

**PENGARUH PROMOSI, ROTASI DAN DEMOSI JABATAN TERHADAP
KINERJA PEGAWAI DI PT. PLN (PERSERO) UNIT PELAKSANA
PELAYANAN PELANGGAN BANDA ACEH**

SKRIPSI

**Diajukan Untuk Melengkapi Tugas dan Memenuhi Syarat – syarat
Mencapai Gelar Sarjana Ekonomi**

Oleh :

MUHAMMAD SUTRISNO

2002120159



**FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH ACEH
BANDA ACEH
2023**



UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH ACEH
FAKULTAS EKONOMI
JALAN MUHAMMADIYAH NO. 91 BATHOH LUENG BATA
TELEPON (0651) 21023 FAX. 21023 – 34092
BANDA ACEH 23245

Jurusan : Manajemen
Program : Sarjana S-1

Banda Aceh, 28 Agustus 2023

TANDA PERSETUJUAN/PENGESAHAN SKRIPSI

Dengan ini, kami menyatakan telah menyetujui/mengesahkan skripsi saudara:

MUHAMMAD SUTRISNO
NPM : 2002120159

Dengan judul:

**PENGARUH PROMOSI, ROTASI DAN DEMOSI JABATAN
TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI PT PLN (PERSERO) UNIT
PELAKSANA PELAYANAN PELANGGAN BANDA ACEH**

Yang diajukan untuk memenuhi sebagian dari syarat-syarat untuk memperoleh Gelar Sarjana
Ekonomi Pada Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh.

Menyetujui / Mengesahkan :

Ketua Program Studi
Manajemen

Suryani Murad, S.E., M.Si
NIK: 19720205 200103 2 001

Pembimbing I

Dr. Febyolla Presilawati, S.E., M.M
NIK: 19721116 201506 2 001

Pembimbing II

Yuslaidar Yusuf, S.E., M.Si
NIK: 19700620 200005 2 001

Mengetahui,
Dekan,



Drs. Idris Gadeng, S.E., M.Si., M.M
NIK: 19700408 199401 1 001



UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH ACEH
FAKULTAS EKONOMI
JALAN MUHAMMADIYAH NO. 91 BATHOH LUENG BATA
TELEPON (0651) 21023 FAX. 21023 – 34092
BANDA ACEH 23245

Jurusan : Manajemen
Program : Sarjana S-1

Banda Aceh, 28 Agustus 2023

TANDA PERSETUJUAN KOMISI UJIAN SKRIPSI

Dengan ini, kami menyatakan telah menyetujui/mengesahkan skripsi saudara:

MUHAMMAD SUTRISNO
NPM : 2002120159

Dengan judul:

**PENGARUH PROMOSI, ROTASI DAN DEMOSI JABATAN
TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI PT PLN (PERSERO) UNIT
PELAKSANA PELAYANAN PELANGGAN BANDA ACEH**

Yang telah dipertahankan di depan komisi ujian, pada tanggal 11 Agustus 2023

Menyetujui / Mengesahkan :
Komisi Ujian

Ketua


Drs. Tarmizi Gadeng, S.E., M.Si., M.M
NIK: 19700408 199401 1 001

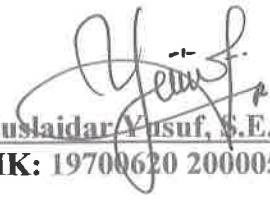
Sekretaris


Mimiasri, S.E., M.M
NIK: 19840211 200802 1 001

Anggota


Dr. Febyolla Presilawati, S.E., M.M
NIK: 19721116 201506 2 001

Anggota


Yuslaidar Yusuf, S.E., M.Si
NIK: 19700620 200005 2 001

Mengetahui
Ketua Program Studi Manajemen


Suryani Murad, S.E., M.Si
NIK: 19720205 200103 2 001

KATA PENGATAR

Assalamu'alaikum Wr Wb

Dengan memanjatkan puji syukur kehadiran Allah SWT atas rahmat dan karunia-Nya Penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul **“Pengaruh Promosi, Rotasi dan Demosi Jabatan Terhadap Kinerja Pegawai di PT. PLN (Persero) Unit Pelaksana Pelayanan Pelanggan Banda Aceh”**. Tidak lupa Penulis mengucapkan shalawat dan salam untuk junjungan Nabi Besar Muhammad SAW.

Skripsi ini merupakan salah satu syarat untuk menyelesaikan Program Pendidikan Strata 1 (S1) pada Fakultas Ekonomi Jurusan Manajemen di Universitas Muhammadiyah Aceh, Banda Aceh.

Keberhasilan Penulis dalam menyelesaikan skripsi ini tidak terlepas dari bimbingan, pengarahan, dan dukungan dari berbagai pihak yang dengan ketulusan, kasih sayang, dan pengorbanannya memberikan bantuan kepada penulis. Oleh karena itu, pada kesempatan ini penulis ingin menyampaikan rasa terima kasih yang sebesar-besarnya kepada :

1. Bapak Drs. Tarmizi Gadeng, SE, M.Si, MM selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh
2. Ibu Hj. Nadiya, SE, M.Si selaku Wakil Dekan Bidang Akademik Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh.
3. Ibu Suryani Murad, SE, M.Si selaku Ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh.

4. Ibu Tuwisna, SE, MM selaku Ketua Laboraturium Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh.
5. Ibu Dr. Febyolla Presilawati, SE, MM selaku Dosen pembimbing I dan Ibu Yuslaidar Yusuf, SE, M.Si selaku Dosen Pembimbing II yang telah memberikan dorongan dan arahan dari merencanakan hingga selesainya penelitian ini.
6. Dosen, staf pengantar dan karyawan di Universitas Muhammadiyah Aceh
7. Manajemen PT PLN (Persero) UP3 Banda Aceh yang telah bersedia dalam memberikan data penelitian
8. Ayahanda Miswanto dan Ibunda Darlina serta Istri tercinta Putri Ramadhani, yang telah memberikan do'a, kasih sayang, perhatian dan pengorbanan moral dan material yang tidak terkira.
9. Serta Keluarga besar dan teman-teman yang selalu menyemangati dan membantu dalam penyusunan skripsi ini.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari sempurna, oleh karena itu kritik dan saran yang bersifat membangun dari pembaca akan penulis terima dengan senang hati. Akhirnya penulis berharap semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi kita semua. Aamiin.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb

Banda Aceh, 31 Juli 2023

Penulis

Muhammad Sutrisno

DAFTAR ISI

	Halaman
KATA PENGANTAR.....	i
DAFTAR ISI	iii
DAFTAR TABEL	vi
DAFTAR GAMBAR.....	vii
ABSTRAK.....	viii
ABSTRACT	ix
 BAB I PENDAHULUAN.....	 1
1.1 Latar Belakang Penelitian	1
1.2 Rumusan Masalah Penelitian	7
1.3 Tujuan Penelitian.....	8
1.4 Manfaat Penelitian.....	8
1.5 Ruang lingkup Penelitian	9
 BAB II KAJIAN KEPUSTAKAAN.....	 10
2.1 Landasan Teori	10
2.1.1 Kinerja Pegawai	10
2.1.1.1 Pengertian Kinerja Pegawai	10
2.1.1.2 Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai	11
2.1.1.3 Indikator Kinerja Pegawai.....	12
2.1.2 Promosi Jabatan	12
2.1.2.1 Pengertian Promosi Jabatan	12
2.1.2.2 Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Promosi Jabatan.....	14
2.1.2.3 Indikator Promosi Jabatan.....	14
2.1.3 Rotasi Jabatan	16
2.1.3.1 Pengertian Rotasi Jabatan	16
2.1.3.2 Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Rotasi	

Jabatan.....	17
2.1.3.3 Indikator Rotasi Jabatan.....	17
2.1.4 Demosi Jabatan	19
2.1.4.1 Pengertian Demosi Jabatan	19
2.1.4.2 Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Demosi Jabatan.....	20
2.1.4.3 Indikator Demosi Jabatan.....	20
2.2 Penelitian Sebelumnya.....	21
2.3 Kerangka Pemikiran	24
2.4 Hipotesis.....	25
BAB III METODE PENELITIAN.....	27
3.1 Desain Penelitian	27
3.1.1 Tujuan Penelitian	27
3.1.2 Jenis Penelitian.....	27
3.1.3 Lokasi Dan Objek Penelitian	27
3.1.4 Horison Waktu	28
3.1.5 Unit Analisis	28
3.2 Populasi Dan Sampel Penelitian.....	29
3.3 Sumber Dan Teknik Pengumpulan Data.....	29
3.4 Definisi Dan Operasional Variabel.....	31
3.5 Teknik Analisis Data	32
3.6 Pengujian Data.....	33
3.6.1 Pengujian Validitas	33
3.6.2 Pengujian Reliabilitas.....	33
3.6.3 Pengujian Asumsi Klasik.....	34
3.7 Pengujian Hipotesis	35
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	38
4.1 Gambaran Umum PT PLN (Persero) UP3 Banda Aceh	38
4.1.1 Sejarah Singkat	38
4.1.2 Struktur Organisasi.....	41

4.2	Karakteristik Responden	42
4.3	Gambaran Variabel Penelitian.....	44
4.3.1	Variabel Kinerja Pegawai.....	44
4.3.2	Variabel Promosi.....	46
4.3.3	Variabel Rotasi.....	47
4.3.4	Variabel Demosi	49
4.4	Hasil Pengujian Instrumen	51
4.4.1	Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas.....	51
4.4.2	Hasil Pengujian Asumsi Klasik	54
4.4.2.1	Hasil Pengujian Normalitas.....	54
4.4.2.2	Hasil Pengujian Multikolinieritas	55
4.4.2.3	Hasil Pengujian Heteroskedastisitas	56
4.5	Pembahasan dan Hasil Penelitian	57
4.5.1	Hasil Analisis Regresi Linier Berganda Pengaruh Promosi, Rotasi dan Demosi terhadap kinerja pegawai.....	57
4.5.2	Koefisien Korelasi dan Determinasi	58
4.5.3	Pembuktian Hipotesis.....	60
4.6	Implikasi Hasil Penelitian	62
BAB V	KESIMPULAN DAN SARAN	63
5.1	Kesimpulan.....	63
5.2	Saran – Saran	63
 DAFTAR PUSTAKA		
LAMPIRAN-LAMPIRAN		
DAFTAR RIWAYAT HIDUP		

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 2.1 Penelitian Sebelumnya	22
Tabel 3.1 Horison Waktu Penelitian.....	28
Tabel 3.2 Skala Likert.....	30
Tabel 3.3 Definisi Operasional Variabel	31
Tabel 4.1 Karakteristik Responden / Pegawai PT PLN (Persero) UP3 Banda Aceh	42
Tabel 4.2 Gambaran Kinerja Pegawai Pada PT PLN (Persero) UP3 Banda Aceh	44
Tabel 4.3 Gambaran Kebijakan Promosi Pegawai Pada PT PLN (Persero) UP3 Banda Aceh	46
Tabel 4.4 Gambaran Kebijakan Rotasi Pegawai Pada PT PLN (Persero) UP3 Banda Aceh	47
Tabel 4.5 Gambaran Kebijakan Demosi Pegawai Pada PT PLN (Persero) UP3 Banda Aceh	49
Tabel 4.6 Hasil Uji Validitas.....	52
Tabel 4.7 Hasil Uji Reliabilitas	53
Tabel 4.8 Hasil Uji Multikolinieritas.....	55
Tabel 4.9 Hasil Analisis Model Regresi Pengaruh Promosi, Rotasi dan Demosi Terhadap Kinerja Pegawai.....	57
Tabel 4.10 Hasil Analisis Korelasi dan Korelasi Diterminasi	59
Tabel 4.11 Hasil Analisis Uji t.....	60
Tabel 4.12 Hasil Analisis Uji F.....	62

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran.....	25
Gambar 4.1 Struktur Organisasi.....	41
Gambar 4.2 Grafik Uji Normalitas.....	54
Gambar 4.3 Scatterplot Hasil Uji Heteroskedastisitas	56

**PENGARUH PROMOSI, ROTASI DAN DEMOSI JABATAN TERHADAP
KINERJA PEGAWAI DI PT. PLN (Persero) UNIT PELAKSANA
PELAYANAN PELANGGAN BANDA ACEH**

Oleh
MUHAMMAD SUTRISNO
2002120159

Pembimbing : 1. Dr. Febyolla Presilawati, S.E., M.M
2. Yuslaidar Yusuf, S.E., M.Si

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh promosi, rotasi dan demosi terhadap kinerja pegawai pada PT. PLN (Persero) Unit Pelaksana Pelayanan Pelanggan Banda Aceh. Populasi penelitian adalah seluruh pegawai PT. PLN (Persero) Unit Pelaksana Pelayanan Pelanggan Banda Aceh yang berjumlah sebanyak 70 pegawai. Karena jumlah populasi kurang dari 100 maka seluruh populasi tersebut dijadikan sebagai sampel. Data yang digunakan adalah data primer yang bersumber dari responden. Pengumpulan data primer dilakukan dengan pembagian kuesioner. Data yang terkumpul selanjutnya dianalisis dengan menggunakan regresi linier berganda. Hasil penelitian menjelaskan promosi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada PT. PLN (Persero) Unit Pelaksana Pelayanan Pelanggan Banda Aceh dengan nilai t hitung $>$ tabel. rotasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada PT. PLN (Persero) Unit Pelaksana Pelayanan Pelanggan Banda Aceh dengan nilai t hitung $>$ tabel. Demosi berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai pada PT. PLN (Persero) Unit Pelaksana Pelayanan Pelanggan Banda Aceh dengan nilai t hitung $<$ tabel. Secara simultan promosi, rotasi dan demosi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada PT. PLN (Persero) Unit Pelaksana Pelayanan Pelanggan Banda Aceh.

Kata kunci: *Promosi, rotasi, demosi, kinerja pegawai*

**THE EFFECT OF PROMOTION, ROTATION AND DEMOTION OF
OCCUPATION ON EMPLOYEE PERFORMANCE AT PT. PLN
(PERSERO) PELAKSANA PELAYANAN PELANGGAN BANDA ACEH**

By
MUHAMMAD SUTRISNO
2002120159

Advisor : 1. Dr. Febyolla Presilawati, S.E., M.M
 2. Yuslaidar Yusuf, S.E., M.Si

ABSTRACT

This study aims to determine the effect of promotions, rotations and demotions on employee performance at PT. PLN (Persero) Unit Pelaksana Pelayanan Pelanggan Banda Aceh. The research population is all employees of PT. PLN (Persero) Unit Pelaksana Pelayanan Pelanggan Banda Aceh, which has a total of 70 employees. Because the total population is less than 100, the entire population is used as a sample. The data used is primary data sourced from respondents. Primary data collection is done by distributing questionnaires. The collected data were then analyzed using multiple linear regression. The results of the study explain that promotion has a positive and significant effect on employee performance at PT. PLN (Persero) Unit Pelaksana Pelayanan Pelanggan Banda Aceh with t count $>$ table. Rotation has a positive and significant effect on employee performance at PT. PLN (Persero) Unit Pelaksana Pelayanan Pelanggan Banda Aceh with t count $>$ table. Demotion has a negative and insignificant effect on employee performance at PT. PLN (Persero) Unit Pelaksana Pelayanan Pelanggan Banda Aceh with t count $<$ table. Simultaneously promotions, rotations and demotions have a significant effect on employee performance at PT. PLN (Persero) Unit Pelaksana Pelayanan Pelanggan Banda Aceh.

Keywords: *Promotion, rotation, demotion, employee performance*

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Dalam perkembangan era digitalisasi yang serba kompetitif ini, baik itu sosial maupun organisasi bisnis akan selalu dihadapkan terutama sumber daya manusia (SDM) atau tenaga kerja, sumber daya manusia tidak hanya unik dan berharga, tetapi sumber daya organisasi yang paling penting. Tampak logis bahwa sesuatu organisasi akan mengeluarkan banyak usaha untuk memperoleh dan memanfaatkan sepenuhnya sumber daya tersebut. Upaya ini dikenal sebagai manajemen sumber daya manusia. MSDM disebut juga penempatan pegawai dan manajemen personalia.

Manajemen sumber daya manusia (MSDM) meliputi semua kegiatan yang terlibat dalam memperoleh, memelihara, dan mengembangkan sumber daya manusia organisasi. Sebagai definisi menyiratkan, manajemen sumber daya manusia dimulai dengan akuisisi mendapatkan orang untuk bekerja bagi organisasi. Proses akuisisi dapat cukup kompetitif untuk beberapa jenis pegawai yang memenuhi syarat. Selanjutnya, langkah-langkah harus diambil untuk menjaga sumber daya berharga. Akhirnya, sumber daya manusia harus dikembangkan untuk mencapai yang optimal.

Didalam organisasi harus memastikan bahwa pegawai termotivasi yang tinggi berasal dari praktik manajemen yang efektif. Motivasi sebagai proses individual internal yang memberi energi, mengarahkan, dan memelihara perilaku. Ini adalah “kekuatan” pribadi yang menyebabkan untuk bertindak dengan cara tertentu.

Isvandiari (2018) mengatakan bahwa kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai tanggung jawab yang diberikan. Berhasil tidaknya kinerja pegawai di PT. PLN (Persero) Unit Pelaksana Pelayanan Pelanggan Banda Aceh yang telah dicapai organisasi tersebut akan dipengaruhi oleh tingkat kinerja dari pegawai secara individu maupun kelompok. Kinerja seringkali difikirkkan sebagai pencapaian tugas, dimana istilah tugas sendiri berasal dari pemikiran aktivitas yang dibutuhkan oleh pegawai. Untuk mencapai kinerja terbaik organisasi berkepentingan melakukan penilaian terhadap pelaksanaan tugas pekerjaan yang dihasilkan oleh para pegawai sesuai dengan rangkain sistem yang berlaku dalam organisasi tersebut. Kinerja pada dasarnya mencakup sikap mental dan perilaku yang selalu mempunyai pandangan bahwa pekerjaan yang dilaksanakan saat ini harus lebih berkualitas dari pelaksanaan pekerjaan masa lalu.

Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai di PT. PLN Unit Pelaksana Pelayanan Pelanggan (UP3) Banda Aceh yaitu promosi jabatan dimana menurut Priyono Marnis (2018:191) promosi salah satu dorongan seseorang bekerja pada suatu organisasi atau perusahaan adalah adanya kesempatan untuk maju. Sudah menjadi sifat dasar manusia pada umumnya untuk menjadi lebih baik, lebih maju dari posisi yang dimiliki pada saat ini. Kesempatan untuk maju di dalam organisasi sering disebut sebagai promosi (naik pangkat). Suatu promosi berarti pemindahan dari suatu jabatan ke jabatan lain yang mempunyai status dan tanggung jawab yang lebih tinggi.

Meskipun telah disinggung bahwa manusia pada umumnya menginginkan kemajuan dalam hidupnya, tidak berarti bahwa semua pegawai mau dinaikan

pangkatnya. Ada pegawai yang tidak mau diangkat menjadi “supervisor” misalnya. Beberapa sebab bias disebutkan di sini mengapa seseorang menolak untuk dinaikan pangkat. Pertama, perbedaan gaji yang diterima mungkin dianggap tidak seimbang dengan tambahan tanggung jawab. Kedua, mereka merasa segan meninggalkan kelompok lamanya untuk masuk ke kelompok baru yang belum pasti sikap penerimaannya. Ketiga, adalah faktor “keamanan” yang dirasakan oleh pegawai yang di promosikan.

Pekerjaan yang baru selalu menyangkut perubahan. Pada pekerjaan lama, mereka (pegawai) telah mempunyai keahlian dan menguasainya, sedangkan pada pekerjaan yang baru, selalu ada faktor-faktor ketidakpastian. Meskipun tidak semua pegawai mau dipromosikan, tetapi pada umumnya para pegawai menginginkan promosi ini.

Selanjutnya yang mempengaruhi kinerja pegawai yaitu rotasi jabatan. Dimana rotasi jabatan menurut Kadarisman (2019) rotasi atau pemindahan merupakan kegiatan dari pimpinan organisasi untuk memindahkan pegawai dari suatu pekerjaan ke pekerjaan yang lain yang dianggap setingkat atau sejajar. Rotasi adalah merupakan suatu kegiatan rutin dari suatu organisasi untuk dapat melaksanakan prinsip “*the right man in the right place*” atau “orang yang tepat pada tempat yang tepat”.

Suatu rotasi yang tidak dapat meningkatkan efektifitas dan efesiensi, maka rotasi yang dijalankan tersebut tidak akan mempunyai arti lagi bahkan mungkin justru akan merugikan organisasi yang bersangkutan dalam kaitan menempatkan pegawai tersebut, sebenarnya pada saat seleksi telah berusaha untuk melaksanakan prinsip “orang tepat pada tempat yang tepat”.

Selanjutnya yang mempengaruhi kinerja pegawai yaitu demosi jabatan. Dimana demosi jabatan menurut Sondang P. Siagian (2018) demosi berarti bahwa seseorang, karena berbagai pertimbangan, mengalami penurunan pangkat atau jabatan dan penghasilan serta tanggung jawab yang semakin kecil. Dapat diartikan bahwa tidak ada seorang pegawai pun yang senang mengalami hal ini. Demosi terjadi dikarenakan masalah kedisiplinan, tidak jujur, serta tidak mampu mengerjakan tugasnya. Demosi merupakan sejenis sanksi/hukuman bagi pegawai yang prestasi kerjanya dinilai rendah oleh manajemen perusahaan.

Situasi lain yang ada kalanya berakibat pada demosi pegawai ialah apabila kegiatan organisasi menurun, baik sebagai akibat faktor-faktor internal maupun eksternal, tetapi tidak sedemikian gawatnya sehingga terpaksa terjadi pemutusan hubungan kerja. Didalam hal demikian organisasi memberikan pilihan kepada para pegawainya, yaitu antara demosi dengan segala akibatnya dan pemutusan hubungan kerja dengan perolehan hak-hak tertentu seperti pesangon yang jumlahnya didasarkan atau suatu rumus tertentu yang disepakati bersama.

PT. PLN (Persero) sebagai perusahaan tunggal penyalur jaringan listrik yang beroperasi di Indonesia, PT. PLN (Persero) tentu membutuhkan sumber daya manusia yang berkualitas. Untuk mewujudkan tujuan PT. PLN (Persero) penempatan posisi kerja pegawai menjadi salah satu aspek penting karena merupakan proses yang dipersyaratkan, sehingga diharapkan mendapat tenaga kerja yang sesuai dengan jabatan yang diduduki.

Penempatan pegawai yang dilakukan PT. PLN (Persero) berupa demosi, rotasi, dan promosi. Terjadinya perpindahan penempatan pegawai di PT. PLN (Persero) dilatar belakangi oleh banyak hal. Secara umum penempatan pegawai

lama pada jabatan yang baru dilakukan untuk memenuhi kebutuhan dan memotivasi pegawai sehingga dapat meningkatkan kinerja pegawai, dengan kelebihan keterampilan dan mengurangi kejenuhan pegawai yang mungkin terjadi.

PT PLN (Persero) Unit Pelaksana Pelayanan Pelanggan Banda Aceh beralamat di Jalan Tentara Pelajar No. 11 Merduati Kecamatan Kutaraja Kota Banda Aceh. Pegawai PT PLN (Persero) Unit Pelaksana Pelayanan Pelanggan Banda Aceh berjumlah 70 orang yang terdiri dari 50 Pegawai Laki-Laki dan 20 Pegawai Perempuan. Diantaranya 23 Struktural dan 47 Fungsional (Staff) dan Jenjang Pendidikan Pegawai dimulai dari tingkat SMA/SLTA sampai dengan tingkat Pasca Sarjana (S2). PT PLN (Persero) Unit Pelaksana Pelayanan Pelanggan Banda Aceh dipimpin oleh seorang Manager yang membawahi 6 Kepala Bagian Yaitu :

1. Bagian Keuangan dan Umum
2. Bagian Niaga dan Pemasaran
3. Bagian Transaksi Energi Listrik
4. Bagian Pembangkitan
5. Bagian Jaringan dan Kontruksi
6. Bagian Perencanaan

Dan membawahi 2 (dua) Supervisor yaitu:

1. Supervisor Pelaksana Pengadaan
2. Supervisor Pelaksana Keselamatan, Kesehatan Kerja, Lingkungan dan Keamanan.

Berdasarkan hasil survey awal 16 Januari 2023 dengan 10 pegawai PT. PLN (Persero) Unit Pelaksana Pelayanan Pelanggan Banda Aceh bahwa

kurangnya kesadaran akan peningkatan kualitas Pegawai. Mutasi yang tidak sesuai menyebabkan turunnya semangat kerja Pegawai pada PT PLN (Persero) Unit Pelaksana Pelayanan Pelanggan Banda Aceh, jika keadaan ini terus terjadi maka akan menyebabkan pegawai mengalami kurangnya kedisiplinan dalam berkerja bahkan sampai tidak peduli akan kinerja perusahaan, tentunya hal ini tidak baik terhadap kinerja Pegawai di Lingkungan PT PLN (Persero) Unit Pelaksana Pelayanan Pelanggan Banda Aceh.

Pada PT PLN (Persero) Unit Pelaksana Pelayanan Pelanggan Banda Aceh Promosi jabatan masih dikatakan dalam kategori yang masih kurang tepat hal ini dapat dilihat dari permasalahan yang muncul seperti beberapa Pegawai senior merasa tidak punya kesempatan untuk di promosikan. Kurang harmonis antara usia muda dan tua, Promosi yang dilakukan tidak sesuai dengan Keahliannya, sehingga hal ini dapat menyebabkan menurunnya kinerja pegawai.

Selanjutnya rotasi pekerjaan juga menjadi penyebab yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai, kondisi ini diakibatkan karena terlalu lamanya seorang di satu macam bagian saja sehingga timbul rasa bosan atau jenuh yang diakibatkan rotasi pekerjaan belum dilaksanakan dengan maksimal yang mengakibatkan kejenuhan dan penurunan kinerja pegawai. Rotasi kerja yang dilakukan pada bagian administrasi umum. Namun yang terjadi dilapangan masih ditemukan banyak keluhan, mengenai sistem rotasi pekerjaan. Ada beberapa pegawai yang sudah nyaman pada posisi pekerjaannya sehingga tidak siap dengan penerapan sistem rotasi dan ada juga sistem rotasi yang tidak sesuai dengan keahliannya serta mengenai rentang waktu rotasi kerja yang tidak terstruktur atau kurang efisien.

Kemudian demosi, penerapan demosi yang dilakukan oleh PT PLN (Persero) Unit Pelaksana Pelayanan Pelanggan Banda Aceh belum berjalan secara objektif dan transparan, pemberian demosi berlangsung secara tertutup dan tidak transparan, informasi ini diperoleh dari salah satu Pegawai dimana beliau tidak mengetahui apa sebab dan akibat diberikan demosi. Hal ini yang membuat motivasi kerja pegawai menurun.

Berdasarkan permasalahan yang ada diatas maka penulis merasa tertarik untuk melakukan penelitian terkait kinerja pegawai, promosi, rotasi dan demosi jabatan dengan judul **“Pengaruh Promosi, Rotasi dan Demosi Jabatan Terhadap Kinerja Pegawai di PT. PLN (Persero) Unit Pelaksana Pelayanan Pelanggan Banda Aceh”**.

1.2 Rumusan Masalah Penelitian

Berdasarkan uraian dalam latar belakang yang telah dipaparkan diatas, maka dapat dirumuskan permasalahan yang akan dijadikan bahan dalam menyelesaikan pokok penelitian. Adapun rumusan permasalahan yang akan diungkapkan adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh promosi jabatan terhadap kinerja pegawai pada PT. PLN (Persero) Unit Pelaksana Pelayanan Pelanggan Banda Aceh.
2. Bagaimana pengaruh rotasi jabatan terhadap kinerja pegawai pada PT. PLN (Persero) Unit Pelaksana Pelayanan Pelanggan Banda Aceh.
3. Bagaimana pengaruh demosi jabatan terhadap kinerja pegawai pada PT. PLN (Persero) Unit Pelaksana Pelayanan Pelanggan Banda Aceh.

4. Bagaimana pengaruh promosi, rotasi dan demosi jabatan terhadap kinerja pegawai pada PT. PLN (Persero) Unit Pelaksana Pelayanan Pelanggan Banda Aceh.

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan judul yang diambil serta rumusan permasalahan yang telah dipaparkan diatas maka dapat diketahui bahwa tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh promosi jabatan terhadap kinerja pegawai pada PT. PLN (Persero) Unit Pelaksana Pelayanan Pelanggan Banda Aceh.
2. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh rotasi jabatan terhadap kinerja pegawai pada PT. PLN (Persero)Unit Pelaksana Pelayanan Pelanggan Banda Aceh.
3. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh demosi jabatan terhadap kinerja pegawai pada PT. PLN (Persero) Unit Pelaksana Pelayanan Pelanggan Banda Aceh.
4. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh promosi, rotasi dan demosi jabatan terhadap kinerja pegawai pada PT. PLN (Persero) Unit Pelaksana Pelayanan Pelanggan Banda Aceh.

1.4 Manfaat Penelitian

1. Manfaat Praktis

Dapat menjadi bahan referensi penelitian-penelitian selanjutnya terutama yang berkaitan dengan sumber daya manusia.

2. Manfaat Teoritis

Sebagai bahan masukan dan pertimbangan pada PT. PLN (Persero) Unit Pelaksana Pelayanan Pelanggan Banda Aceh.

1.5 Ruang Lingkup Penelitian

Berdasarkan permasalahan di atas, maka ruang lingkup penelitian membahas mengenai bagaimana promosi, rotasi dan demosi jabatan pada PT. PLN (Persero) Unit Pelaksana Pelayanan Pelanggan Banda Aceh. Kemudian bagaimana pengaruh ketiga variabel tersebut terhadap kinerja pegawai pada PT. PLN (Persero) Unit Pelaksana Pelayanan Pelanggan Banda Aceh.

BAB II

TINJAUAN KEPUSTAKAAN

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Kinerja Pegawai

2.1.1.1 Pengertian Kinerja Pegawai

Kinerja karyawan adalah prestasi kerja atau hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh tenaga kerja yang dalam pelaksanaannya sesuai dengan tanggung jawab yang sudah diberikan kepadanya. Istilah kinerja berasal dari kata job performance atau actual performance (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang).

Kinerja atau performance merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan visi dan misi organisasi yang diwujudkan melalui perencanaan strategi dalam suatu organisasi (Hotlan Siagian, 2018:3). Kinerja adalah Sebagai hasil kerja yang telah dicapai seseorang dari tingkah laku kerjanya dalam melaksanakan aktivitas kerja (Sutrisno, 2019:165).

Kinerja juga merupakan seperangkat hasil yang dicapai dan merujuk pada tindakan pencapaian serta pelaksanaan sesuai pekerjaan yang diminta. Kinerja pegawai juga sebagai perbandingan antara totalitas pengeluaran pada waktu tertentu dibagi dengan totalitas masukan selama periode tersebut. Kinerja pegawai juga diartikan sebagai tingkatan efisiensi dalam memproduksi barang dan jasa, Kinerja pegawai mengutarakan cara pemanfaatan secara baik terhadap sumber-sumber dalam memproduksi barang dan jasa. Kinerja pegawai dalam organisasi adalah sejauh mana sumbangan dalam organisasi itu dapat mencapai tujuan atau sasaran organisasi (Marpaung, 2017:93).

Menurut Sinambela Dkk (2018) Kinerja karyawan sangatlah perlu, sebab dengan kinerja ini akan diketahui seberapa jauh kemampuan karyawan dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya. Untuk itu diperlukan penentuan kriteria yang jelas dan terukur serta ditetapkan secara bersama-sama yang dijadikan sebagai acuan. Menurut Suryadi (2018) “Kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam satu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka mencapai tujuan organisasi yang bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral dan etika”.

2.1.1.2 Faktor–faktor yang mempengaruhi kinerja Pegawai

Pekerjaan dengan hasil yang tinggi harus dicapai oleh karyawan. ukuran yang perlu diperhatikan dalam penilaian kinerja menurut Anwar (2019:67) antara lain:

1. Kualitas kerja, yaitu kerapian, ketelitian, dan keterkaitan hasil kerja dengan tidak mengabaikan volume pekerjaan. Dengan adanya kualitas kerja yang baik dapat menghindari tingkat kesalahan dalam suatu penyelesaian suatu pekerjaan serta produktivitas kerja yang dihasilkan dapat bermanfaat bagi kemajuan perusahaan.
2. Kuantitas kerja, yaitu volume kerja yang dihasilkan dibawah kondisi normal. Kuantitas kerja menunjukkan banyaknya jenis pekerjaan yang dilakukan dalam satu waktu sehingga efisiensi dan efektivitas dapat terlaksana sesuai dengan tujuan perusahaan.
3. Tanggung jawab yaitu menunjukkan seberapa besar karyawan dapat mempertanggung jawabkan hasil kerjanya, sarana dan prasarana yang digunakan serta perilaku kerjanya.
4. Inisiatif, yaitu menunjukkan seberapa besar kemampuan karyawan untuk menganalisis, menilai, menciptakan dan membuat keputusan terhadap penyelesaian masalah yang dihadapinya
5. Kerja sama, yaitu merupakan keediaan keryawan untuk berpartisipasi dan bekerja sama dengan karyawan lain secara vertikal ataupun horizontal di dalam maupun diluar pekerjaannya sehingga hasil pekerjaan semakin baik.
6. Ketaatan, yaitu merupakan kesediaan karyawan dalam mematuhi peraturan-peraturan yang melakukan pekerjaannya sesuai dengan intruksi yang diberikan kepada karyawan.

2.1.1.3 Indikator Kinerja Pegawai

Menurut Ambar (2018:) Ada Empat hal yang dapat dijadikan indikator kinerja karyawan yaitu :

1. Kualitas berkaitan dengan kesesuaian hasil dengan yang diinginkan. Kualitas kerja dapat digambarkan dari tingkat baik buruknya hasil kerja karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan serta kemampuan dan keterampilan dalam mengerjakan tugas yang diberikan kepadanya.
2. Kuantitas yaitu jumlah yang dihasilkan baik dalam nilai uang, jumlah unit atau jumlah lingkungan aktivitas.
3. Ketepatan waktu sesuai dengan standar yang ditetapkan organisasi pelaksanaan kerja dapat diselesaikan dalam waktu yang ditemukan.
4. Kehadiran jumlah kegiatan yang dihadiri karyawan dalam masa kerja organisasi.

Bernardin dan Russel dalam Sutrisno (2017: 179) mengajukan enam kriteria primer yang dapat digunakan untuk mengukur kinerja, yaitu

1. Hasil kerja: tingkat kuantitas maupun kualitas yang telah dihasilkan dan sejauh mana pengawasan dilakukan.
2. Pengetahuan pekerjaan: pengetahuan yang terkait dengan tugas pekerjaan yang akan berpengaruh langsung terhadap kuantitas dan kualitas hasil kerja.
3. Inisiatif: tingkat inisiatif selama melaksanakan tugas pekerjaan khususnya dalam hal penanganan masalah-masalah yang timbul.
4. Kecekatan mental: tingkat kemampuan/kecepatan dalam menerima instruksi pekerjaan dan menyesuaikan dengan cara kerja serta situasi kerja yang ada.
5. Sikap: sikap positif dalam melaksanakan tugas pekerjaan.
6. Disiplin waktu dan absensi: tingkat ketetapan waktu dan kehadiran.

2.1.2 Promosi Jabatan

2.1.2.1 Pengertian Promosi Jabatan

Promosi ialah apabila seorang pegawai dipindahkan dari satu pekerjaan ke pekerjaan lain yang tanggung jawabnya lebih besar, tingkatannya dalam hierarki jabatan yang lebih tinggi dan penghasilannya pun lebih besar pula. Setiap pegawai mendambakan promosi karena dipandang sebagai penghargaan atas keberhasilan seseorang menunjukkan prestasi kerja yang tinggi dalam menunaikan kewajibannya (Siagian, 2017:169).

Kemudian Ardana (2018:106) mengemukakan sebagai berikut. “Promosi dapat diartikan sebagai suatu proses perubahan dari suatu pekerjaan ke suatu pekerjaan yang lain dalam hierarki wewenang dan tanggung jawab yang lebih tinggi ketimbang dengan wewenang dan tanggung jawab yang telah dibebankan kepada diri tenaga kerja pada waktu sebelumnya”. Promosi menurut Muallimah dan Yusuf (2022:60) merupakan peningkatan posisi seorang karyawan ke posisi yang lebih tinggi atau lebih baik dari sebelumnya dengan tanggungjawab dan target yang lebih besar, fasilitas, status, upah yang lebih tinggi dan mendapatkan tunjangan tambahan.

Promosi berarti kenaikan jabatan, menerima kekuasaan dan tanggung jawab yang lebih besar dari kekuasaan dan tanggung jawab sebelumnya, Manullang (2017:99). Promosi adalah perpindahan dari suatu jabatan ke jabatan lain yang mempunyai status dan tanggung jawab yang lebih tinggi. Biasanya perpindahan ke jabatan yang lebih tinggi disertai dengan peningkatan gaji/upah dan hak-hak lainnya (Marnis, 2018:191). Da juga menurut Flippo (1984) dalam Hasibuan (1995:121): “Promosi berarti perpindahan dari suatu jabatan ke jabatan lain yang mempunyai status dan tanggung jawab yang lebih tinggi. Biasanya perpindahan ke jabatan yang lebih tinggi ini disertai dengan peningkatan gaji/upah lainnya, walaupun tidak selalu demikian.

Dengan demikian, promosi akan memberikan status sosial, wewenang (authority), tanggung jawab (responsibility), serta penghasilan (outcomes) yang semakin besar bagi karyawan (Hasibuan, 2019:107).

2.1.2.2 Faktor yang mempengaruhi Promosi Jabatan

Dalam melakukan promosi, seorang Pegawai terlebih dulu harus memenuhi Faktor-faktor yang telah ditentukan, antara lain sebagai berikut (Ardana, 2018:107):

1. Senioritas. Tingkat senioritas tenaga kerja dalam banyak hal seringkali dipergunakan sebagai salah satu standar untuk kegiatan promosi. Dengan alasan bahwa dengan tingkat senioritas yang tinggi pengalaman yang dimiliki dianggap lebih banyak daripada angkatan yang lebih muda. Sehingga diharapkan tenaga kerja yang bersangkutan mempunyai kemampuan yang lebih tinggi, gagasan yang lebih banyak pada manajerial yang rasional dan sebagainya.
2. Kualifikasi Pendidikan. Walaupun jarang, tetapi terdapat pula perusahaan yang menjadikan kriteria minimal tingkat pendidikan tenaga kerja yang bersangkutan untuk dapat dipromosikan pada jabatan tertentu. Alasan yang melatarbelakangi adalah bahwa dengan latar belakang pendidikan yang lebih tinggi diharapkan mempunyai daya nalar yang tinggi pula terhadap prospek perkembangan perusahaan.
3. Prestasi Kerja. Hampir semua perusahaan dijadikan salah satu kriteria untuk kegiatan promosi. Prestasi kerja yang tinggi mempunyai kecenderungan untuk memperlancar kegiatan promosi bagi tenaga kerja yang bersangkutan, demikian pula kecenderungan sebaliknya.
4. Tingkat loyalitas. Tingkat loyalitas tenaga kerja terhadap perusahaan seringkali merupakan salah satu kriteria untuk kegiatan promosi. Hal ini dimaksudkan dengan tingkat loyalitas yang tinggi dapat diperoleh dampak tanggung jawab yang lebih besar.
5. Kejujuran. Khusus pada jabatan-jabatan yang berhubungan dengan finansial, produksi, marketing dan sejenisnya memerlukan kriteria kejujuran yang dipandang amat penting.
Hal ini dimaksudkan untuk menjaga jangan jangan sampai dengan kegiatan promosi akan merugikan perusahaan, karena tindakan ketidakjujuran tenaga kerja yang dipromosikan.
6. Supelitas. Pada jenis pekerjaan/jabatan tertentu diperlukan kepandaian bergaul sehingga kriteria kemampuan bergaul dengan orang lain perlu dijadikan salah satu standar untuk promosi pada pekerjaan/jabatan tersebut.

2.1.2.3 Indikator Promosi Jabatan

Perusahaan memiliki pertimbangan yang berbeda-beda mengenai indikator-indikator yang diperhitungkan dalam promosi jabatan. Adapun indikator-indikator umum yang harus diperhitungkan dalam proses promosi jabatan sebagai berikut :

1. Kejujuran
Karyawan harus jujur terutama pada dirinya sendiri, bawahannya, perjanjian-perjanjian dalam menjalankan atau mengelola jabatan tersebut, harus sesuai kata dengan perbuatannya. Dia tidak menyelewengkan jabatannya untuk kepentingan pribadinya.
2. Disiplin
Karyawan harus disiplin pada dirinya, tugas-tugasnya, serta menaati peraturan-peraturan yang berlaku baik tertulis maupun kebiasaan. Disiplin karyawan sangat penting karena hanya dengan kedisiplinan memungkinkan perusahaan dapat mencapai hasil yang optimal.
3. Prestasi Kerja
Karyawan itu mampu mencapai hasil kerja yang dapat dipertanggung jawabkan kualitas maupun kuantitas dan bekerja secara efektif dan efisien. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan dapat memanfaatkan waktu dan mempergunakan alat-alat dengan baik.
4. Kerja Sama
Karyawan dapat bekerja sama secara harmonis dengan sesama karyawan baik horizontal maupun vertikal dalam mencapai sasaran perusahaan. Dengan demikian akan tercipta suasana hubungan kerja yang baik di antara semua karyawan.
5. Kecakapan
Karyawan itu cakap, kreatif, dan inovatif dalam menyelesaikan tugas-tugas pada jabatan tersebut dengan baik. Dia bisa bekerja secara mandiri dalam menyelesaikan pekerjaannya dengan baik, tanpa mendapat bimbingan yang terus-menerus dari atasannya.
6. Loyalitas
Karyawan harus loyalitas dalam membela perusahaan atau korps dari tindakan yang merugikan perusahaan atau kopsnya. Ini menunjukkan bahwa dia ikut berpartisipasi aktif terhadap perusahaan atau korpsnya.
7. Kepemimpinan
Dia harus mampu membina dan memotivasi bawahannya untuk bekerja sama dan bekerja secara efektif dalam mencapai sasaran perusahaan. Dia harus menjadi panutan dan memperoleh personality authority yang lebih tinggi dari para bawahannya.
8. Komunikatif
Karyawan itu dapat berkomunikasi secara efektif dan mampu menerima atau mempersepsikan informasi dari atasan maupun dari bawahannya dengan baik, sehingga tidak terjadi miskomunikasi.
9. Pendidikan
Karyawan harus memiliki pengetahuan serta pendidikan formal yang sesuai dengan spesifikasi jabatannya.

Ada kriteria yang menjadi Indikator dari promosi karyawan adalah sebagai berikut:

1. Senioritas atau pengalaman.
Karyawan yang dipromosikan adalah orang-orang yang telah memiliki pengalaman atau masa kerja yang lebih baik.

2. Keterampilan atau keahlian.
Karyawan yang dipromosikan adalah orang-orang yang memiliki keterampilan atau keahlian yang lebih baik.
3. Kinerja.
Karyawan yang dipromosikan adalah orang-orang yang memiliki kinerja yang lebih baik.

2.1.3 Rotasi Jabatan

2.1.3.1 Pengertian Rotasi Jabatan

Rotasi jabatan adalah salah satu bagian dari penerapan fungsi manajemen sumber daya manusia dalam mencapai tujuan perusahaan ataupun bagi tujuan sumber daya manusia yang berperan dalam perusahaan tersebut. Rotasi jabatan berfungsi sebagai salah satu bagian dari proses pengembangan manusia yang ada dalam sebuah perusahaan. Tak sedikit perusahaan menerapkan rotasi jabatan ini guna mendayagunakan serta memaksimalkan kemampuan para karyawannya.

Rotasi pekerjaan menurut Juwita, (2021:60) adalah transfer atau perpindahan karyawan dari satu pekerjaan ke pekerjaan lain yang berbeda dengan tingkatan yang sama dan tidak terjadi peningkatan gaji. Ada beberapa definisi rotasi jabatan yang disimpulkan oleh para ahli, diantaranya adalah sebagai berikut:

- a. Sastrohadiwiryo dalam skripsi Neni Kurniati (2019:9) mengemukakan bahwa rotasi jabatan adalah kegiatan ketenagakerjaan yang berhubungan dengan proses pemindahan fungsi, tanggung jawab dan status ketenagakerjaan tenaga kerja ke situasi tertentu dengan tujuan agar tenaga kerja yang bersangkutan memperoleh kepuasan kerja yang mendalam dan dapat memberikan prestasi kerja yang semaksimal mungkin kepada perusahaan.

- b. Hariandja (2019:157), Rotasi jabatan adalah proses perpindahan posisi dalam pekerjaan secara horizontal dengan tujuan mengatasi kejenuhan dalam bekerja dan meningkatkan pengetahuan serta keahlian karyawan.
- c. Hasibuan (2018 :104), Rotasi Jabatan adalah perubahan tempat atau jabatan karyawan tetapi tetap pada rangking yang sama di dalam sebuah organisasi, istilah-istilah yang sama dengan rotasi jabatan adalah mutasi, pemindahan dan transfer.

Dari beberapa pendapat para ahli diatas dapat ditarik benang merahnya yaitu rotasi jabatan merupakan perubahan atau perpindahan jabatan dari suatu tempat ke tempat yang lain secara horizontal atau pada rangking yang sama dengan tujuan mengasah keahlian serta mengurangi kejenuhan karyawan dalam bekerja.

2.1.3.2 Faktor Yang Mempengaruhi Rotasi Jabatan

Menurut Martikasari (2019:94) Faktor – faktor rotasi pekerjaan memiliki manfaat sebagai berikut :

1. Meningkatkan produktivitas.
2. Menciptakan keseimbangan antara tenaga dengan komposisi jabatan.
3. Memperluas atau menambah pengetahuan karyawan.
4. Mengilangkan rasa jenuh atau bosan karyawan terhadap suatu pekerjaan.
5. Memberikan perangsang agar karyawan mau meningkatkan karir yang lebih tinggi.
6. Untuk pelaksanaan hukuman atau sanksi atas pelanggaran-pelanggaran yang dilakukan karyawan.
7. Alat pendorong atau spirit kerja meningkat melalui persaingan-persaingan terbuka.

2.1.3.3 Indikator Rotasi Jabatan

Menurut Bambang Wahyudi (2018:109), Rotasi Jabatan merupakan suatu mutasi personal yang dilakukan secara horizontal tanpa menimbulkan perubahan dalam hal gaji ataupun pangkat atau golongan dengan tujuan untuk menambah

pengetahuan dan pengalaman serta untuk menghindari kejenuhan. Dimensi yang dalam rotasi jabatan adalah sebagai berikut:

1. Pengalaman kerja
Hal ini dikarenakan lamanya seseorang bekerja di suatu tempat dapat sedikit membuktikan bahwa karyawan tersebut bisa bekerja dengan baik dalam bidangnya.
2. Pengetahuan
Pengetahuan dijadikan tolak ukur perusahaan untuk memindahkan seorang karyawan bertujuan agar keahlian serta kemampuan karyawan tersebut akan semakin meningkat di bidang yang belum terlalu ia kuasai atau bahkan paling ia kuasai.
3. Kebutuhan pegawai
Seringkali perusahaan memindahkan posisi jabatan seorang karyawan pada posisi yang kosong, hal ini bertujuan agar setiap struktur kepegawaian tidak terjadi ketidak seimbangan. Dan segala jenis kegiatan pergerakan perusahaan akan terasa semakin lancar apabila semua struktur perusahaan lengkap dan seimbang.
4. Tanggung jawab
Tanggung jawab pegawai juga sangat diperhatikan ketika ingin melakukan rotasi, karena apabila seorang pegawai tidak bertanggungjawab atas jabatan ia yang lama maka pegawai tersebut akan diragukan terhadap pekerjaan yang baru.
5. Prestasi Kerja
Prestasi kerja juga dapat menjadi tolak ukur perusahaan dalam merotasi pegawainya. Karena apabila pegawai tersebut lebih cocok dengan jabatan yang lebih tinggi diukur dari prestasinya, maka perusahaan dapat mempromosikan pegawai tersebut.

Pigors dan mayers dalam Juwita, (2021:65) mengemukakan ada 5 bentuk rotasi karyawan adalah :

- a. Production transfer, mengalih tugaskan karyawan dari satu bagian ke bagian lain secara horizontal karena adanya kekurangan karyawan.
- b. Replacement transfer, mengalih tugaskan karyawan yang sudah lama masa dinas ke jabatan lain secara horizontal untuk menggantikan karyawan yang akan pensiun.
- c. Versatility transfer, mengalih tugaskan karyawan ke jabatan lain secara horizontal agar karyawan dapat memperkaya keahlian dalam berbagai pekerjaan.

- d. Shift transfer, mengalihutugaskan karyawan dari satu bagian ke bagian lain untuk jenis pekerjaan yang sama.
- e. Remedial transfer, mengalihutugaskan karyawan dari satu bagian ke bagian lain atas permintaan karyawan sendiri karena tidak bisa bekerja sama.

2.1.4 Demosi Jabatan

2.1.4.1 Pengertian Demosi Jabatan

Demosi adalah perpindahan karyawan dari suatu jabatan ke jabatan yang lebih rendah didalam suatu organisasi, wewenang, tanggung jawab, pendapatan, serta statusnya semakin rendah. Tujuannnya adalah untuk memacu semangat karyawan agar dapat lebih termotivasi dalam melakukan pekerjaan dan demosi juga dijadikan sanksi oleh karyawan yang kurang berkontribusi pada perusahaan untuk mencapai tujuan yang diinginkan oleh perusahaan. (Hasibuan 2019:154).

Demosi menurut menurut Indahingwati, dan Novianto (2020:100) adalah perpindahan karyawan dari satu posisi ke posisi lainnya yang lebih rendah tingkatannya, baik tingkatan tanggungjawab, gaji maupun tingkat strukturnya.

Demosi berarti bahwa seseorang, dengan berbagai pertimbangan mengalami penurunan pangkat atau jabatan dan pendapatan serta tanggung jawab yang semakin rendah. Dapat dikatakan bahwa tidak ada seorang karyawan yang senang mengalami hal ini. Demosi terjadi karena masalah kedisiplinan, tidak jujur dan tidak mampu mengerjakan tugasnya dengan baik. (Siagian 2018:134).

Demosi digunakan sebagai faktor pendorong bagi karyawan untuk mempertahankan dan meningkatkan kinerja setiap saat. Karena penurunan pangkat ini sering diberikan 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.

2.1.4.2 Faktor Yang Mempengaruhi Demosi Jabatan

Faktor demosi terjadi disebabkan berbagai hal, adapun menurut Susilo (2019:43) demosi terjadi karena adanya suatu penurunan dalam artian jika pasar tenaga kerja menunjukkan keadaan dimana supply tenaga kerja lebih besar dari pada demand tenaga kerja atau dapat pula terjadi suatu penurunan tersebut apabila organisasi/perusahaan mengalami krisis dan sebagainya. Selanjutnya menurut Sondang (2019:155) faktor demosi disebabkan oleh beberapa faktor yaitu :

- 1) Penilaian negative oleh atasan karena prestasi kerja yang tidak atau kurang memuaskan.
- 2) Prilaku pegawai yang disfungsional, seperti tingkat kemangkiran yang tinggi.
- 3) Kegiatan organisasi menurun, baik sebagai akibat faktor-faktor internal maupun eksternal, tetapi tidak demikian gawatnya sehingga terpaksa terjadi pemutusan hubungan kerja.

2.1.4.3 Indikator Demosi Jabatan

Menurut Hasibuan (2019:134) menetapkan Indikator demosi dalam pelaksanaan keputusan penjatuan sanksi demosi :

1. Ketidakmampuan karyawan dalam mengemban tugas dan tanggung jawab yang diberikan perusahaan sehingga menghasilkan prestasi kerja atau kinerja yang rendah.
2. Produktifitas rendah, yaitu menurunnya prestasi kerja atau kinerja karyawan dalam suatu perusahaan.
3. Kurang keahlian, yaitu kurangnya pengetahuan yang dimiliki seorang karyawan tentang pekerjaannya yang berpotensi menghasilkan kinerja yang semakin rendah.
4. Permintaan secara pribadi dari karyawan. Permintaan karyawan itu sendiri dengan alasan karyawan tersebut tidak yakin dengan kemampuan dan keahlian yang dia miliki dalam jabatan tersebut.

Indikator yang dapat digunakan untuk mengukur demosi menurut Indahingwati, dan Novianto (2020:38) adalah sebagai berikut:

1. Ketidakmampuan pegawai dalam mengemban tugas.
2. Produktivitas kerja yang tidak sesuai target perusahaan
3. Rasionalitas/efisiensi bidang kerja maupun jumlah pegawai
4. Tingkat kehadiran buruk
5. Adanya masalah yang sedang dihadapi oleh karyawan sendiri

2.2 Penelitian Sebelumnya

Penelitian sebelumnya penting untuk ditampilkan sebagai referensi dan untuk mengetahui permasalahan yang dikaji oleh peneliti sebelumnya terkait dengan permasalahan yang akan dibahas dalam penelitian ini.

Penelitian ini dilakukan oleh Dahlia Wati dkk (2020) menyimpulkan bahwasannya promosi jabatan berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kinerja pegawai. Untuk mempertinggi semangat kerja pegawai, hal ini dapat terjadi karena pemberian promosi yang tepat waktu dan objektif, dapat memengaruhi pegawai, untuk meningkatkan semangat kerjanya.

Berdasarkan pada hasil penelitian yang dilakukan oleh Rifda (2018) menyatakan bahwa demosi berpengaruh signifikan terhadap peningkatan prestasi kerja karyawan. Dengan adanya demosi, karyawan merasa termotivasi untuk bekerja lebih berprestasi agar terhindar dari pemberlakuan demosi. Penurunan dapat juga terjadi, apabila pegawai yang telah dipromosikan meminta untuk dikembalikan ke jabatan atau pekerjaannya yang semula, karena dia menganggap dirinya lebih sesuai dan lebih mampu untuk menduduki jabatan atau pekerjaan yang semula itu.

Berdasarkan pada hasil penelitian yang dilakukan oleh Isa Indrawan (2017) menyatakan bahwa demosi berpengaruh signifikan terhadap peningkatan prestasi kerja karyawan. Dengan adanya proses mutasi dapat meningkatkan motivasi kerja karyawan agar bekerja lebih baik dan berprestasi. Pada umumnya

rotasi bukan hanya berarti pemindahan ke jabatan yang sama saja, dalam artian sama tingkat kekuasaan, tanggungjawabnya maupun tingkat gajinya. Pemindahan karena keinginan pegawai.

Berdasarkan pada hasil penelitian yang dilakukan oleh Safrina Hafifatur Rochmah. Telah mengadakan penelitian tentang Pengaruh Penempatan Karyawan Terhadap Kinerja Pegawai melalui Motivasi Pada PT Bank Muamalat Indonesia, Tbk Cabang Jember dengan hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pengaruh variabel promosi terhadap motivasi adalah sebesar 0,618 atau 61,85%. Total pengaruh rotasi terhadap motivasi adalah sebesar 0,003 atau 0,3%. Total pengaruh variabel demosi terhadap motivasi adalah sebesar -0,125 atau -12,5%. Total pengaruh variabel promosi terhadap kinerja pegawai adalah sebesar 0,687 atau 68,7%. Total pengaruh variabel rotasi terhadap kinerja pegawai adalah sebesar 0,012 atau 1,2%. Total pengaruh variabel demosi terhadap kinerja pegawai adalah sebesar -0,038 atau -3,8% dan total pengaruh variabel motivasi terhadap kinerja pegawai adalah sebesar 0,685 atau 68,5%.

Bedasarkan pada penelitian yang dilakukan oleh Isna Farianda. Telah mengadakan penelitian tentang Pengaruh Rotasi Jabatan dan Penghargaan Terhadap Motivasi Kerja Pegawai Pada Bagian Umum Sekretariat Daerah Kota Surakarta dengan hasil penelitian ini menunjukkan variabel rotasi jabatan (X1) dan variabel penghargaan (X2) mempengaruhi peningkatan motivasi kerja pegawai.

Tabel 2.1
Penelitian Sebelumnya

No	Judul, Nama Peneliti, (Tahun)	Metode Penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
1	Pengaruh Pengalaman Kerja, Promosi Jabatan	- Regresi Linear Berganda	Pengalaman kerja, promosi jabatan dan rotasi secara	- Variabel Independen (promosi jabatan dan	- Variabel pengalaman kerja - Lokasi

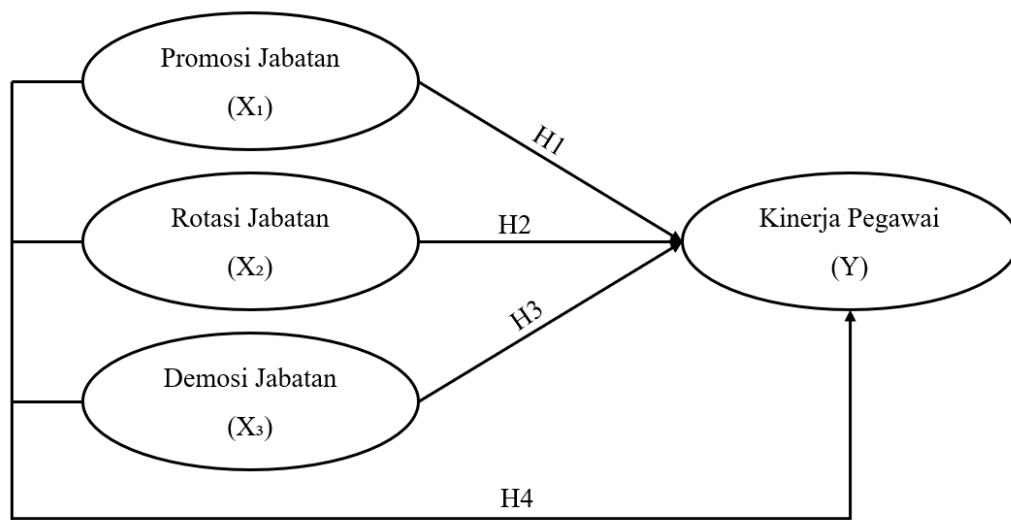
No	Judul, Nama Peneliti, (Tahun)	Metode Penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
	Dan Rotasi Terhadap Prestasi Kinerja Pegawai. Dahlia Wati (2020)		parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kinerja pegawai	rotasi jabatan) - Variabel Dependen (kinerja pegawai) - Teknik analisis data	- Teknik pengumpulan data
2	Pengaruh Penerapan Promosi Jabatan dan Demosi Jabatan Terhadap Prestasi Kinerja pegawai Pada PT. ASINDO Makassar. Rifda (2018)	- Regresi Linear Berganda	Secara parsial diketahui bahwa variabel promosi jabatan dan demosi jabatan mempengaruhi prestasi kinerja pegawai secara signifikan	- Variabel independen (promosi dan demosi jabatan) - Variabel dependen (kinerja pegawai) - Teknik analisis data	- Variabel prestasi kerja - Lokasi - Teknik pengumpulan sampel
3	Pengaruh Promosi Jabatan Dan Rotasi Terhadap Prestasi Kinerja Pegawai PT. Bank Mandiri (Persero) Cabang Ahmad Yani Medan. Isa Indrawan (2017)	- Regesi Linier Sederhana	Secara parsial diketahui bahwa variabel promosi jabatan dan rotasi jabatan mempengaruhi prestasi kinerja karyawan secara signifikan	- Variabel independen (promosi dan rotasi jabatan) - Variabel dependen (kinerja pegawai) - Teknik analisis data	- Variabel prestasi - Lokasi - Teknik pengumpulan data
4	Pengaruh Penempatan Karyawan Terhadap Kinerja Pegawai melalui Motivasi Pada PT Bank Muamalat Indonesia, Tbk Cabang Jember. Safrina Hafifatur Rochmah (2018)	- Regresi Linier Berganda	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pengaruh variabel promosi terhadap kinerja pegawai adalah sebesar 0,687. Pengaruh variabel rotasi terhadap kinerja pegawai	- Variabel independen (promosi, rotasi dan demosi) - Variabel dependen (kinerja pegawai) - Teknik analisis data	- Variabel penempatan - Lokasi - Teknik pengumpulan data

No	Judul, Nama Peneliti, (Tahun)	Metode Penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
			adalah sebesar 0,012. Pengaruh variabel demosi terhadap kinerja pegawai adalah sebesar -0,038.		
5	Pengaruh Rotasi Jabatan dan Penghargaan Terhadap Motivasi kinerja Pegawai Pada Bagian Umum Sekretariat Daerah Kota Surakarta. Isna Farianda (2019)	- Regresi Linear Berganda	Hasil penelitian ini menunjukkan variabel rotasi jabatan (X1) dan variabel penghargaan (X2) mempengaruhi peningkatan motivasi kerja pegawai.	- Variabel independen (rotasi jabatan) - Teknik analisis data	- Variabel penghargaan dan motivasi kerja - Lokasi - Teknik pengumpulan data

2.3 Kerangka Pemikiran

Sumber Daya Manusia menjadi salah satu aset besar dalam suatu manfaat guna tercapainya tujuan organisasi. Sebuah organisasi dituntut untuk dapat membuat strategi yang tepat untuk mengupayakan dalam meningkatkan kualitas SDM yang akhirnya berguna untuk mencapai target yang telah ditetapkan. Kinerja sebagai tingkat kerja yang dicapai seseorang dengan syarat-syarat yang telah ditentukan. Kinerja sebagai kuantitas atau kualitas hasil kerja individu atau sekelompok organisasi dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsi yang berpedoman pada norma, standar operasional prosedur, kriteria dan ukuran yang telah ditetapkan atau yang berlaku dalam organisasi. Hasil kerja sama dengan perwujudan kerja yang dilaksanakan dari pegawai yang biasanya dijadikan sebagai pedoman penelitian sebagai untuk pegawai atau organisasi. Kinerja

merupakan hasil fungsi pekerjaan/kegiatan perorangan atau bersama dalam suatu organisasi yang difaktori oleh banyak hal agar sampai pada komitmen organisasi dalam masa waktu tertentu. Jika kinerja sebagai tahap dimana organisasi memperbaiki atau melihat kinerja pegawai. Untuk lebih jelas kerangka pemikiran dapat dilihat pada Gambar 2.1



Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran

Sumber: Dikembangkan oleh penulis berdasarkan penelitian sebelumnya, Dahlia Wati (2020), Rifda (2018), dan Safrina Hafifatur Rochman (2018)

2.4 Hipotesis

Hipotesis adalah dugaan atau jawaban sementara dari pertanyaan yang ada pada perumusan masalah penelitian (Manullang dan Pakpahan, 2018). Menurut Sugiyono (2018:64) hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan. Dari dasar pemikiran di atas kita dapat mengetahui kajian hipotesis awal yang digunakan untuk mencari hubungan antar variabel sebagai berikut :

- H1: Diduga Promosi Jabatan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada PT. PLN (Persero) Unit Pelaksana Pelayanan Pelanggan Banda Aceh.
- H2: Diduga Rotasi Jabatan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada PT. PLN (Persero) Unit Pelaksana Pelayanan Pelanggan Banda Aceh.
- H3: Diduga Demosi Jabatan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada PT. PLN (Persero) Unit Pelaksana Pelayanan Pelanggan Banda Aceh.
- H4: Diduga Promosi, Rotasi dan Demosi Jabatan berpengaruh terhadap kinerja Pegawai pada PT. PLN (Persero) Unit Pelaksana Pelayanan Pelanggan Banda Aceh.

BAB III METODE PENELITIAN

3.1 Desain Penelitian

Penelitian ini menggunakan desain asosiatif kausal, yaitu penelitian yang digunakan untuk mengetahui pengaruh antar variabel dalam suatu penelitian yang hasil pengukuran sampelnya akan mengeneralisasikan populasinya. Desain penelitian ini meliputi tujuan studi, tipe hubungan antar variabel, lingkungan studi, unit analisis horizon waktu, dan pengukuran konstruk.

3.1.1 Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk menguji hipotesis dalam upaya menjelaskan fenomena dalam bentuk hubungan antar variabel dalam hal ini adalah menguji pengaruh variabel Promosi, Rotasi dan Demosi Jabatan terhadap kinerja pegawai pada PT. PLN (Persero) Unit Pelaksana Pelayanan Pelanggan Banda Aceh

3.1.2 Jenis Penelitian

Penelitian ini bersifat kausalitas (*casual relathionship*) yaitu yang tipe hubungan yang menjelaskan pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen yaitu pengaruh promosi, rotasi dan demosi jabatan PT. PLN (Persero) Unit Pelaksana Pelayanan Pelanggan Banda Aceh.

3.1.3 Lokasi dan Objek Penelitian

Lokasi penelitian dalam menyelesaikan tugas akhir ini pada PT. PLN (Persero) Unit Pelaksana Pelayanan Pelanggan Banda Aceh. Objek penelitian ini di fokuskan kepada pegawai PT. PLN (Persero) Unit Pelaksana Pelayanan Pelanggan Banda Aceh. Pembatasan penelitian ini difokuskan pada empat

variabel yang akan dibahas yaitu promosi, rotasi, demosi dan kinerja pegawai. Penelitian ini dilakukan dengan membagi kuisioner kepada pegawai yang menjadi objek penelitian untuk memudahkan penulisan dalam mengumpulkan data dan informasi yang dibutuhkan.

3.1.4 Horison Waktu Penelitian

Penelitian ini merupakan penelitian satu waktu (*one shoot study*) yaitu penelitian yang datanya dikumpulkan sekaligus dapat berupa data dari subyek penelitian dalam satu periode waktu (Supomo, 2014). Penelitian dimulai dari September 2022 sampai dengan selesai.

Tabel 3.1
Horison Waktu Penelitian

No	Keterangan	September 2022	Januari 2023	Juni 2023	Juli 2023	Agustus 2023
1	Pengajuan Judul Proposal					
2	Survei Awal					
3	Penyusunan Proposal					
4	Seminar Proposal					
5	Pembagian Kuisioner					
6	Penyusunan Skripsi					
7	Sidang					

Sumber : Data diolah (2022)

3.1.5 Unit Analisis

Unit analisis dalam penelitian adalah satuan tertentu yang diperhitungkan sebagai subjek penelitian (Priyantno, 2018). Dalam pengertian lain, unit analisis dapat diartikan sebagai sesuatu yang berkaitan dengan komponen yang diteliti. Unit analisis suatu penelitian dapat berupa individu, kelompok organisasi, benda, wilayah dan waktu tertentu sesuai dengan focus permasalahannya (Sarwono,

2017). Adapun unit analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah pegawai pada PT. PLN (Persero) Unit Pelaksana Pelayanan Pelanggan Banda Aceh.

3.2 Populasi dan Sampel Penelitian

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya Sugiyono (2019). Populasi pada penelitian ini adalah seluruh pegawai PT. PLN (Persero) Unit Pelayanan Pelanggan Banda Aceh sebanyak 70 Orang.

Sampel yang diambil dari populasi tersebut harus betul-betul representative (mewakili). Pendapat lain yaitu Menurut Marihot dan Manuntun (2014) menyatakan bahwa sampel adalah wakil-wakil dari suatu populasi. Ukuran sampel merupakan banyaknya sampel yang akan diambil dari suatu populasi. Sampel adalah sebagian atau wakil dari populasi yang akan diteliti (Suharsimi Arikunto, 2010:109). Pengambilan sampel untuk penelitian menurut Suharsimi Arikunto (2010:112), jika subjeknya kurang dari 100 orang sebaiknya diambil semuanya, jika subjeknya besar atau lebih dari 100 orang dapat diambil 10-15% atau 20-25% atau lebih. Disini penulis menggunakan sampel secara nonprobability sampling yaitu dengan menggunakan sampel sensus/jenuh dikarenakan seluruh populasi di jadikan sampel apabila populasi kurang dari 100 orang. Jadi sampel pada penelitian ini sebanyak 70 pegawai/responden.

3.3 Sumber dan Teknik Pengumpulan Data

Adapun jenis dan sumber data yang digunakan oleh penulis adalah sebagai berikut:

1. Data Primer

Guna memperkuat hasil penelitian ini maka penulis mengambil data primer, yaitu data yang diperoleh langsung dari sumber asli yang berupa kuesioner. Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya (Sugiyono, 2018:142).

Data primer dapat berupa opini subjek (orang) secara individual atau kelompok, hasil observasi terhadap terhadap suatu benda (fisik), kejadian atau kegiatan, dan hasil pengujian. Skala *Likert* digunakan untuk sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau kelompok tentang kejadian atau gejala sosial. Dalam penelitian, yang selanjutny disebut sebagai variabel penelitian. Kuesioner skala model *Likert* terdapat 5 poin yang akan menghasilkan data interval, yang digunakan dalam penelitian ini merujuk pada lima alternative jawaban sebagai berikut :

Tabel 3.2
Skala Likert

No	Pilihan Jawaban	Skor
1	Sangat Tidak Setuju (STS)	1
2	Tidak Setuju (TS)	2
3	Kurang Setuju (KS)	3
4	Setuju (S)	4
5	Sangat Setuju (SS)	5

Sumber: Arikunto (2022)

2. Data Sekunder

Penulis juga mengumpulkan data sekunder untuk membantu menunjang kualitas penelitian. Data sekunder yang penulis kumpulkan dari sejumlah buku-buku, jurnal-jurnal, dan sunber bacaan lain yang ada kaitannya dengan pembahasan skripsi ini.

3.4 Defisini dan Operasional Variabel

Menurut Sugiono (2018:58) operasional variabel adalah segala sesuatu yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut. Penelitian ini menggunakan 3 (tiga) variable bebas yaitu : variable bebas pertama Promosi (X_1), variable bebas kedua Rotasi (X_2) dan variabel bebas ketiga Demosi (X_3) serta variable terikat Kinerja Pegawai (Y) seperti terlihat pada Tabel 3.3:

Tabel 3.3
Definisi dan Operasional Variabel

No	Variabel	Definisi	Indikator	Ukuran	Skala	Item
Dependen						
1	Kinerja (Y)	Sebagai hasil kerja telah dicapai seseorang dari tingkah laku kerjanya dalam melaksanakan aktivitas kerja (Sutrisno, 2019:165).	1. Hasil kerja	1–5	Likert	A1
			2. Pengetahuan pekerjaan			A2
			3. Inisiatif			A3
			4. Kecekatan mental			A4
			5. Sikap			A5
			6. Disiplin waktu			A6
Independen						
1	Promosi (X ₁)	peningkatan posisi seorang karyawan ke posisi yang lebih tinggi atau lebih baik dari sebelumnya dengan tanggungjawab dan target yang lebih besar, fasilitas, status, upah yang lebih tinggi dan mendapatkan tunjangan tambahan (Mualimah dan Yusuf, 2022:60).	1. Senioritas atau pengalaman.	1-5	Likert	B1
			2. Keterampilan atau keahlian.			B2
			3. Kinerja.			B3
2	Rotasi (X ₂)	Transfer atau perpindahan	1. Production transfer,	1-5	Likert	C1

No	Variabel	Definisi	Indikator	Ukuran	Skala	Item
		karyawan dari satu pekerjaan ke pekerjaan lain yang berbeda dengan tingkatan yang sama dan tidak terjadi peningkatan gaji (Juwita, (2021:65))	2. Replacement transfer,			C2
			3. Versatility transfer,			C3
			4. Shift transfer,			C4
			5. Remedial transfer			C5
3	Demosi (X ₃)	Perpindahan karyawan dari satu posisi ke posisi lainnya yang lebih rendah tingkatannya, baik tingkatan tanggungjawab, gaji maupun tingkat strukturnya (Indahingwati, dan Novianto, (2020:100	1. Ketidakmampuan pegawai dalam mengemban tugas.	1-5	Likert	D1
			2. Produktivitas yang tidak sesuai target perusahaan			D2
			3. Rasionalitas/ efisiensi bidang kerja dan jumlah pegawai			D3
			4. Tingkat kehadiran buruk			D4
			5. Adanya masalah yang sedang dihadapi oleh karyawan sendiri			D5

3.5 Teknik Analisis Data

Data penelitian dianalisis dengan menggunakan model Regresi Linier Berganda dan Diolah dengan menggunakan program SPSS (*Statistic package for service solution*) Versi 22. Adapun persamaan model Regresi Linier Berganda dalam Penelitian ini dapat di formulasikan sebagai berikut :

$$Y = a + b_1.X_1 + b_2.X_2 + b_3.X_3 + e$$

Dimana dari rumus diatas dapat diketahui keterangannya sebagai berikut :

Y = Kinerja Pegawai

a = Konstanta

X₁ = Promosi

X_2	= Rotasi
X_3	= Demosi
b_1, b_2 dan b_3	= Koefesien regresi
e	= <i>Error term</i>

3.6 Pengujian Data

3.6.1 Pengujian Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengetahui valid atau tidaknya suatu kuesioner. Pengambilan keputusan validitas instrumen dilakukan dengan membandingkan nilai r hitung dengan nilai r tabel untuk degree of freedom (df) = $n-2$ dalam hal ini n adalah jumlah sampel. Jika nilai r hitung lebih besar dari r tabel dan bernilai positif maka butir atau pernyataan atau indikator dinyatakan valid dan begitu pula sebaliknya (Ghazali, 2017).

3.6.2 Pengujian Reliabilitas

Menurut Manullang dan Pakpahan (2017), Reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuisisioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuisisioner dikatakan reliable atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu tidak boleh acak. Apabila jawaban terhadap indikator-indikator tersebut dengan acak, maka dikatakan “tidak reliabel”.

Butir kuisisioner dikatakan reliable atau handal apabila jawaban seseorang terhadap kuisisioner adalah konsisten. Uji reliabilitas merupakan tingkat keandalan suatu instrumen penelitian. Reliabilitas suatu konstruk variabel dikatakan baik jika memiliki nilai Cronbach's alpha lebih besar ($>$) 0,60.

3.6.3 Pengujian Asumsi Klasik

Menurut Manullang dan Pakpahan (2017) Uji asumsi klasik regresi berganda bertujuan untuk menganalisis apakah model regresi yang digunakan dalam penelitian adalah model yang terbaik. Uji asumsi klasik yang sering digunakan meliputi uji normalitas, uji multikolinieritas, dan uji heteroskedastisitas.

1. Uji Normalitas

Menurut Manullang dan Pakpahan (2014) uji normalitas data dilakukan untuk melihat apakah dalam model regresi, variabel dependen dan independennya memiliki distribusi normal atau tidak. Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal.

2. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel bebas Rusiadi et al (2015:154). Model regresi yang bebas dari multikolinieritas adalah model yang memiliki nilai tolerance $> 0,01$ atau jika nilai variance inflation factor (VIF) < 10 .

3. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas digunakan untuk melihat apakah terdapat ketidaksamaan variance dari residual dari suatu pengamatan yang lain, Manullang dan Pakpahan (2014). Jika variance dari residul satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka disebut

homoskedastisitas dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah yang homoskedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas. Cara yang digunakan untuk mengetahui ada tidaknya heteroskedastisitas dalam penelitian ini dilakukan dengan melihat ada tidaknya pola tertentu pada grafik scatterplot antara SRESID (residul) dan ZPRED (prediksi variabel terikat), dasar analisisnya dapat dilihat sebagai berikut :

- 1) Jika titik-titik membentuk pola tertentu yang teratur (gelombang, menyebar kemudian menyempit), maka dapat dikatakan telah terjadi Heteroskedastisitas.
- 2) Jika tidak ada pola yang jelas serta titik-titik yang menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi Heteroskedastisitas.

3.7 Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis dilakukan secara simultan dengan menggunakan uji F (F-tes) dan secara partial dengan menggunakan uji t (t-tes) pada tingkat keyakinan (*conviden interval*) 95% atau tingkat kesalahan 5% (0.05).

1. Uji t

Digunakan untuk menguji tingkat signifikan variabel bebas X_1 terhadap Y, X_2 terhadap Y dan X_3 terhadap Y secara individual. Dengan kriteria pengujian :

Jika $t_{hitung} > t_{table}$, maka menerima H_a dan menolak H_o

Jika $t_{hitung} < t_{table}$, maka menerima H_o dan menolak H_a

Pengujian hipotesis dapat diuraikan sebagai berikut :

$H_{01} : \beta_1=0$: Promosi jabatan tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada PT. PLN (Persero) Unit Pelaksana Pelayanan Pelanggan Banda Aceh.

$H_{a1} : \beta_1 \neq 0$: Promosi jabatan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada PT. PLN (Persero) Unit Pelaksana Pelayanan Pelanggan Banda Aceh.

$H_{02} : \beta_2=0$: Rotasi jabatan tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada PT. PLN (Persero) Unit Pelaksana Pelayanan Pelanggan Banda Aceh.

$H_{a2} : \beta_2 \neq 0$: Rotasi jabatan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada PT. PLN (Persero) Unit Pelaksana Pelayanan Pelanggan Banda Aceh.

$H_{03} : \beta_3=0$: Demosi jabatan tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada PT. PLN (Persero) Unit Pelaksana Pelayanan Pelanggan Banda Aceh.

$H_{a3} : \beta_3 \neq 0$: Demosi jabatan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada PT. PLN (Persero) Unit Pelaksana Pelayanan Pelanggan Banda Aceh.

2. Uji F

Digunakan untuk menguji tingkat signifikan variabel bebas (X_1 , X_2 dan X_3) secara bersama-sama atau menyeluruh terhadap variabel terikat (Y).
dengan kriteria pengujian :

Jika F hitung $> F$ table, maka menerima H_a dan menolak H_0

Jika $F_{hitung} < F_{table}$, maka menerima H_0 dan Menolak H_a

Pengujian hipotesis dapat di uraikan sebagai berikut :

$H_{04} : \beta=0$: Promosi, Rotasi dan Demosi jabatan tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada PT. PLN (Persero) Unit Pelaksana Pelayanan Pelanggan Banda Aceh.

$H_{a4} : \beta \neq 0$: Promosi, Rotasi dan Demosi jabatan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada PT. PLN (Persero) Unit Pelaksana Pelayanan Pelanggan Banda Aceh.

BAB III METODE PENELITIAN

3.1 Desain Penelitian

Penelitian ini menggunakan desain asosiatif kausal, yaitu penelitian yang digunakan untuk mengetahui pengaruh antar variabel dalam suatu penelitian yang hasil pengukuran sampelnya akan mengeneralisasikan populasinya. Desain penelitian ini meliputi tujuan studi, tipe hubungan antar variabel, lingkungan studi, unit analisis horizon waktu, dan pengukuran konstruk.

3.1.1 Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk menguji hipotesis dalam upaya menjelaskan fenomena dalam bentuk hubungan antar variabel dalam hal ini adalah menguji pengaruh variabel Promosi, Rotasi dan Demosi Jabatan terhadap kinerja pegawai pada PT. PLN (Persero) Unit Pelaksana Pelayanan Pelanggan Banda Aceh

3.1.2 Jenis Penelitian

Penelitian ini bersifat kausalitas (*casual relathionship*) yaitu yang tipe hubungan yang menjelaskan pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen yaitu pengaruh promosi, rotasi dan demosi jabatan PT. PLN (Persero) Unit Pelaksana Pelayanan Pelanggan Banda Aceh.

3.1.3 Lokasi dan Objek Penelitian

Lokasi penelitian dalam menyelesaikan tugas akhir ini pada PT. PLN (Persero) Unit Pelaksana Pelayanan Pelanggan Banda Aceh. Objek penelitian ini di fokuskan kepada pegawai PT. PLN (Persero) Unit Pelaksana Pelayanan Pelanggan Banda Aceh. Pembatasan penelitian ini difokuskan pada empat

variabel yang akan dibahas yaitu promosi, rotasi, demosi dan kinerja pegawai. Penelitian ini dilakukan dengan membagi kuisioner kepada pegawai yang menjadi objek penelitian untuk memudahkan penulisan dalam mengumpulkan data dan informasi yang dibutuhkan.

3.1.4 Horison Waktu Penelitian

Penelitian ini merupakan penelitian satu waktu (*one shoot study*) yaitu penelitian yang datanya dikumpulkan sekaligus dapat berupa data dari subyek penelitian dalam satu periode waktu (Supomo, 2014). Penelitian dimulai dari September 2022 sampai dengan selesai.

Tabel 3.1
Horison Waktu Penelitian

No	Keterangan	September 2022	Januari 2023	Juni 2023	Juli 2023	Agustus 2023
1	Pengajuan Judul Proposal					
2	Survei Awal					
3	Penyusunan Proposal					
4	Seminar Proposal					
5	Pembagian Kuisioner					
6	Penyusunan Skripsi					
7	Sidang					

Sumber : Data diolah (2022)

3.1.5 Unit Analisis

Unit analisis dalam penelitian adalah satuan tertentu yang diperhitungkan sebagai subjek penelitian (Priyantno, 2018). Dalam pengertian lain, unit analisis dapat diartikan sebagai sesuatu yang berkaitan dengan komponen yang diteliti. Unit analisis suatu penelitian dapat berupa individu, kelompok organisasi, benda, wilayah dan waktu tertentu sesuai dengan focus permasalahannya (Sarwono,

2017). Adapun unit analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah pegawai pada PT. PLN (Persero) Unit Pelaksana Pelayanan Pelanggan Banda Aceh.

3.2 Populasi dan Sampel Penelitian

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya Sugiyono (2019). Populasi pada penelitian ini adalah seluruh pegawai PT. PLN (Persero) Unit Pelayanan Pelanggan Banda Aceh sebanyak 70 Orang.

Sampel yang diambil dari populasi tersebut harus betul-betul representative (mewakili). Pendapat lain yaitu Menurut Marihot dan Manuntun (2014) menyatakan bahwa sampel adalah wakil-wakil dari suatu populasi. Ukuran sampel merupakan banyaknya sampel yang akan diambil dari suatu populasi. Sampel adalah sebagian atau wakil dari populasi yang akan diteliti (Suharsimi Arikunto, 2010:109). Pengambilan sampel untuk penelitian menurut Suharsimi Arikunto (2010:112), jika subjeknya kurang dari 100 orang sebaiknya diambil semuanya, jika subjeknya besar atau lebih dari 100 orang dapat diambil 10-15% atau 20-25% atau lebih. Disini penulis menggunakan sampel secara nonprobability sampling yaitu dengan menggunakan sampel sensus/jenuh dikarenakan seluruh populasi di jadikan sampel apabila populasi kurang dari 100 orang. Jadi sampel pada penelitian ini sebanyak 70 pegawai/responden.

3.3 Sumber dan Teknik Pengumpulan Data

Adapun jenis dan sumber data yang digunakan oleh penulis adalah sebagai berikut:

1. Data Primer

Guna memperkuat hasil penelitian ini maka penulis mengambil data primer, yaitu data yang diperoleh langsung dari sumber asli yang berupa kuesioner. Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya (Sugiyono, 2018:142).

Data primer dapat berupa opini subjek (orang) secara individual atau kelompok, hasil observasi terhadap terhadap suatu benda (fisik), kejadian atau kegiatan, dan hasil pengujian. Skala *Likert* digunakan untuk sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau kelompok tentang kejadian atau gejala sosial. Dalam penelitian, yang selanjutny disebut sebagai variabel penelitian. Kuesioner skala model *Likert* terdapat 5 poin yang akan menghasilkan data interval, yang digunakan dalam penelitian ini merujuk pada lima alternative jawaban sebagai berikut :

Tabel 3.2
Skala Likert

No	Pilihan Jawaban	Skor
1	Sangat Tidak Setuju (STS)	1
2	Tidak Setuju (TS)	2
3	Kurang Setuju (KS)	3
4	Setuju (S)	4
5	Sangat Setuju (SS)	5

Sumber: Arikunto (2022)

2. Data Sekunder

Penulis juga mengumpulkan data sekunder untuk membantu menunjang kualitas penelitian. Data sekunder yang penulis kumpulkan dari sejumlah buku-buku, jurnal-jurnal, dan sunber bacaan lain yang ada kaitannya dengan pembahasan skripsi ini.

3.4 Defisini dan Operasional Variabel

Menurut Sugiono (2018:58) operasional variabel adalah segala sesuatu yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut. Penelitian ini menggunakan 3 (tiga) variable bebas yaitu : variable bebas pertama Promosi (X_1), variable bebas kedua Rotasi (X_2) dan variabel bebas ketiga Demosi (X_3) serta variable terikat Kinerja Pegawai (Y) seperti terlihat pada Tabel 3.3:

Tabel 3.3
Definisi dan Operasional Variabel

No	Variabel	Definisi	Indikator	Ukuran	Skala	Item
Dependen						
1	Kinerja (Y)	Sebagai hasil kerja telah dicapai seseorang dari tingkah laku kerjanya dalam melaksanakan aktivitas kerja (Sutrisno, 2019:165).	1. Hasil kerja	1–5	Likert	A1
			2. Pengetahuan pekerjaan			A2
			3. Inisiatif			A3
			4. Kecekatan mental			A4
			5. Sikap			A5
			6. Disiplin waktu			A6
Independen						
1	Promosi (X ₁)	peningkatan posisi seorang karyawan ke posisi yang lebih tinggi atau lebih baik dari sebelumnya dengan tanggungjawab dan target yang lebih besar, fasilitas, status, upah yang lebih tinggi dan mendapatkan tunjangan tambahan (Mualimah dan Yusuf, 2022:60).	1. Senioritas atau pengalaman.	1-5	Likert	B1
			2. Keterampilan atau keahlian.			B2
			3. Kinerja.			B3
2	Rotasi (X ₂)	Transfer atau perpindahan	1. Production transfer,	1-5	Likert	C1

No	Variabel	Definisi	Indikator	Ukuran	Skala	Item
		karyawan dari satu pekerjaan ke pekerjaan lain yang berbeda dengan tingkatan yang sama dan tidak terjadi peningkatan gaji (Juwita, (2021:65)	2. Replacement transfer,			C2
			3. Versatility transfer,			C3
			4. Shift transfer,			C4
			5. Remedial transfer			C5
3	Demosi (X ₃)	Perpindahan karyawan dari satu posisi ke posisi lainnya yang lebih rendah tingkatannya, baik tingkatan tanggungjawab, gaji maupun tingkat strukturnya (Indahingwati, dan Novianto, (2020:100	1. Ketidakmampuan pegawai dalam mengemban tugas.	1-5	Likert	D1
			2. Produktivitas yang tidak sesuai target perusahaan			D2
			3. Rasionalitas/ efisiensi bidang kerja dan jumlah pegawai			D3
			4. Tingkat kehadiran buruk			D4
			5. Adanya masalah yang sedang dihadapi oleh karyawan sendiri			D5

3.5 Teknik Analisis Data

Data penelitian dianalisis dengan menggunakan model Regresi Linier Berganda dan Diolah dengan menggunakan program SPSS (*Statistic package for service solution*) Versi 22. Adapun persamaan model Regresi Linier Berganda dalam Penelitian ini dapat di formulasikan sebagai berikut :

$$Y = a + b_1.X_1 + b_2.X_2 + b_3.X_3 + e$$

Dimana dari rumus diatas dapat diketahui keterangannya sebagai berikut :

Y = Kinerja Pegawai

a = Konstanta

X₁ = Promosi

X_2	= Rotasi
X_3	= Demosi
b_1, b_2 dan b_3	= Koefesien regresi
e	= <i>Error term</i>

3.6 Pengujian Data

3.6.1 Pengujian Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengetahui valid atau tidaknya suatu kuesioner. Pengambilan keputusan validitas instrumen dilakukan dengan membandingkan nilai r hitung dengan nilai r tabel untuk degree of freedom (df) = $n-2$ dalam hal ini n adalah jumlah sampel. Jika nilai r hitung lebih besar dari r tabel dan bernilai positif maka butir atau pernyataan atau indikator dinyatakan valid dan begitu pula sebaliknya (Ghazali, 2017).

3.6.2 Pengujian Reliabilitas

Menurut Manullang dan Pakpahan (2017), Reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuisisioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuisisioner dikatakan reliable atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu tidak boleh acak. Apabila jawaban terhadap indikator-indikator tersebut dengan acak, maka dikatakan “tidak reliabel”.

Butir kuisisioner dikatakan reliable atau handal apabila jawaban seseorang terhadap kuisisioner adalah konsisten. Uji reliabilitas merupakan tingkat keandalan suatu instrumen penelitian. Reliabilitas suatu konstruk variabel dikatakan baik jika memiliki nilai Cronbach's alpha lebih besar ($>$) 0,60.

3.6.3 Pengujian Asumsi Klasik

Menurut Manullang dan Pakpahan (2017) Uji asumsi klasik regresi berganda bertujuan untuk menganalisis apakah model regresi yang digunakan dalam penelitian adalah model yang terbaik. Uji asumsi klasik yang sering digunakan meliputi uji normalitas, uji multikolinieritas, dan uji heteroskedastisitas.

1. Uji Normalitas

Menurut Manullang dan Pakpahan (2014) uji normalitas data dilakukan untuk melihat apakah dalam model regresi, variabel dependen dan independennya memiliki distribusi normal atau tidak. Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal.

2. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel bebas Rusiadi et al (2015:154). Model regresi yang bebas dari multikolinieritas adalah model yang memiliki nilai tolerance $> 0,01$ atau jika nilai variance inflation factor (VIF) < 10 .

3. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas digunakan untuk melihat apakah terdapat ketidaksamaan variance dari residual dari suatu pengamatan yang lain, Manullang dan Pakpahan (2014). Jika variance dari residul satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka disebut

homoskedastisitas dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah yang homoskedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas. Cara yang digunakan untuk mengetahui ada tidaknya heteroskedastisitas dalam penelitian ini dilakukan dengan melihat ada tidaknya pola tertentu pada grafik scatterplot antara SRESID (residul) dan ZPRED (prediksi variabel terikat), dasar analisisnya dapat dilihat sebagai berikut :

- 1) Jika titik-titik membentuk pola tertentu yang teratur (gelombang, menyebar kemudian menyempit), maka dapat dikatakan telah terjadi Heteroskedastisitas.
- 2) Jika tidak ada pola yang jelas serta titik-titik yang menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi Heteroskedastisitas.

3.7 Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis dilakukan secara simultan dengan menggunakan uji F (F-tes) dan secara partial dengan menggunakan uji t (t-tes) pada tingkat keyakinan (*conviden interval*) 95% atau tingkat kesalahan 5% (0.05).

1. Uji t

Digunakan untuk menguji tingkat signifikan variabel bebas X_1 terhadap Y, X_2 terhadap Y dan X_3 terhadap Y secara individual. Dengan kriteria pengujian :

Jika $t_{hitung} > t_{table}$, maka menerima H_a dan menolak H_o

Jika $t_{hitung} < t_{table}$, maka menerima H_o dan menolak H_a

Pengujian hipotesis dapat diuraikan sebagai berikut :

$H_{01} : \beta_1=0$: Promosi jabatan tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada PT. PLN (Persero) Unit Pelaksana Pelayanan Pelanggan Banda Aceh.

$H_{a1} : \beta_1 \neq 0$: Promosi jabatan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada PT. PLN (Persero) Unit Pelaksana Pelayanan Pelanggan Banda Aceh.

$H_{02} : \beta_2=0$: Rotasi jabatan tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada PT. PLN (Persero) Unit Pelaksana Pelayanan Pelanggan Banda Aceh.

$H_{a2} : \beta_2 \neq 0$: Rotasi jabatan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada PT. PLN (Persero) Unit Pelaksana Pelayanan Pelanggan Banda Aceh.

$H_{03} : \beta_3=0$: Demosi jabatan tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada PT. PLN (Persero) Unit Pelaksana Pelayanan Pelanggan Banda Aceh.

$H_{a3} : \beta_3 \neq 0$: Demosi jabatan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada PT. PLN (Persero) Unit Pelaksana Pelayanan Pelanggan Banda Aceh.

2. Uji F

Digunakan untuk menguji tingkat signifikan variabel bebas (X_1 , X_2 dan X_3) secara bersama-sama atau menyeluruh terhadap variabel terikat (Y).
dengan kriteria pengujian :

Jika $F_{hitung} > F_{table}$, maka menerima H_a dan menolak H_o

Jika $F_{hitung} < F_{table}$, maka menerima H_0 dan Menolak H_a

Pengujian hipotesis dapat di uraikan sebagai berikut :

$H_{04} : \beta=0$: Promosi, Rotasi dan Demosi jabatan tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada PT. PLN (Persero) Unit Pelaksana Pelayanan Pelanggan Banda Aceh.

$H_{a4} : \beta \neq 0$: Promosi, Rotasi dan Demosi jabatan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada PT. PLN (Persero) Unit Pelaksana Pelayanan Pelanggan Banda Aceh.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Umum PT. PLN (Persero) UP3 Banda Aceh.

4.1.1 Sejarah Singkat

Sejarah Ketenagalistrikan di Indonesia dimulai pada akhir abad ke-19, ketika beberapa perusahaan Belanda mendirikan pembangkit tenaga listrik untuk keperluan sendiri. Kemudian perusahaan tenaga listrik tersebut berkembang menjadi perusahaan yang mendistribusikan energy listrik untuk kepentingan umum yang berada di bawah pengelolaan perusahaan NV. NIGM. Pada tahun 1897 perusahaan listrik ini dialihkan pengelolaannya kepada Nederlandche Indische Electriciteit Maatschappij (NIEM atau Perusahaan Listrik Hindia Belanda).

Pada saat Perang Dunia II, perusahaan listrik tersebut dikuasai oleh Jepang dan setelah kemerdekaan Indonesia, tanggal 17 Agustus 1945 Presiden Soekarno membentuk Jawatan Listrik dan Gas, dengan kapasitas pembangkit tenaga listrik saat itu sebesar 157,5 MW. Namun pada tanggal 1 Januari 1961, Jawatan Listrik dan Gas diubah menjadi BPU-PLN (Badan Pimpinan Umum Perusahaan Listrik Negara). Namun pada Tanggal 1 Januari 1965, BPU-PLN dibubarkan dan dibentuk 2 perusahaan negara yaitu Perusahaan Listrik Negara (PLN) yang mengelola tenaga listrik dan Perusahaan Gas Negara (PGN) yang mengelola gas. Di bawah pengelolaan perusahaan PLN, kebijakan distribusi kelistrikan di Indonesia semakin menjangkau pemasokan listrik ke seluruh wilayah di Indonesia dengan dikembangkannya cabang perusahaan yang berada di setiap Provinsi termasuk salah satunya adalah perusahaan Listrik Wilayah I Aceh.

Kemudian Pada Tahun 1972, Pemerintah Indonesia menetapkan status Perusahaan Listrik Negara sebagai Perusahaan Umum Listrik Negara (PLN). Pada tahun 1990 melalui Peraturan Pemerintah No. 17, PLN ditetapkan sebagai pemegang kuasa usaha ketenagalistrikan. Namun tidak lama kemudian tahun 1992, pemerintah memberikan kesempatan kepada sektor swasta untuk bergerak dalam bisnis penyediaan tenaga listrik. Sejalan dengan kebijakan tersebut, pada bulan Juni 1994 status PLN dialihkan dari Perusahaan Umum menjadi Perusahaan Perseroan (Persero).

Setelah beralih ke Perusahaan Perseroan (Persero), kebijakan pelayanan distribusi kelistrikan di Indonesia terus ditingkatkan dengan didirikannya sejumlah jaringan perusahaan yang bernama kantor area sejalan dengan bertambahnya fasilitas sarana kelistrikan di seluruh wilayah di Indonesia. Kondisi ini juga terjadi di Provinsi Aceh. Melalui PT. PLN (Persero) Wilayah I NAD, maka layanan jasa kelistrikan mula di kembangkan dalam enam unit kantor yaitu:

PT. PLN (Persero) UP3 Banda Aceh

PT. PLN (Persero) UP3 Sigli

PT. PLN (Persero) UP3 Lhokseumawe

PT. PLN (Persero) UP3 Langsa

PT. PLN (Persero) UP3 Subussalam

PT. PLN (Persero) UP3 Meulaboh

PT. PLN (Persero) Unit Pelaksana Pelayanan Pelanggan Banda Aceh adalah salah satu Unit Pelaksana Pelayanan Pelanggan di PT. PLN (Persero) Unit Distribusi Aceh diresmikan pada tanggal 22 Desember 1997 yang bertugas sebagai sentral pelayanan kelistrikan di Kota Banda Aceh dan sekitarnya . Perusahaan listrik ini melayani kebutuhan masyarakat terhadap pengalihan jasa

kelistrikan, migrasi dari listrik pasca bayar ke prabayar, penambahan daya, layanan pembayaran listrik pasca bayar, serta layanan lainnya sebagai kegiatan penunjang, dengan wilayah kerjanya adalah:

1. PT. PLN (Presero) Unit Layanan Pelanggan Merduati
2. PT. PLN (Presero) Unit Layanan Pelanggan Keudebieng
3. PT. PLN (Presero) Unit Layanan Pelanggan Lambaro
4. PT. PLN (Presero) Unit Layanan Pelanggan Jantho
5. PT. PLN (Presero) Unit Layanan Pelanggan Sabang
6. PT. PLN (Presero) Unit Layanan Pelanggan Syiah Kuala

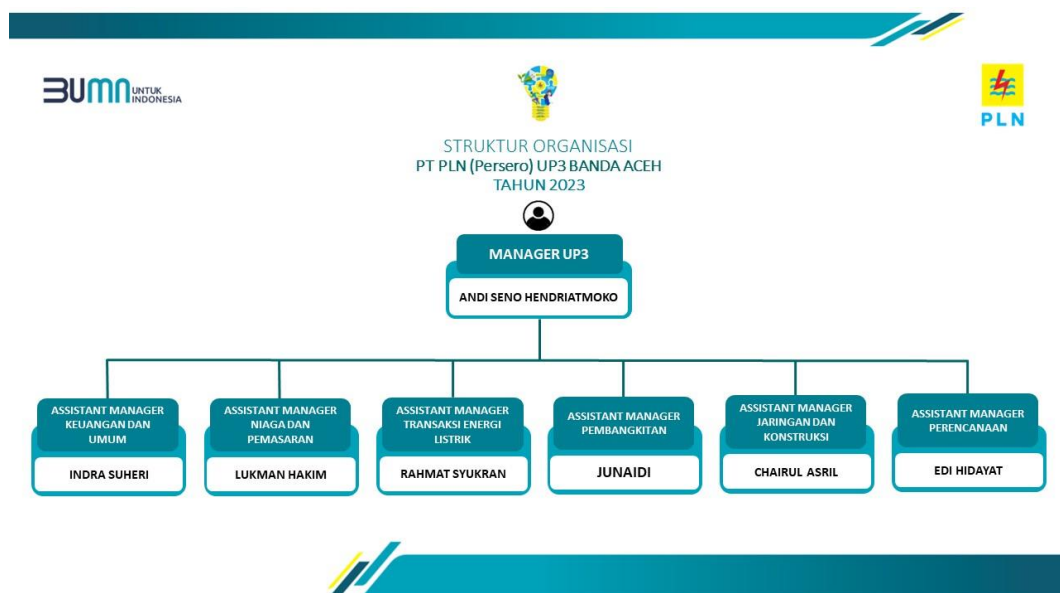
PT. PLN (Persero) Unit Pelaksana Pelayanan Pelanggan Banda Aceh memiliki Visi yaitu “menjadi Perusahaan Listrik Terkemuka se-Asia Tenggara dan #1 Pilihan Pelanggan untuk Solusi Energi”.

PT. PLN (Persero) Unit Pelaksana Pelayanan Pelanggan Banda Aceh memiliki Misi adalah :

- a. Menjalankan bisnis kelistrikan dan bidang lain yang terkait, berorientasi pada kepuasan pelanggan, anggota perusahaan dan pemegang saham.
- b. Menjadikan tenaga listrik sebagai media untuk meningkatkan kualitas kehidupan masyarakat.
- c. Mengupayakan agar tenaga listrik menjadi pendorong kegiatan ekonomi.
- d. Menjalankan kegiatan usaha yang berwawasan lingkungan.

4.1.2 Struktur Organisasi

Struktur organisasi PT. PLN (Persero) Unit Pelaksana Pelayanan Pelanggan Banda Aceh adalah rangkaian yang menunjukkan aktivitas kerja sama dalam mencapai tujuan perusahaan sesuai dengan fungsi, wewenang dan tanggung jawabnya masing-masing. Struktur organisasi tersebut berbentuk garis dan staf, dengan seorang Manajer UP3 yang langsung secara vertikal membawahi Asisten Manager. Struktur organisasi PT. PLN (Persero) Unit Pelaksana Pelayanan Pelanggan Banda Aceh dapat dilihat pada Gambar 4.1



Gambar 4.1 Struktur Organisasi

Sumber: PT. PLN (Persero) Unit Pelaksana Pelayanan Pelanggan Banda Aceh

Secara umum struktur organisasi PT. PLN (Persero) Unit Pelaksana Pelayanan Pelanggan Banda Aceh terdiri dari 6 (Enam) bagian kerja yaitu Bagian Keuangan dan Umum, Bagian Niaga dan Pemasaran, Bagian Transaksi Energi Listrik, Bagian Pembangkitan, Bagian Jaringan dan Kontruksi, serta Bagian Perencanaan, yang masing-masing di pimpin oleh Asisten Manager dan bertanggungjawab kepada Manager UP3. Lebih rinci Asisten Manager

membawahi sejumlah Supervisor. Masing-masing Pegawai bekerja di bawah koordinasi Supervisor.

4.2 Karakteristik Responden

Karakteristik responden dalam penelitian ini adalah keadaan atau ciri-ciri Pegawai yang terdata dan bekerja pada PT. PLN (Persero) Unit Pelaksana Pelayanan Pelanggan Banda Aceh. Pegawai ini dipilih secara sensus di seluruh Bidang dan Bagian Kerja. Mereka memiliki tingkat umur, jenis kelamin, tingkat pendidikan dan masa kerja yang berbeda. Karakteristik Pegawai pada PT. PLN (Persero) Unit Pelaksana Pelayanan Pelanggan Banda Aceh dapat dilihat pada tabel 4.1.

Tabel 4.1
Karakteristik Responden/ Pegawai PT. PLN (Persero)
Unit Pelaksana Pelayanan Pelanggan Banda Aceh

No	Karakteristik		Frekuensi (n)	Persentase (%)
1	Jenis Kelamin	Laki-laki	50	71,4
		Perempuan	20	28.2
		Total	70	100.0
2	Umur	21-30 Tahun	14	20.0
		31-40 Tahun	33	47.1
		41-50 Tahun	23	32.9
		Total	70	100.0
3	Pendidikan	SLTA	17	24,3
		DIII	23	32,9
		S1	30	42,9
		Total	70	100.0
4	Pengalaman	1-5 tahun	14	20.0
		6-10 tahun	37	52.9
		11-15 tahun	14	20.0
		16-20 tahun	5	7.1
		Total	70	100.0

Sumber : Data Primer (diolah), 2023

Tabel 4.1 menjelaskan Pegawai yang terdata dan bekerja pada PT. PLN (Persero) Unit Pelaksana Pelayanan Pelanggan Banda Aceh sebahagian besar atau

71,4% adalah laki-laki. Hanya sebahagian kecil atau 28,2% yang berjenis kelamin perempuan. Mereka sebahagian atau 47,1% berumur antara 31-40 tahun. Ada 20,0% dari jumlah pegawai yang terdata dengan umur lebih muda yaitu antara 21-30 tahun. Selebihnya 32,9% dari jumlah pegawai yang terdata dan bekerja pada PT. PLN (Persero) Unit Pelaksana Pelayanan Pelanggan Banda Aceh dengan usia antara 41-50 tahun.

Dilihat dari tingkat pendidikan, sebahagian besar atau 42,9% dari jumlah pegawai yang terdata dan bekerja pada PT. PLN (Persero) Unit Pelaksana Pelayanan Pelanggan Banda Aceh adalah mereka dengan latar belakang pendidikan S1. Ada 32,9% dengan jumlah pegawai dengan tingkat pendidikan DIII. Selebihnya 24,3% dari jumlah pegawai yang terdata dan bekerja pada PT. PLN (Persero) Unit Pelaksana Pelayanan Pelanggan Banda Aceh dengan tingkat pendidikan SLTA.

Pegawai yang terdata dan bekerja pada PT. PLN (Persero) Unit Pelaksana Pelayanan Pelanggan Banda Aceh, sebahagian atau 52,9% telah bekerja selama antara 6-10 tahun. Ada 7,1% dari jumlah pegawai yang terdata dengan pengalaman kerja antara 16-20 tahun dan 20% baru bekerja selama 1-5 tahun. Selebihnya 20,0% dari jumlah pegawai yang terdata dan bekerja pada PT. PLN (Persero) Unit Pelaksana Pelayanan Pelanggan Banda Aceh dengan pengalaman kerja antara 11-15 tahun.

4.3. Gambaran Variabel Penelitian

4.3.1 Variabel Kinerja Pegawai

Tabel 4.2
Gambaran Kinerja Pegawai pada PT. PLN (Persero) Unit Pelaksana
Pelayanan Pelanggan Banda Aceh

No	Kinerja Pegawai	Sgt Tdk Setuju		Tdk Setuju		Krg Setuju		Setuju		Sgt Setuju		Mean
		Fr	%	Fr	%	Fr	%	Fr	%	Fr	%	
1	Saya selalu bekerja secara teliti sehingga pekerjaan yang saya siapkan sesuai yang diharapkan oleh semua pihak tanpa banyak mengalami kesalahan.	0	0.0	0	0.0	33	47.1	33	47.1	4	5.7	3.586
2	Proses pekerjaan yang saya kerjakan dapat saya pahami tanpa harus banyak diarahkan oleh atasan atau supervisor.	0	0.0	0	0.0	36	51.4	30	42.9	4	5,7	3.543
3	Saya memiliki ide dan cara-cara yang lebih efektif dalam bekerja sehingga pekerjaan saya dapat saya selesaikan lebih berkualitas dan lebih cepat dari waktu yang dijanjikan.	0	0.0	6	8.6	37	52.9	27	38.6	0	0.0	3.300
4	Saya dapat bekerja dengan perasaan tenang dalam segala bentuk situasi kerja.	0	0.0	0	0.0	24	34.3	38	54.3	8	11.4	3.771
5	Karena perusahaan telah membayar upah dan tunjangan yang begitu besar yang menjadi beban perusahaan, maka saya harus bekerja dengan giat sesuai dengan target perusahaan.	0	0.0	0	0.0	9	12.9	46	65.7	15	21.4	4.086
6	Saya lebih mengutamakan pekerjaan siap pada waktu yang lebih cepat dan menunda	0	0.0	0	0.0	23	32.9	35	50.0	12	17.1	3.843

No	Kinerja Pegawai	Sgt Tdk Setuju		Tdk Setuju		Krg Setuju		Setuju		Sgt Setuju		Mean
		Fr	%	Fr	%	Fr	%	Fr	%	Fr	%	
	aktivitas lainnya yang kurang perlu.											
	Rata-rata											3,688

Sumber: Data Primer (diolah), 2023

Tabel 4.2 di atas menjelaskan kinerja pegawai pada PT. PLN (Persero) Unit Pelaksana Pelayanan Pelanggan Banda Aceh sudah relatif baik dengan nilai jawaban rata-rata 3,688 satuan. Nilai tersebut mendekati 4 (skor untuk pilihan jawaban setuju). Kondisi ini menandakan sebahagian besar dari jumlah pegawai yang terdata menjawab setuju untuk sejumlah pertanyaan tentang kinerja tersebut. Hanya ada sebahagian kecil dari jumlah pegawai yang memilih alternatif jawaban tidak setuju, kurang setuju dan sangat setuju.

Sikap kerja mejadi indikator kinerja pegawai yang terbaik pada PT. PLN (Persero) Unit Pelaksana Pelayanan Pelanggan Banda Aceh dengan nilai jawaban yaitu 4.086 satuan. Nilai indikator ini lebih tinggi dari nilai indikator lainnya dan mendekati 4 (skor untuk pilihan jawaban setuju). Kondisi ini menjelaskan sebahagian besar dari jumlah pegawai yang terdata menjawab setuju karena perusahaan telah membayar upah dan tunjangan yang begitu besar, maka pegawai harus bekerja dengan giat sesuai dengan target perusahaan.

Sementara inisiatif, menjadi bentuk indikator kinerja pegawai yang masih rendah dengan nilai jawaban 3.300 satuan. Nilai indikator ini lebih rendah dari nilai indikator lainnya dan mendekati 3 (skor untuk pilihan jawaban kurang setuju). Kondisi ini menjelaskan sebahagian besar dari jumlah pegawai yang terdata menjawab kurang setuju jika pegawai memiliki ide dan cara-cara yang

lebih efektif dalam bekerja sehingga pekerjaan pegawai selesaikan lebih berkualitas dan lebih cepat dari waktu di banding pegawai lainnya.

4.3.2 Variabel Promosi

Tabel 4.3
Gambaran Kebijakan Promosi Pegawai Pada PT. PLN (Persero)
Unit Pelaksana Pelayanan Pelanggan Banda Aceh

No	Promosi	Sgt Tdk Setuju		Tdk Setuju		Krg Setuju		Setuju		Sgt Setuju		Mean
		Fr	%	Fr	%	Fr	%	Fr	%	Fr	%	
1	Pegawai yang dipromosikan adalah orang-orang yang telah memiliki pengalaman atau masa kerja yang lebih baik.	0	0.0	0	0.0	34	48.57	33	47.1	3	4.3	3,557
2	Pegawai yang dipromosikan adalah orang-orang yang memiliki keterampilan atau keahlian yang lebih baik.	0	0.0	0	0.0	23	32.86	42	60.0	5	7.1	3,743
3	Pegawai yang dipromosikan adalah orang-orang yang memiliki kinerja yang lebih baik.	0	0.0	0	0.0	11	15.71	54	77.1	5	7.1	3,914
Rata-rata		3.738										

Sumber: Data Primer (diolah), 2023

Tabel 4.3 di atas menjelaskan kebijakan promosi pegawai pada PT. PLN (Persero) Unit Pelaksana Pelayanan Pelanggan Banda Aceh sudah relatif baik dengan nilai jawaban rata-rata 3,738 satuan. Nilai tersebut mendekati nilai 4 (skor untuk pilihan jawaban setuju). Kondisi ini menandakan sebahagian besar dari jumlah pegawai yang terdata menjawab setuju untuk sejumlah pertanyaan tentang kebijakan promosi pegawai tersebut. Hanya ada sebahagian kecil dari jumlah

pegawai yang memilih alternatif jawaban tidak setuju, kurang setuju dan sangat setuju.

Kinerja pegawai menjadi indikator yang sangat dominan diperhatikan dalam kebijakan promosi pegawai pada PT. PLN (Persero) Unit Pelaksana Pelayanan Pelanggan Banda Aceh dengan nilai jawaban yaitu 3.914 satuan. Nilai indikator ini lebih tinggi dari nilai indikator lainnya dan mendekati 4 (skor untuk pilihan jawaban setuju). Kondisi ini menjelaskan sebahagian besar dari jumlah pegawai yang terdata menjawab setuju jika pegawai yang dipromosikan adalah orang-orang yang memiliki kinerja yang lebih baik.

Sementara senioritas dan pengalaman kerja, masih menjadi indikator yang masih kurang dominan di perhatikan dalam kebijakan promosi pegawai pada PT. PLN (Persero) Unit Pelaksana Pelayanan Pelanggan Banda Aceh, dengan nilai jawaban 3.557 satuan. Nilai indikator ini lebih rendah dari nilai indikator lainnya namun mendekati 4 (skor untuk pilihan jawaban setuju). Kondisi ini menjelaskan sebahagian besar dari jumlah pegawai yang terdata menjawab setuju jika pegawai yang dipromosikan adalah orang-orang yang telah memiliki pengalaman atau masa kerja yang lebih baik.

4.3.3 Variabel Rotasi

Tabel 4.4
Gambaran Kebijakan Rotasi Pegawai Pada PT. PLN (Persero)
Unit Pelaksana Pelayanan Pelanggan Banda Aceh

No	Rotasi	Sgt Tdk Setuju		Tdk Setuju		Krg Setuju		Setuju		Sgt Setuju		Mean
		Fr	%	Fr	%	Fr	%	Fr	%	Fr	%	
1	Jika terjadi kekurangan pegawai pada bidang-bidang tertentu maka perusahaan akan mengalih tugaskan	0	0.0	0	0.0	24	34.3	38	54.3	8	11.4	3.771

No	Rotasi	Sgt Tdk Setuju		Tdk Setuju		Krg Setuju		Setuju		Sgt Setuju		Mean
		Fr	%	Fr	%	Fr	%	Fr	%	Fr	%	
	pegawai dari satu bidang ke bidang lainnya sesuai kebutuhan.											
2	Perusahaan akan mengalihutugaskan pegawai yang sudah lama masa kerjanya ke pekerjaan lain sesuai Pendidikan dan keahliannya	0	0.0	0	0.0	36	51.4	30	42.9	4	5,7	3.543
3	Perusahaan sering mengalihutugaskan pegawai dari satu bagian ke bagian lainnya agar pegawai dapat memperkaya keahlian dalam berbagai pekerjaan.	0	0.0	3	4.3	28	38.6	37	52.9	3	4.3	3.571
4	Perusahaan sering mengalihutugaskan pegawai dari satu bagian ke bagian lainnya untuk jenis pekerjaan yang sama, namun untuk kantor unit atau cabang.	0	0.0	0	0.0	20	28.6	42	60.0	8	11.4	3.829
5	Perusahaan bersedia mengalihutugaskan pegawai dari satu bagian ke bagian lain atas permintaan pegawai sendiri karena tidak bisa bekerja sama	0	0.0	0	0.0	25	35.7	41	58.6	4	5.7	3.700
	Rerata	3.683										

Sumber: Data Primer (diolah), 2023

Tabel 4.4 di atas menjelaskan kebijakan rotasi pegawai pada PT. PLN (Persero) Unit Pelaksana Pelayanan Pelanggan Banda Aceh sudah relatif baik dengan nilai jawaban rata-rata 3,683 satuan. Nilai tersebut mendekati nilai 4 (skor untuk pilihan jawaban setuju). Kondisi ini menandakan sebahagian besar dari jumlah pegawai yang terdata menjawab setuju untuk sejumlah pertanyaan tentang

kebijakan rotasi tersebut. Hanya ada sebahagian kecil dari jumlah pegawai yang memilih alternatif jawaban tidak setuju, kurang setuju dan sangat setuju.

Shift transfer mejadi indikator rotasi pegawai yang sangat dominan dilaksanakan pada PT. PLN (Persero) Unit Pelaksana Pelayanan Pelanggan Banda Aceh dengan nilai jawaban yaitu 3.829 satuan. Nilai indikator ini lebih tinggi dari nilai indikator lainnya dan mendekati 4 (skor untuk pilihan jawaban setuju). Kondisi ini menjelaskan sebahagian besar dari jumlah pegawai yang terdata menjawab setuju jika perusahaan sering mengalihutugaskan pegawai dari satu bagian ke bagian lainnya untuk jenis pekerjaan yang sama, namun untuk kantor unit atau cabang.

Sementara *replacement transfer* menajdi indikator rotasi pegawai yang kurang dominan dilaksanakan pada PT. PLN (Persero) Unit Pelaksana Pelayanan Pelanggan Banda Aceh dengan nilai jawaban 3.543 satuan. Nilai indikator ini lebih rendah dari nilai indikator lainnya namun mendekati 4 (skor untuk pilihan jawaban setuju). Kondisi ini menjelaskan sebahagian besar dari jumlah pegawai yang terdata menjawab setuju jika perusahaan akan mengalihutugaskan pegawai yang sudah lama masa kerjanya ke pekerjaan lain sesuai Pendidikan dan kealiannya.

4.3.4 Variabel Demosi

Tabel 4.5
Gambaran Kebijakan Demosi Pegawai pada PT. PLN (Persero)
Unit Pelaksana Pelayanan Pelanggan Banda Aceh

No	Demosi	Sgt Tdk Setuju		Tdk Setuju		Krg Setuju		Setuju		Sgt Setuju		Mean
		Fr	%	Fr	%	Fr	%	Fr	%	Fr	%	
1.	Jika pegawai tidak mampu mengemban tugas-tugas strategis	0	0.0	0	0.0	15	21.4	43	61.4	12	17.1	3.957

No	Demosi	Sgt Tdk Setuju		Tdk Setuju		Krg Setuju		Setuju		Sgt Setuju		Mean
		Fr	%	Fr	%	Fr	%	Fr	%	Fr	%	
	yang diberikan perusahaan maka akan digantikan dan pegawai tersebut akan di tempatkan secara vertikal ke jenjang yang lebih rendah.											
2.	Jika ada pegawai yang memiliki produktivitas kerja yang tidak sesuai target perusahaan, maka akan di ganti dan kemudian di tempatkan ke jenjang yang lebih rendah.	0	0.0	3	4.3	16	22.9	46	65.7	5	7.1	3.757
3.	Perusahaan sering melakukan rasionalitas/efisiensi bidang kerja sehingga ada sejumlah pegawai yang di tempatkan ke jenjang yang lebih rendah.	0	0.0	0	0.0	32	45.7	34	48.6	4	5,7	3.600
4.	Jika ada pegawai yang tingkat kehadirannya buruk, perusahaan akan mengambil langkah untuk menempatkan pegawai ke jenjang yang lebih rendah.	0	0.0	11	15.7	33	47.1	25	35.7	1	1.4	3.228
5.	Jika ada pegawai yang sedang menghadapi masalah, perusahaan akan secara segera menempatkan pegawai ke jenjang yang lebih rendah	0	0.0	0	0.0	20	28.6	30	42.9	16	29.1	4.000
	Rata-rata											3.709

Sumber: Data Primer (diolah), 2023

Tabel 4.5 di atas menjelaskan Demosi pada PT. PLN (Persero) Unit Pelaksana Pelayanan Pelanggan Banda Aceh sudah relatif baik dengan nilai jawaban rata-rata 3,709 satuan. Nilai tersebut mendekati nilai 4 (skor untuk pilihan jawaban setuju). Kondisi ini menandakan sebahagian besar dari jumlah

pegawai yang terdata menjawab setuju untuk sejumlah pertanyaan tentang kebijakan demosi pegawai tersebut. Hanya ada sebahagian kecil dari jumlah pegawai yang memilih alternatif jawaban tidak setuju, kurang setuju dan sangat setuju.

Adanya masalah yang sedang dihadapi pegawai, menjadi indikator yang sangat dominan yang membuat adanya kebijakan demosi pegawai pada PT. PLN (Persero) Unit Pelaksana Pelayanan Pelanggan Banda Aceh dengan nilai jawaban 4.000 satuan. Nilai indikator ini lebih tinggi dari nilai indikator lainnya dan mendekati 4 (skor untuk pilihan jawaban setuju). Kondisi ini menjelaskan sebahagian besar dari jumlah pegawai yang terdata menjawab setuju jika ada pegawai yang sedang menghadapi masalah akan, perusahaan akan secara segera menempatkan pegawai ke jenjang yang lebih rendah.

Sementara karena tingkat kehadiran yang buruk, menjadi indikator yang kurang dominan dilakukannya kebijakan demosi pegawai pada PT. PLN (Persero) Unit Pelaksana Pelayanan Pelanggan Banda Aceh dengan nilai jawaban 3.228 satuan. Nilai indikator ini lebih rendah dari nilai indikator lainnya dan mendekati 3 (skor untuk pilihan jawaban kurang setuju). Kondisi ini menjelaskan sebahagian besar dari jumlah pegawai yang terdata menjawab kurang setuju jika ada pegawai yang tingkat kehadirannya buruk, perusahaan akan mengambil langkah untuk menempatkan pegawai ke jenjang yang lebih rendah.

4.4 Hasil Pengujian Instrumen

4.4.1 Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

1) Hasil Uji Validitas

Uji validitas bertujuan untuk mengetahui seberapa jauh alat pengukur dapat mengungkapkan gejala-gejala yang sebenarnya ingin diukur. Pengukuran validitas

angket ini dilakukan dengan menggunakan rumus *korelasi product moment pearson*. Instrumen penelitian dikatakan valid apabila korelasi dari masing-masing indikator melebihi nilai tabel kritis taraf signifikansi 5% yaitu 0,235. Hasil Uji validitas dapat dilihat Tabel 4.6

Tabel 4.6
Hasil Uji Validitas

Item Pernyataan		Koefisien Korelasi	Nilai Kritis r N = 70	Keterangan
A1	Kinerja pegawai	0.593	0,235	Valid
A2		0.664	0,235	Valid
A3		0.559	0,235	Valid
A4		0.570	0,235	Valid
A5		0.700	0,235	Valid
A6		0.616	0,235	Valid
B1	Promosi	0.706	0,235	Valid
B2		0.810	0,235	Valid
B3		0.840	0,235	Valid
C1	Rotasi	0.754	0,235	Valid
C2		0.598	0,235	Valid
C3		0.631	0,235	Valid
C4		0.776	0,235	Valid
C5		0.742	0,235	Valid
D1	Demosi	0,665	0,235	Valid
D2		0,552	0,235	Valid
D3		0,534	0,235	Valid
D4		0,705	0,235	Valid
D5		0,831	0,235	Valid

Sumber: Data Primer (diolah), 2023

Tabel di atas menunjukkan bahwa semua butir pertanyaan yang di rancang untuk pengumpulan data melalui kuesioner yang terdiri dari item A1 sampai dengan A5 untuk set pertanyaan variabel kinerja pegawai (Y), item B1 sampai dengan B3 untuk set pertanyaan variabel promosi pegawai (X_1), item pertanyaan C1 sampai dengan C5 untuk set pertanyaan variabel rotasi (X_2) dan item pertanyaan D1 sampai dengan D5 untuk set pertanyaan variabel demosi (Y) memiliki nilai korelasi paling kecil 0,559. Dengan demikian semua koefisien korelasi tersebut > nilai kritis *product-*

moment level of significant 5% (0,235). Dengan demikian semua pernyataan tersebut dapat dinyatakan valid dan signifikan, artinya seluruh butir indikator yang digunakan untuk pengumpulan data penelitian melalui seperangkat set pertanyaan kuesioner sudah dapat mengungkapkan kejadian yang sebenarnya pada subjek dan objek yang diteliti.

2) Hasil Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah pengujian tingkat kestabilan suatu alat pengukur dalam suatu gejala atau kejadian. Alat ukur yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner yang melibatkan sejumlah item pertanyaan yang belum memenuhi kestabilan dan berpotensi menimbulkan timbulnya ketidakseragaman pendapat sehingga membuat data yang di kumpul tidak dapat di percaya. Pengujian reliabilitas dilakukan dengan teknik *Cronbach's Alpha*. Suatu instrumen penelitian dinyatakan reliabel apabila nilai $\alpha > 0,60$. Hasil Uji reliabilitas dapat dilihat Tabel 4.7.

Tabel. 4.7
Hasil Uji Reliabilitas

No	Variabel	Jumlah Indikator	Nilai Combrach Alpha	Keterangan
1	Kinerja pegawai (Y)	6	0,737	Handal
2	Promosi (X ₁)	3	0,770	Handal
3	Rotasi (X ₂)	5	0,620	Handal
4	Demosi (X ₃)	5	0,674	Handal

Sumber: Data Primer (diolah), 2023

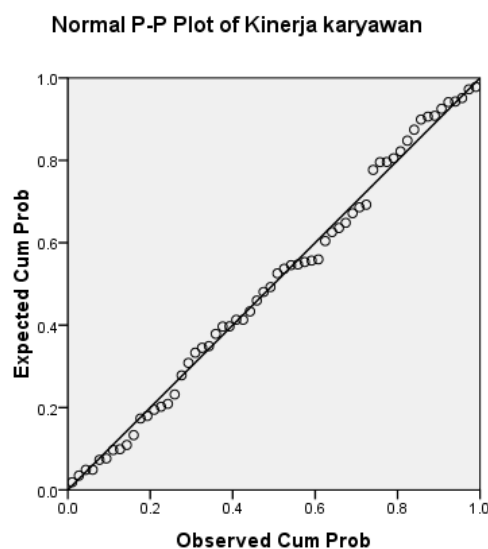
Tabel 4.7 menjelaskan hasil uji reliabilitas terhadap 20 atribut pertanyaan yang terlibat dalam empat variabel penelitian yaitu kinerja pegawai (Y), promosi pegawai (X₁), rotasi (X₂), dan demosi (X₂), sebagaimana yang diperlihatkan pada nilai Combrach Alpha diperoleh nilai alpha masing-masing sebesar 0,674, 0,770, 0,620 dan 0,737. Dengan demikian dapat dipastikan nilai-nilai dari atribut

pertanyaan yang terlibat dalam pengumpulan data untuk masing-masing variabel sudah memenuhi kredibilitas *Cronbach's Alpha* karena nilai alpha melebihi dari 0,60.

4.4.2 Hasil Pengujian Asumsi Klasik

4.4.2.1 Hasil Pengujian Normalitas.

Baik data skala kinerja pegawai (Y), promosi pegawai (X_1), rotasi (X_2) dan demosi (X_3) harus mencerminkan data skala yang bebas dari pengganggu atau residual. Untuk menguji apakah distribusi nilai-nilai sampel pada variabel penelitian sesuai dengan distribusi teoritis, maka digunakan uji normalitas dengan menggunakan gambar normal P –P Plot. Gambar ini menunjukkan sebaran *standardized residual* berada dalam kisaran garis diagonal seperti terlihat pada gambar berikut:



Gambar 4.2 Grafik Uji Normalitas

Berdasarkan gambar normal P-P Plot di atas menunjukkan bahwa data observasi untuk kinerja pegawai dengan jumlah data sebanyak 70 dan seluruhnya tersebar disekitar atau masuk dalam area katagori garis distribusi normal, sehingga seluruh data yang digunakan telah terdistribusi secara normal begitu juga untuk tiga variabel lainnya.

4.4.2.2 Pengujian Multikolinieritas.

Hubungan linier tiga variabel bebas yang digunakan dalam model regresi linier dalam penelitian ini yaitu promosi (X_1), rotasi (X_2) dan demosi (X_3) harus selalu sempurna atau bebas dari ketergantungan yang akan mempengaruhi nilai parameter regresi. Ketergantungan antara dua variabel bebas tersebut dapat di deteksi melalui nilai VIF (*Variance Inflation Factor*) yang dihasilkan dari analisis *collinearity diagnostics* dalam paket SPSS regresi linier. Jika VIF tersebut lebih besar dari 10,0 maka variabel yang digunakan dalam penelitian ini diyakini mempunyai persoalan multikolinieritas dengan variabel bebas yang lainnya. Sebaliknya apabila nilai VIF lebih kecil dari 10,0 dapat diartikan tidak terdapat multikolinieritas. Hasil pengujian multikolinearitas dapat dilihat pada Tabel 4.8.

Tabel 4.8
Hasil Uji Multikolinearitas

No	Variabel	Nilai Tolerance	Nilai VIF	Keterangan
1	Promosi (X_1)	0,685	1,461	Non
2	Rotasi (X_2)	0,693	1,443	Non
3	Demosi (X_3)	0,972	1,029	Non

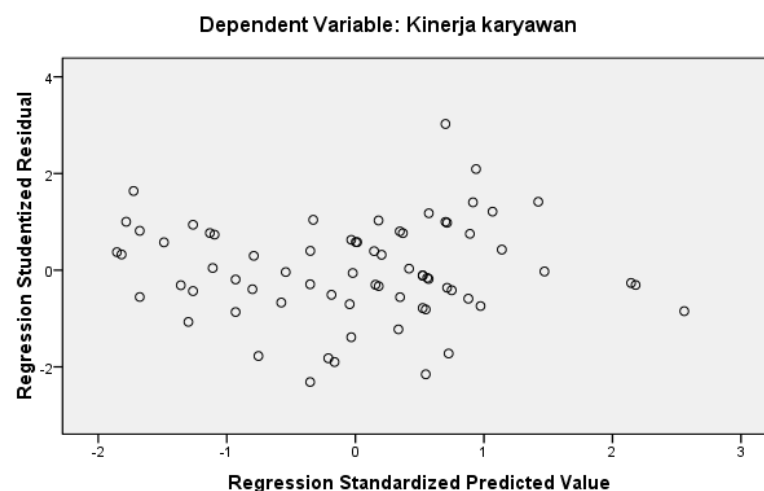
Sumber: Data Primer (diolah), 2023

Hasil pengujian multikolinieritas pada Tabel 4.8 menunjukkan nilai VIF dari tiga variabel bebas yang terlibat dalam model analisis yaitu promosi pegawai (X_1), rotasi (X_2) dan demosi (X_3) masing-masing $< 10,0$, sehingga dapat diartikan bahwa tidak terjadi gejala multikolinieritas antara variabel bebas tersebut. Dengan demikian model regresi pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat dalam penelitian ini masing-masing diprediksi secara terpisah oleh kekuatan masing-masing variabel dan tidak terjadi ketergantungan secara berarti, sehingga model tersebut sudah dapat dijadikan sebagai dasar pengambilan keputusan.

4.4.2.3 Heteroskedastisitas

Asumsi dari penggunaan data skala dalam model regresi linier berpotensi terjadinya gangguan (*disturbance*) yang di kenal dengan gangguan Homoscedastic. Homoscedastic terjadi jika data dari variabel promosi (X_1), rotasi (X_2) dan Demosi (X_3) mempunyai varian yang sama dengan kinerja pegawai (Y), sehingga menyebabkan terjadinya kesalahan prediktif.

Untuk mendeteksi adanya heteroskedastisitas adalah dengan metode chart (diagram scatterplot), dengan dasar pemikiran bahwa jika ada pola tertentu terdaftar titik-titik (point-point), yang ada membentuk suatu pola tertentu yang beraturan (bergelombang, melebar, kemudian menyempit), maka terjadi heteroskedastisitas. Sementara jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik (point-point) menyebar keatas dan dibawah 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas. Output SPSS hasil uji heteroskedastisitas dapat dilihat pada Gambar 4.3



Gambar 4.3 Scatterplot Hasil Uji Heterokedastisitas

Berdasarkan chart diatas terlihat bahwa tidak ada pola yang jelas serta titik-titik yang menyebar keatas dan dibawah 0, sehingga dapat disimpulkan tidak terjadi heteroskedastisitas.

4.5 Pembahasan Hasil Penelitian

4.5.1 Hasil Analisis Regresi Linier Berganda Pengaruh Promosi, Rotasi dan Demosi Terhadap Kinerja Pegawai

Pengaruh variabel bebas dan terikat dalam model analisis ini dapat dibuktikan melalui formula regresi berganda (*multiple regression*). Formulasi ini bertujuan untuk memprediksi sejauh mana tingkat kenaikan skala likert dari 2 (dua) variabel bebas terhadap kenaikan skala variabel terikat pada tingkat kesalahan tertentu (signifikan) atau dimana pengaruh antar variabel tersebut benar-benar nyata (signifikan). Hasil output SPSS regresi linier berganda pengaruh promosi (X_1), rotasi (X_2) dan demosi (X_3) terhadap kinerja pegawai (Y) dapat dilihat Tabel 4.9.

Tabel 4.9
Hasil Analisis Model Regresi Pengaruh Promosi, Rotasi dan Demosi Terhadap Kinerja pegawai

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
		B	Std. Error	Beta
1	(Constant)	0,627	0,410	
	Promosi	0,550	0,080	0,611
	Rotasi	0,293	0,092	0,282
	Demosi	-0,020	0,072	-0,020

Sumber: Data Primer (diolah), 2023

Dari hasil out put SPSS pada Tabel di atas dapat dibuat garis persamaan linier adalah sebagai berikut:

$$Y = 0,627 + 0,550X_1 + 0,293X_2 - 0,020X_3$$

Persamaan di atas menjelaskan sebagai berikut:

1. Nilai konstanta kinerja pegawai sebesar 0,627 menjelaskan jika promosi pegawai (X_1), rotasi (X_2) dan demosi (X_3) tidak mengalami perubahan, maka kinerja pegawai (Y) pada PT. PLN (Persero) Unit Pelaksana Pelayanan Pelanggan Banda Aceh secara konstan berada pada posisi 0,627 unit skala likert. Kondisi ini menandakan kinerja pegawai pada PT. PLN (Persero) Unit Pelaksana Pelayanan Pelanggan Banda Aceh masih tergolong rendah.
2. Koefisien regresi pengaruh promosi pegawai sebesar 0,550 menjelaskan setiap adanya kenaikan satu satuan pada variabel kebijakan promosi maka akan dapat meningkatkan kinerja pegawai pada PT. PLN (Persero) Unit Pelaksana Pelayanan Pelanggan Banda Aceh sebesar 0,550 satuan.
3. Koefisien regresi pengaruh rotasi sebesar 0,293, menjelaskan setiap terjadinya kenaikan satu satuan pada kebijakan rotasi kerja maka akan dapat meningkatkan kinerja pegawai pada PT. PLN (Persero) Unit Pelaksana Pelayanan Pelanggan Banda Aceh sebesar 0,293 unit skala likert.
4. Koefisien regresi pengaruh demosi sebesar -0,020 menjelaskan setiap terjadinya kenaikan satu satuan kebijakan demosi pegawai maka akan dapat menurunkan kinerja pegawai pada PT. PLN (Persero) Unit Pelaksana Pelayanan Pelanggan Banda Aceh sebesar -0,020 unit skala likert.

4.5.2 Koefisien Korelasi dan Determinasi

Pengaruh linier antara promosi , rotasi dan Demosi dengan kinerja pegawai selalu memiliki hubungan yang dapat di buktikan dengan koefisien korelasi berganda dan koefisien diterminansi. Koefisien ini menjelaskan keeratan hubungan keseluruhan variabel bebas secara serentak dengan variabel tak bebas. Nilai korelasi bergerak antara -1 sampai dengan +1 dan semakin masuk dalam

katagori nilai 1 atau sama dengan 1 maka korelasi antara variabel akan semakin kuat atau sebaliknya. Sedangkan koefisien dterminasi berganda adalah suatu koefisien yang menjelaskan besarnya pengaruh secara serentak variabel-variabel bebas terhadap variabel terikatnya. Hubungan variabel bebas (promosi (X_1), rotasi (X_2) dan demosi (X_3)) dengan variabel terikat yaitu kinerja pegawai (Y) dapat dilihat pada Tabel 4.10.

Tabel 4.10
Hasil Analisis Korelasi dan Korelasi Diterminasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square
1	0,802	0,643	0,627

Sumber:Data Primer (diolah), 2023

Koefisien korelasi R sebesar 0,802 menjelaskan terdapat hubungan yang positif antar variabel bebas yaitu promosi (X_1), rotasi (X_2) dan demosi (X_3) dengan variabel terikat yaitu kinerja pegawai (Y) pada PT. PLN (Persero) Unit Pelaksana Pelayanan Pelanggan Banda Aceh, dengan keeratan hubungan 80,2%. Hubungan 0,80-0,99 tergolong hubungan yang sangat kuat (Sugiyono, 2013:250). Koefisien determinasi R Square sebesar 0,643 menjelaskan, peran variabel promosi (X_1), rotasi (X_2) dan Demosi (X_3) dalam mempengaruhi kinerja pegawai (Y) pada PT. PLN (Persero) Unit Pelaksana Pelayanan Pelanggan Banda Aceh adalah sebesar 0,643 atau 64,3%. Sementara sisa (nilai residu) dari peran variabel tersebut sebesar 0,257 atau 25,70% dipengaruhi oleh variabel lainnya yang tidak dilibatkan dalam penelitian ini.

4.5.3. Pembuktian Hipotesis

1) Pembuktian Secara Partial

Uji ini dilakukan untuk melihat signifikan dari pengaruh variabel independen secara individu terhadap variabel dependen (secara parsial). Dengan menganggap variabel lainnya konstan. Bila $t_{hitung} \geq t_{tabel}$ dengan signifikansi 5% maka dapat disimpulkan bahwa secara parsial variabel independen berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen. Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ dengan tingkat signifikansi 5% maka dapat disimpulkan variabel independen tidak berpengaruh terhadap dependen. Pembuktian hipotesis secara partial dapat dijelaskan pada tabel 4.11.

Tabel 4.11
Hasil Analisis Uji t

Model	Unstandardized Coefficients		t hitung	t tabel	Sig.
	B	Std. Error			
(Constant)	0,627		1.528	1,997	0.193
Promosi	0,550	0,611	6,883	1,997	0.000
Rotasi	0,293	0,282	3,188	1,997	0.002
Demosi	-0,020	-0,020	0,274	1,997	0.782

Sumber: Data Primer (diolah), 2023

Tabel di atas menjelaskan pengaruh dari masing-masing variabel adalah:

- Hasil analisis pengaruh promosi terhadap kinerja pegawai pada PT. PLN (Persero) Unit Pelaksana Pelayanan Pelanggan Banda Aceh

Dari hasil analisis spss diperoleh nilai t hitung untuk variabel promosi sebesar 6,883 pada batasan nilai probabilitas 0,000. Sementara nilai t tabel pada tingkat kesalahan 5% adalah 1,997. Dengan demikian $t_{hitung} > t_{tabel}$ sehingga H_{a1} dapat diterima kebenarannya, artinya promosi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai pada PT. PLN (Persero) Unit Pelaksana Pelayanan Pelanggan Banda Aceh.

- b. Hasil analisis pengaruh rotasi terhadap kinerja pegawai pada PT. PLN (Persero) Unit Pelaksana Pelayanan Pelanggan Banda Aceh

Dari hasil analisis spss diperoleh nilai t hitung untuk variabel rotasi sebesar 3,188 pada batasan nilai probabilitas 0,002. Sementara nilai t tabel tingkat kesalahan 5% adalah 1,997. Dengan demikian t hitung $>$ t tabel sehingga hipotesis H_{a2} dapat diterima kebenarannya, artinya rotasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada PT. PLN (Persero) Unit Pelaksana Pelayanan Pelanggan Banda Aceh.

- c. Hasil analisis pengaruh demosi terhadap kinerja pegawai pada PT. PLN (Persero) Unit Pelaksana Pelayanan Pelanggan Banda Aceh

Dari hasil analisis spss diperoleh nilai t hitung sebesar 0,274 pada batasan nilai probabilitas 0,782. Sementara nilai t tabel tingkat kesalahan 5% adalah 1,997. Dengan demikian t hitung $<$ t tabel sehingga hipotesis H_a tidak dapat diterima kebenarannya, artinya demosi tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai pada PT. PLN (Persero) Unit Pelaksana Pelayanan Pelanggan Banda Aceh.

2) **Pembuktian Secara Simultan**

Uji ini dilakukan untuk melihat pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen secara bersama-sama (simultan) tingkat signifikansi 5%. Bila $F_{hitung} > F_{tabel}$ dapat disimpulkan bahwa secara bersama-sama variabel independen berpengaruh signifikansi terhadap variabel dependen. Sebaliknya jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ maka variabel independen tidak berpengaruh terhadap variabel dependen. Pembuktian hipotesis secara partial dapat dijelaskan pada Tabel 4.12

Tabel 4.12
Hasil Analisis Uji F

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	7.504	3	2.501	39.706	0,00
	Residual	4.158	66	.063		
	Total	11.662	69			

Sumber: Data Primer (diolah), 2023

Hasil pembagian Mean Square diperoleh nilai F hitung sebesar 39.706 pada batasan tingkat signifikansi 0,000. Sementara nilai F tabel taraf signifikan % dan df 70 adalah sebesar 3,13. Dengan demikian terlihat bahwa nilai F hitung ($39.706 > F \text{ tabel } (3,13)$) sehingga hipotesis H_{a4} dapat diterima kebenarannya, artinya promosi (X_1), rotasi (X_2) dan demosi (X_3) berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai (Y) pada PT. PLN (Persero) Unit Pelaksana Pelayanan Pelanggan Banda Aceh.

4.6 Implikasi Hasil Penelitian

Penelitian ini memiliki implikasi luas bagi pegawai maupun bagi PT. PLN (Persero) Unit Pelaksana Pelayanan Pelanggan Banda Aceh sebagai tempat dilaksanakan penelitian. Kebijakan promosi yang dijalankan perusahaan selama ini ternyata telah mampu memberi dampak positif bagi terciptanya kinerja pegawai yang lebih baik pada perusahaan listrik ini. Kedua faktor ini juga menjadi faktor yang dapat di kendalikan secara efektif dalam setiap waktu, terutama promosi dalam menghasilkan orang-orang yang kompeten pada bidangnya. Namun disamping itu kebijakan promosi dan rotasi telah membuat adanya pegawai yang diturunkan jenjang pekerjaannya melalui kebijakan demosi. Kondisi ini telah berakibat buruk dalam menurunkan kinerja pegawai.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan sebelumnya, maka dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Kebijakan promosi pegawai berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada PT. PLN (Persero) Unit Pelaksana Pelayanan Pelanggan Banda Aceh.
2. Kebijakan rotasi pegawai berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada PT. PLN (Persero) Unit Pelaksana Pelayanan Pelanggan Banda Aceh.
3. Kebijakan demosi pegawai berpengaruh secara negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai pada PT. PLN (Persero) Unit Pelaksana Pelayanan Pelanggan Banda Aceh.
4. Secara simultan kebijakan promosi, rotasi dan demosi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai pada PT. PLN (Persero) Unit Pelaksana Pelayanan Pelanggan Banda Aceh.
5. Hubungan variabel bebas yaitu promosi pegawai, rotasi dan demosi adalah positif dan sangat erat dengan nilai koefisien korelasi 80,2%.

5.2. Saran-saran

Berdasarkan beberapa kelemahan yang ditemukan dari hasil penelitian maka dapat disarankan beberapa saran antara lain:

1. Bagi Manajemen PT. PLN (Persero) Unit Pelaksana Pelayanan Pelanggan Banda Aceh perlu menempatkan pegawai sesuai dengan keahlian dan

pendidikan sehingga dapat mencapai target perusahaan dan mengurangi terjadinya demosi.

2. Bagi Pegawai PT. PLN (Persero) Unit Pelaksana Pelayanan Pelanggan Banda Aceh

- a. Pegawai perlu meningkatkan kinerja mereka dengan cara mengembangkan kreatifitas dan inovasi kerja yang lebih baik sehingga dapat bekerja dengan cara-cara yang mandiri, efektif dan berbeda dengan pegawai lainnya.
- b. Pegawai PT. PLN (Persero) Unit Pelaksana Pelayanan Pelanggan Banda Aceh perlu meningkatkan kinerja yang lebih baik sehingga berpeluang untuk di promosikan
- c. Pegawai perlu memperhatikan tingkat kehadiran dan mengendalikan masalah-masalah (konflik kerja) dalam perusahaan sehingga tidak akan terkena demosi.

3. Bagi Penelitian Yang Akan Datang

Penelitian yang akan datang sebaiknya dapat menggunakan variabel yang lebih relevan yang berlaku pada perusahaan BUMN secara umum.

DAFTAR PUSTAKA

- Ardana. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : Graha Ilmu.
- Arikunto, Suharmisi. (2018). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta : Bineka Cipta.
- Ghozali, Imam. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif Dan Kualitatif*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Ghozali, Imam. (2017). *Aplikasi Multivariante Dengan Program IBM Spss*. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hasibuan. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung : Penerbit Bana Cipta.
- Hasibuan, Malayu S.P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : PT Bumi Aksara.
- Indahingwati, Asmara dan Novianto Eko Nugroho (2020) *Manajemen sumber daya manusia (MSDM)*. Surabaya: Scopindo Media Pustaka
- Juwita, Kristin (2021) *Perilaku Organisasi*. Malang: Literasi Nusantara.
- Kharisman. (2019). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya manusia*. Jakarta : PT Raja Grafindo.
- Manullung, Marihot et al. (2018). *Dasar-dasar Manajemen*. Jakarta : Ghalia Indonesia.
- Manullang, Mununtun. (2017). *Metodologi Penelitian Proses Penelitian Praktis*. Bandung : Cipta Pustaka.
- Marnis, Priyono. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Surabaya : Zifatama Publisher.

Mualimah dan Yusuf (2022) *Diskriminasi Gender Dalam Promosi Jabatan*.

Pasaman: Azka Pustaka.

Presilawati, F., Amin, A., & Fahmi, A. (2022). Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja Non Fisik dan Kopensasi Terhadap Kinerja Pegawai Puskesmas Beutong Kabupaten Nagan Raya Aceh. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 10, 439-454.

Presilawati, F. (2019). *Pengaruh Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja Pegawai dengan Budaya Organisasi Sebagai Variabel Intervening pada Pengadilan Tinggi Banda Aceh*. Banda Aceh : Universitas Muhammadiyah Aceh.

Siangian, Sondang P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara.

Sugiono. (2018). *Metode Penelitian Manajemen*. Bandung : Alfabeta

Sutrisno, Edy (2019) *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Kencana.

Wahyudi. (2018). *Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Organisasi Pembelajaran*. Bandung: Alfabeta.

Zanaria Tyara Rizkim. (2018). “*Pengaruh demosi, mutasi dan promosi jabatan terhadap motivasi kerja karyawan pada Bank Syariah Mandiri Cabang Palembang*”. Skripsi. Fakultas Ekonomi.UIN Raden Fatah, Palembang.

**PENGARUH PROMOSI, ROTASI DAN DEMOSI TERHADAP
KINERJA PEGAWAI PADA PT. PLN (PERSERO) UNIT PELAKSANA
PELAYANAN PELANGGAN BANDA ACEH**

KUESIONER

Kepada Yth : Bapak/Ibu/Sdr Responden

Bersama ini saya memohon kesediaan Bapak/ Ibu untuk meluangkan waktu sejenak guna mengisi kuesioner ini. Kuesioner ini dibuat dalam rangka penelitian ilmiah. Hanya kesimpulan keseluruhan hasil penelitian yang akan dianalisa. Kerahasiaan informasi akan sangat dijaga. Untuk itu kami sangat mengharapkan bantuan dari seluruh Bapak/Ibu untuk memberikan informasi yang benar. Atas kerjasamanya kami sampaikan rasa terima kasih.

A. Demografi Responden

1. Nama :(boleh tidak diisi)
2. Jenis Kelamin : ☐ Laki-laki
☐ Perempuan
3. Umur : ☐ 21-30 Tahun
☐ 31-40 Tahun
☐ 41-50 Tahun
☐ >50 Tahun
4. Pendidikan : ☐ SLTA
☐ DIII
☐ S1
☐ S2
☐ S3
5. Pengalaman kerja: ☐ 1-5 Tahun
☐ 6-10 Tahun
☐ 11-15 Tahun
☐ 16-20 Tahun
☐ >20 Tahun

Petunjuk Pengisian

Mohon Bapak/Ibu memberikan pendapat atas pernyataan-pernyataan berikut, sesuai dengan tingkat persetujuan dengan memberikan tanda cek (√) pada angka pilihan:

NO	A. Kinerja Pegawai Berilah tanda (√) pada angka yang anda anggap paling tepat untuk mewakili pilihan anda.					
		Sgt Tdk Setuju	Tdk Setuju	Krg Setuju	Setuju	Sgt Setuju
A1.	Saya selalu bekerja secara teliti sehingga pekerjaan yang saya siapkan sesuai yang diharapkan oleh semua pihak tanpa banyak mengalami kesalahan.	☐ 1	☐ 2	☐ 3	☐ 4	☐ 5
A2.	Proses pekerjaan yang saya kerjakan dapat saya pahami tanpa harus banyak diarahkan oleh atasan atau supervisor.	☐ 1	☐ 2	☐ 3	☐ 4	☐ 5
A3.	Saya memiliki ide dan cara-cara yang lebih efektif dalam bekerja sehingga pekerjaan saya dapat saya selesaikan lebih berkualitas dan lebih cepat dari waktu yang dijanjikan.	☐ 1	☐ 2	☐ 3	☐ 4	☐ 5
A4.	Saya dapat bekerja dengan perasaan tenang dalam segala bentuk situasi kerja.	☐ 1	☐ 2	☐ 3	☐ 4	☐ 5
A5.	Karena perusahaan telah membayar upah dan tunjangan yang begitu besar yang menjadi beban perusahaan, maka saya harus bekerja dengan giat sesuai dengan target perusahaan.	☐ 1	☐ 2	☐ 3	☐ 4	☐ 5
A6.	Saya lebih mengutamakan pekerjaan siap pada waktu yang lebih cepat dan menunda aktivitas lainnya yang kurang perlu.	☐ 1	☐ 2	☐ 3	☐ 4	☐ 5
NO	B. Promosi Berilah tanda (√) pada angka yang anda anggap paling tepat untuk mewakili pilihan anda.					
		Sgt Tdk Setuju	Tdk Setuju	Krg Setuju	Setuju	Sgt Setuju
B1.	Pegawai yang dipromosikan adalah orang-orang yang telah memiliki pengalaman atau masa kerja yang lebih baik.	☐ 1	☐ 2	☐ 3	☐ 4	☐ 5
B2.	Pegawai yang dipromosikan adalah orang-orang yang memiliki keterampilan atau keahlian yang lebih baik.	☐ 1	☐ 2	☐ 3	☐ 4	☐ 5

B3.	Pegawai yang dipromosikan adalah orang-orang yang memiliki kinerja yang lebih baik.	1	2	3	4	5
NO	C. Rotasi Berilah tanda (√) pada angka yang anda anggap paling tepat untuk mewakili pilihan anda.	Sgt Tdak Setuju	Tdk Setuju	Krg Setuju	Setuju	Sgt Setuju
C1.	Jika terjadi kekurangan Pegawai pada bidang-bidang tertentu maka perusahaan akan mengalih tugaskan Pegawai dari satu bidang ke bidang lainnya sesuai kebutuhan.	1	2	3	4	5
C2.	Perusahaan akan mengalih tugaskan Pegawai yang sudah lama masa kerjanya ke pekerjaan lain sesuai Pendidikan dan keahliannya	1	2	3	4	5
C3.	Perusahaan sering mengalih tugaskan Pegawai dari satu bagian ke bagian lainnya agar Pegawai dapat memperkaya keahlian dalam berbagai pekerjaan.	1	2	3	4	5
C4.	Perusahaan sering mengalih tugaskan Pegawai dari satu bagian ke bagian lainnya untuk jenis pekerjaan yang sama, namun untuk kantor unit atau cabang.	1	2	3	4	5
C5.	Perusahaan bersedia mengalih tugaskan Pegawai dari satu bagian ke bagian lain atas permintaan Pegawai sendiri karena tidak bisa bekerja sama	1	2	3	4	5
NO	D. Demosi Berilah tanda (√) pada angka yang anda anggap paling tepat untuk mewakili pilihan anda.	Sgt Tdak Setuju	Tdk Setuju	Krg Setuju	Setuju	Sgt Setuju
D1.	Jika Pegawai tidak mampu mengemban tugas-tugas strategis yang diberikan perusahaan maka akan digantikan dan Pegawai	1	2	3	4	5

	tersebut akan di tempatkan secara vertikal ke jenjang yang lebih rendah.	
D2.	Jika ada Pegawai yang memiliki produktivitas kerja yang tidak sesuai target perusahaan, maka akan di ganti dan kemudian di tempatkan ke jenjang yang lebih rendah.	1 2 3 4 5
D3.	Perusahaan sering melakukan rasionalitas/efisiensi bidang kerja sehingga ada sejumlah Pegawai yang di tempatkan ke jenjang yang lebih rendah.	1 2 3 4 5
D4.	Jika ada Pegawai yang tingkat kehadirannya buruk, perusahaan akan mengambil langkah untuk menempatkan Pegawai ke jenjang yang lebih rendah.	1 2 3 4 5
D5.	Jika ada Pegawai yang sedang menghadapi masalah, perusahaan akan secara segera menempatkan Pegawai ke jenjang yang lebih rendah	1 2 3 4 5

LAMPIRAN 2. DATA TABULASI HASIL KUESIONER

No	KARAKTERISTIK				KINERJA							PROMOSI				ROTASI						DEMOSI						
					A1	A2	A3	A4	A5	A6	Y	B1	B2	B3	X1	C1	C2	C3	C4	C5	X2	D1	D2	D3	D4	D5	X3	
1	2	1	3	1	4	4	3	4	4	3.8	4	4	5	4.3	4	4	4	3	3	3.6	4	2	3	2	3	2.8		
2	2	3	4	2	4	3	3	3	4	3	3	3	4	3.3	3	3	3	3	3	3	5	4	4	4	3	4		
3	1	3	3	3	4	3	2	3	4	3	3.2	3	3	4	3.3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3.4		
4	1	2	2	2	4	4	4	5	5	5	4.5	5	4	4	4.3	5	4	4	4	4	4.2	5	4	4	4	4	4.2	
5	1	2	4	2	3	3	4	4	3	4	3.5	3	4	4	3.7	4	3	4	3	3	3	3.4	5	3	2	4	3.4	
6	1	2	3	2	4	3	4	4	4	4	3.8	4	4	5	4.3	4	3	3	3	3	3.2	3	4	4	3	4	3.6	
7	1	1	3	1	4	4	4	3	5	5	4.2	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3.8	3	4	3	3	3	3.2	
8	2	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3.2	4	4	4	3	5	4	
9	1	2	3	2	4	3	2	3	4	3	3.2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3.4	
10	1	2	2	2	4	4	4	5	5	5	4.5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4.2	4	3	3	2	3	3	
11	1	2	2	2	3	4	3	3	4	3	3.3	3	3	4	3.3	3	4	3	3	3	3.2	4	4	4	3	4	3	3.8
12	1	3	3	2	4	3	3	4	4	4	3.7	3	4	4	3.7	4	3	4	5	5	4.2	4	4	3	4	3	3.6	
13	1	2	2	2	4	3	4	4	4	4	3.8	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3.8	4	4	4	4	4	4	
14	2	2	4	2	4	3	3	3	4	4	3.5	3	4	4	3.7	3	3	4	4	4	3.6	4	4	3	3	4	3.6	
15	1	2	4	2	4	4	3	3	5	4	3.8	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3.8	4	3	3	3	4	3.4	
16	1	3	3	1	3	4	4	3	3	5	3.7	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3.8	3	4	4	3	4	3.6	
17	1	1	2	4	3	2	3	4	3	3	3.2	3	3	4	3.3	3	3	3	3	4	3.4	3	4	4	4	4	3.8	
18	1	2	3	2	3	3	3	4	3	3	3.2	3	3	3	3	4	3	2	3	3	3	4	4	4	4	4	4	
19	1	2	2	2	4	3	3	3	4	4	3.5	3	3	4	3.3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3.4	
20	1	3	4	2	4	4	3	4	4	4	3.8	4	4	4	4	4	3	4	3	4	3.8	4	4	4	4	4	4	
21	2	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3.5	3	4	3	3.7	4	4	5	4	4	4.2	4	4	3	3	5	3.8	
22	1	2	3	1	3	3	3	4	4	4	3.5	3	3	3	3	4	3	4	4	4	3.8	3	4	4	4	4	3.8	
23	1	1	2	2	4	4	2	3	5	5	3.8	3	4	4	3.7	3	4	4	4	4	3.8	5	4	3	3	5	4	
24	1	2	3	2	4	4	3	3	4	3	3.5	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3.2	5	5	4	5	5	4.8	
25	1	3	4	4	4	3	2	3	4	3	3.2	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3.6	5	4	5	4	5	4.6	
26	2	2	4	2	4	4	3	4	4	3	3.7	4	3	4	3.7	4	4	3	4	4	3.8	4	4	3	3	5	3.8	
27	1	2	3	2	4	3	3	3	4	3	3.3	4	3	3	3.3	3	3	2	3	3	2.8	4	4	4	4	5	4.2	
28	1	2	3	2	5	4	3	5	5	4	4.3	5	5	4	4.7	5	4	5	4	4	4.4	4	5	4	4	4	5	4.4
29	2	2	4	2	4	4	3	4	4	4	3.8	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3.8	
30	1	2	2	2	3	3	3	4	4	3	3.3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3.2	4	3	5	3	5	4	
31	1	3	4	3	5	4	4	4	4	4	4.2	4	5	4	4.3	4	4	5	4	4	4.2	4	4	3	3	3	3.4	
32	1	1	2	1	3	3	3	4	4	3	3.3	4	4	4	4	4	3	3	5	4	3.8	3	4	4	4	3	3.6	
33	2	1	4	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3.6	5	4	3	3	5	4	
34	1	3	4	3	3	3	3	4	4	3	3.3	3	3	3	3	4	3	4	5	5	4.2	4	5	4	4	4	4.2	
35	1	1	4	1	3	3	2	3	4	3	3	4	3	4	3.7	3	3	3	3	4	3.4	5	3	3	2	4	3.4	
36	2	1	3	1	3	3	3	4	4	3	3.3	3	3	3	3	3	4	3	2	3	3	3	2	3	3	3	2.8	
37	1	3	2	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3.4	5	3	4	3	4	3.8	
38	2	2	4	2	4	3	4	4	4	4	3.8	4	4	4	4	4	3	3	4	3	3.4	4	4	3	3	3	3.4	
39	1	3	4	4	3	5	3	4	4	4	3.8	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4.2	4	4	4	4	4	4	
40	1	1	2	2	3	4	4	4	4	3	3.7	3	3	4	3.3	4	4	3	5	4	4	4	3	3	2	3	3	
41	1	2	4	2	3	4	3	3	4	3	3.3	3	4	4	3.7	3	4	4	4	4	3.8	4	4	4	4	4	4	
42	1	3	4	1	3	5	3	5	5	5	4.3	4	5	4	4.3	5	5	3	3	3	3.8	4	3	5	4	5	4.2	
43	2	1	3	1	3	3	3	3	4	3	3.2	3	4	4	3.7	3	3	4	4	4	3.6	4	3	3	2	4	3.2	
44	1	3	2	3	3	3	4	4	4	4	3.7	3	4	4	3.7	4	3	4	5	4	4	3	4	4	3	3	3.4	
45	1	3	4	3	3	4	3	3	4	4	3.5	3	3	4	3.3	3	4	3	4	4	3.6	4	5	4	4	5	4.4	
46	2	2	4	2	4	3	4	4	4	4	3.8	3	4	4	3.7	4	3	3	4	3	3.4	4	2	3	3	3	3	
47	2	1	4	1	4	3	4	4	4	4	3.8	3	4	4	3.7	4	3	4	5	4	4	4	3	5	3	5	4	
48	2	2	3	2	3	3	3	3	4	3	3.2	3	4	4	3.7	3	3	4	4	4	3.6	4	4	4	3	5	4	
49	1	3	2	3	4	4	4	4	5	4	4.2	4	4	5	4.3	4	4	4	4	3	3.8	4	3	3	2	3	3	
50	1	3	4	4	3	3	5	4	3	3.5	4	4	4	4	5	3	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	3.6	
51	2	2	3	2	4	3	3	3	5	4	3.7	4	4	4	4	3	3	3	4	4	3.4	4	5	4	4	4	4.2	
52	1	2	3	2	3	4	4	4	4	4	3.8	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	3	3.2	
53	1	3	4	3	4	4	3	5	5	5	4.3	4	5	5	4.7	5	4	4	4	5	4.4	5	3	4	3	4	3.8	
54	1	3	2	3	4	5	3	4	5	5	4.3	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4.2	4	4	3	3	3	3.4	
55	2	1	3	1	3	4	4	4	4	4	3.8	3	4	4	3.7	4	4	4	4	4	3	3.8	4	3	3	2	5	3.4
56	1	3	2	3	3	3	4	3	3	4	3.3	3	3	4	3.3	3	3	4	5	4	3.8	4	4	4	3	4	3.8	
57	1	3	4	3	5	4	4	4	4	4	4.2	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4.2	5	4	4	3	3	3.8	
58	2	2	4	2	4	3	4	4	4	4	3.8	4	4	4	4	4	3	3	3	3.2	4	4	3	4	3	4	3.6	
59																												

LAMPIRAN 3. TABEL FREKWENSI

Frequency Table

Jenis Kelamin					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	laki-laki	50	71.4	71.4	71.4
	Perempuan	20	28.6	28.6	100.0
	Total	70	100.0	100.0	

Umur

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	21-25 tahun	14	20.0	20.0	20.0
	26-30 tahun	33	47.1	47.1	67.1
	36-40 tahun	23	32.9	32.9	100.0
	Total	70	100.0	100.0	

Pendidikan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SLTA	17	24.3	24.3	24.3
	D III	23	32.9	32.9	57.1
	S1	30	42.9	42.9	100.0
	Total	70	100.0	100.0	

Masa kerja

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1-5 tahun	14	20.0	20.0	20.0
	6-10 tahun	37	52.9	52.9	72.9
	11-15 tahun	14	20.0	20.0	92.9
	16-20 tahun	5	7.1	7.1	100.0
	Total	70	100.0	100.0	

Saya selalu bekerja secara teliti sehingga pekerjaan yang saya siapkan sesuai yang diharapkan oleh semua pihak tanpa banyak mengalami kesalahan.

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Krg Setuju	33	47.1	47.1	47.1
	Setuju	33	47.1	47.1	94.3
	Sgt Setuju	4	5.7	5.7	100.0
	Total	70	100.0	100.0	

Proses pekerjaan yang saya kerjakan dapat saya pahami tanpa harus banyak diarahkan oleh atasan atau supervisor.

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Krg Setuju	36	51.4	51.4	51.4
	Setuju	30	42.9	42.9	94.3
	Sgt Setuju	4	5.7	5.7	100.0
	Total	70	100.0	100.0	

Saya memiliki ide dan cara-cara yang lebih efektif dalam bekerja sehingga pekerjaan saya dapat saya selesaikan lebih berkualitas dan lebih cepat dari waktu yang dijanjikan.

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tdk Setuju	6	8.6	8.6	8.6
	Krg Setuju	37	52.9	52.9	61.4
	Setuju	27	38.6	38.6	100.0
	Total	70	100.0	100.0	

Saya dapat bekerja dengan perasaan tenang dalam segala bentuk situasi kerja.

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Krg Setuju	24	34.3	34.3	34.3
	Setuju	38	54.3	54.3	88.6
	Sgt Setuju	8	11.4	11.4	100.0
	Total	70	100.0	100.0	

Karena perusahaan telah membayar upah dan tunjangan yang begitu besar yang menjadi beban perusahaan, maka saya harus bekerja dengan giat sesuai dengan target perusahaan.

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Krg Setuju	9	12.9	12.9	12.9
	Setuju	46	65.7	65.7	78.6
	Sgt Setuju	15	21.4	21.4	100.0
	Total	70	100.0	100.0	

Saya lebih mengutamakan pekerjaan siap pada waktu yang lebih cepat dan menunda aktivitas lainnya yang kurang perlu.

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Krg Setuju	23	32.9	32.9	32.9
	Setuju	35	50.0	50.0	82.9
	Sgt Setuju	12	17.1	17.1	100.0
	Total	70	100.0	100.0	

Pegawai yang dipromosikan adalah orang-orang yang telah memiliki pengalaman atau masa kerja yang lebih baik.

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Krg Setuju	34	48.6	48.6	48.6
	Setuju	33	47.1	47.1	95.7
	Sgt Setuju	3	4.3	4.3	100.0
	Total	70	100.0	100.0	

Pegawai yang dipromosikan adalah orang-orang yang memiliki keterampilan atau keahlian yang lebih baik.

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Krg Setuju	23	32.9	32.9	32.9
	Setuju	42	60.0	60.0	92.9
	Sgt Setuju	5	7.1	7.1	100.0
	Total	70	100.0	100.0	

Pegawai yang dipromosikan adalah orang-orang yang memiliki kinerja yang lebih baik.

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Krg Setuju	11	15.7	15.7	15.7
	Setuju	54	77.1	77.1	92.9
	Sgt Setuju	5	7.1	7.1	100.0
	Total	70	100.0	100.0	

Jika terjadi kekurangan Pegawai pada bidang-bidang tertentu maka perusahaan akan mengalihutugaskan Pegawai dari satu bidang ke bidang lainnya sesuai kebutuhan.

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Krg Setuju	24	34.3	34.3	34.3
	Setuju	38	54.3	54.3	88.6
	Sgt Setuju	8	11.4	11.4	100.0
	Total	70	100.0	100.0	

Perusahaan akan mengalihutugaskan Pegawai yang sudah lama masa kerjanya ke pekerjaan lain sesuai Pendidikan dan keahliannya

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Krg Setuju	36	51.4	51.4	51.4
	Setuju	30	42.9	42.9	94.3
	Sgt Setuju	4	5.7	5.7	100.0
	Total	70	100.0	100.0	

Perusahaan sering mengalihutugaskan Pegawai dari satu bagian ke bagian lainnya agar Pegawai dapat memperkaya keahlian dalam berbagai pekerjaan.

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tdk Setuju	3	4.3	4.3	4.3
	Krg Setuju	27	38.6	38.6	42.9
	Setuju	37	52.9	52.9	95.7
	Sgt Setuju	3	4.3	4.3	100.0
	Total	70	100.0	100.0	

Perusahaan sering mengalih tugaskan Pegawai dari satu bagian ke bagian lainnya untuk jenis pekerjaan yang sama, namun untuk kantor unit atau cabang.

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Krg Setuju	20	28.6	28.6	28.6
	Setuju	42	60.0	60.0	88.6
	Sgt Setuju	8	11.4	11.4	100.0
	Total	70	100.0	100.0	

Perusahaan bersedia mengalih tugaskan Pegawai dari satu bagian ke bagian lain atas permintaan Pegawai sendiri karena tidak bisa bekerja sama

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Krg Setuju	25	35.7	35.7	35.7
	Setuju	41	58.6	58.6	94.3
	Sgt Setuju	4	5.7	5.7	100.0
	Total	70	100.0	100.0	

Jika Pegawai tidak mampu mengemban tugas-tugas strategis yang diberikan perusahaan maka akan digantikan dan Pegawai tersebut akan di tempatkan secara vertikal ke jenjang yang lebih rendah.

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Krg Setuju	15	21.4	21.4	21.4
	Setuju	43	61.4	61.4	82.9
	Sgt Setuju	12	17.1	17.1	100.0
	Total	70	100.0	100.0	

Jika ada Pegawai yang memiliki produktivitas kerja yang tidak sesuai target perusahaan, maka akan di ganti dan kemudian di tempatkan ke jenjang yang lebih rendah.

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tdk Setuju	3	4.3	4.3	4.3
	Krg Setuju	16	22.9	22.9	27.1
	Setuju	46	65.7	65.7	92.9
	Sgt Setuju	5	7.1	7.1	100.0
	Total	70	100.0	100.0	

Perusahaan sering melakukan rasionalitas/efisiensi bidang kerja sehingga ada sejumlah Pegawai yang di tempatkan ke jenjang yang lebih rendah.

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Krg Setuju	32	45.7	45.7	45.7
	Setuju	34	48.6	48.6	94.3
	Sgt Setuju	4	5.7	5.7	100.0
	Total	70	100.0	100.0	

Jika ada Pegawai yang tingkat kehadirannya buruk, perusahaan akan mengambil langkah untuk menempatkan Pegawai ke jenjang yang lebih rendah.

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tdk Setuju	11	15.7	15.7	15.7
	Krg Setuju	33	47.1	47.1	62.9
	Setuju	25	35.7	35.7	98.6
	Sgt Setuju	1	1.4	1.4	100.0
	Total	70	100.0	100.0	

Jika ada Pegawai yang sedang menghadapi masalah, perusahaan akan secara segera menempatkan Pegawai ke jenjang yang lebih rendah

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Krg Setuju	20	28.6	28.6	28.6
	Setuju	30	42.9	42.9	71.4
	Sgt Setuju	20	28.6	28.6	100.0
	Total	70	100.0	100.0	

LAMPIRAN 4. HASIL UJI RELIABILITAS

Reliability

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	70	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	70	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.737	.733	6

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
A1	3.5857	.60176	70
A2	3.5429	.60638	70
A3	3.3000	.62206	70
A4	3.7714	.64091	70
A5	4.0857	.58341	70
A6	3.8429	.69440	70

Summary Item Statistics

	Mean	Minimum	Maximum	Range	Maximum / Minimum	Variance	N of Items
Item Means	3.688	3.300	4.086	.786	1.238	.074	6

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
A1	18.5429	4.860	.325	.248	.739
A2	18.5857	4.420	.509	.343	.689
A3	18.8286	4.898	.291	.324	.749
A4	18.3571	4.349	.496	.323	.693
A5	18.0429	4.418	.541	.512	.681
A6	18.2857	3.743	.692	.519	.626

Reliability

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	70	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	70	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.782	.784	3

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
B1	3.5571	.58075	70
B2	3.7429	.58199	70
B3	3.9143	.47374	70

Summary Item Statistics

	Mean	Minimum	Maximum	Range	Maximum / Minimum	Variance	N of Items
Item Means	3.738	3.557	3.914	.357	1.100	.032	3

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
B1	7.6571	.895	.590	.371	.742
B2	7.4714	.804	.708	.503	.602
B3	7.3000	1.083	.582	.372	.751

Reliability

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	70	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	70	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.639	.641	5

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
C1	3.7714	.64091	70
C2	3.5429	.60638	70
C3	3.5714	.64989	70
C4	3.8286	.61317	70
C5	3.7000	.57357	70

Summary Item Statistics

	Mean	Minimum	Maximum	Range	Maximum / Minimum	Variance	N of Items
Item Means	3.683	3.543	3.829	.286	1.081	.015	5

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
C1	14.6429	2.987	.226	.120	.666
C2	14.8714	3.012	.246	.196	.653
C3	14.8429	2.366	.555	.350	.497
C4	14.5857	2.623	.453	.533	.556
C5	14.7143	2.613	.516	.564	.529

Reliability

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	70	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	70	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.620	.618	5

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
D1	3.9571	.62405	70
D2	3.7571	.64686	70
D3	3.6000	.59952	70
D4	3.2286	.72575	70
D5	4.0000	.76139	70

Summary Item Statistics

	Mean	Minimum	Maximum	Range	Maximum / Minimum	Variance	N of Items
Item Means	3.709	3.229	4.000	.771	1.239	.098	5

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
D1	14.5857	3.898	.091	.069	.689
D2	14.7857	3.069	.452	.423	.527
D3	14.9429	3.098	.500	.372	.509
D4	15.3143	2.827	.475	.526	.509
D5	14.5429	2.918	.390	.249	.559

LAMPIRAN 5. HASIL UJI VALIDITAS

Correlations

Correlations

		A1	A2	A3	A4	A5	A6	Y
A1	Pearson Correlation	1	.165	.402**	.440**	.137	.082	.593**
	Sig. (2-tailed)		.173	.001	.000	.260	.499	.000
	N	70	70	70	70	70	70	70
A2	Pearson Correlation	.165	1	.047	.058	.505**	.717**	.664**
	Sig. (2-tailed)	.173		.697	.631	.000	.000	.000
	N	70	70	70	70	70	70	70
A3	Pearson Correlation	.402**	.047	1	.324**	.179	.083	.559**
	Sig. (2-tailed)	.001	.697		.006	.138	.493	.000
	N	70	70	70	70	70	70	70
A4	Pearson Correlation	.440**	.058	.324**	1	.305*	-.019	.570**
	Sig. (2-tailed)	.000	.631	.006		.010	.876	.000
	N	70	70	70	70	70	70	70
A5	Pearson Correlation	.137	.505**	.179	.305*	1	.431**	.700**
	Sig. (2-tailed)	.260	.000	.138	.010		.000	.000
	N	70	70	70	70	70	70	70
A6	Pearson Correlation	.082	.717**	.083	-.019	.431**	1	.616**
	Sig. (2-tailed)	.499	.000	.493	.876	.000		.000
	N	70	70	70	70	70	70	70
Y	Pearson Correlation	.593**	.664**	.559**	.570**	.700**	.616**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	70	70	70	70	70	70	70

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

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

Correlations

		B1	B2	B3	X1
B1	Pearson Correlation	1	.440**	.723**	.706**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000
	N	70	70	70	70
B2	Pearson Correlation	.440**	1	.512**	.810**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000
	N	70	70	70	70
B3	Pearson Correlation	.723**	.512**	1	.840**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000
	N	70	70	70	70
X1	Pearson Correlation	.706**	.810**	.840**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	
	N	70	70	70	70

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

Correlations

Correlations

	C1	C2	C3	C4	C5	X2
C1 Pearson Correlation	1	.174	.276*	.609**	.614**	.754**
Sig. (2-tailed)		.147	.020	.000	.000	.000
N	70	70	70	70	70	70
C2 Pearson Correlation	.174	1	.184	.433**	.268*	.598**
Sig. (2-tailed)	.147		.124	.000	.024	.000
N	70	70	70	70	70	70
C3 Pearson Correlation	.276*	.184	1	.266*	.473**	.631**
Sig. (2-tailed)	.020	.124		.025	.000	.000
N	70	70	70	70	70	70
C4 Pearson Correlation	.609**	.433**	.266*	1	.340**	.776**
Sig. (2-tailed)	.000	.000	.025		.004	.000
N	70	70	70	70	70	70
C5 Pearson Correlation	.614**	.268*	.473**	.340**	1	.742**
Sig. (2-tailed)	.000	.024	.000	.004		.000
N	70	70	70	70	70	70
X3 Pearson Correlation	.754**	.598**	.631**	.776**	.742**	1
Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	
N	70	70	70	70	70	70

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

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

Correlations

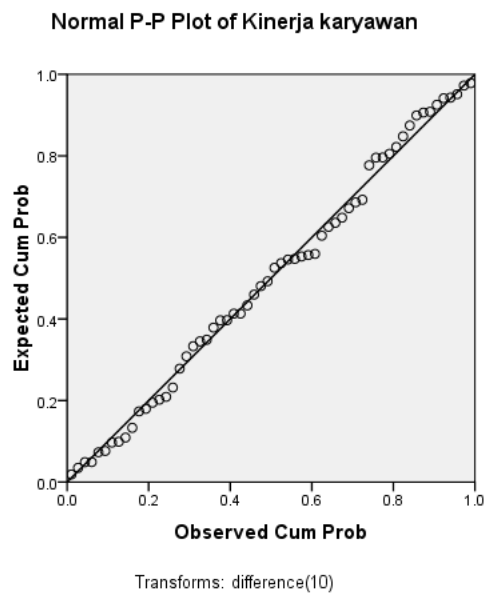
		D1	D2	D3	D4	D5	X3
D1	Pearson Correlation	1	-.032	.474**	.331**	.499**	.665**
	Sig. (2-tailed)		.793	.000	.005	.000	.000
	N	70	70	70	70	70	70
D2	Pearson Correlation	-.032	1	.072	.351**	.416**	.552**
	Sig. (2-tailed)	.793		.551	.003	.000	.000
	N	70	70	70	70	70	70
D3	Pearson Correlation	.474**	.072	1	.189	.304**	.534**
	Sig. (2-tailed)	.000	.551		.114	.010	.000
	N	70	70	70	70	70	70
D4	Pearson Correlation	.331**	.351**	.189	1	.575**	.705**
	Sig. (2-tailed)	.005	.003	.114		.000	.000
	N	70	70	70	70	70	70
D5	Pearson Correlation	.499**	.416**	.304**	.575**	1	.831**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.010	.000		.000
	N	70	70	70	70	70	70
X3	Pearson Correlation	.665**	.552**	.534**	.705**	.831**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	70	70	70	70	70	70

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

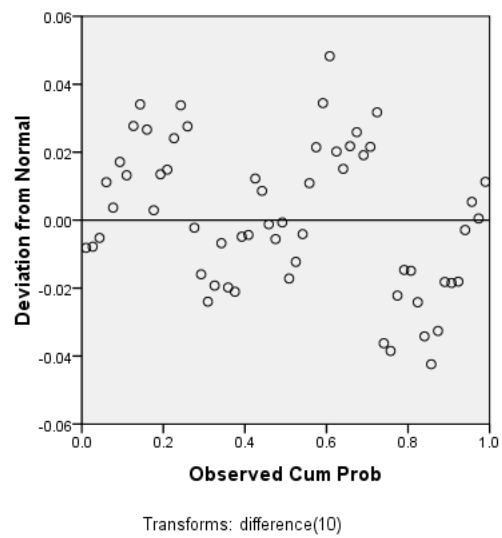
LAMPIRAN 6. HASIL UJI NORMALITAS

PPlot

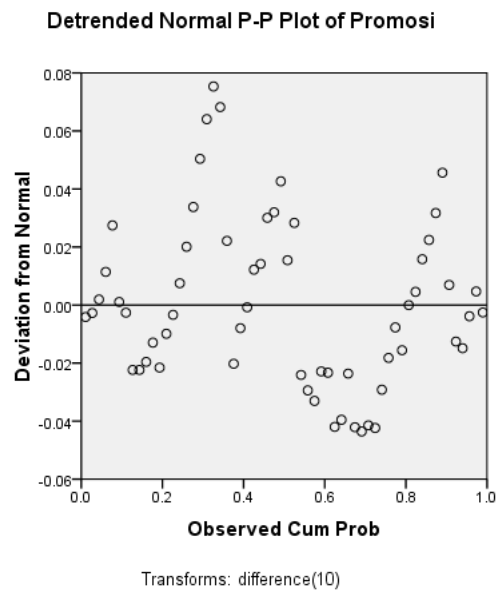
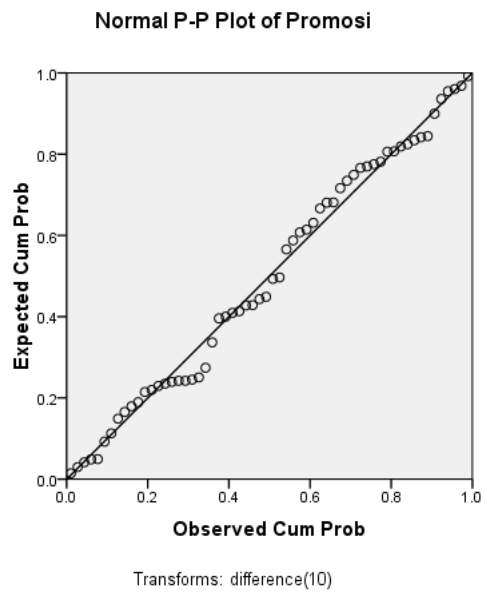
Kinerja Pegawai



Detrended Normal P-P Plot of Kinerja karyawan



Promosi

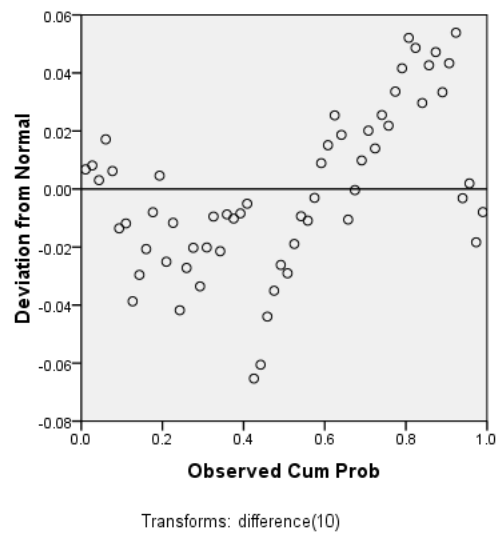


Rotasi

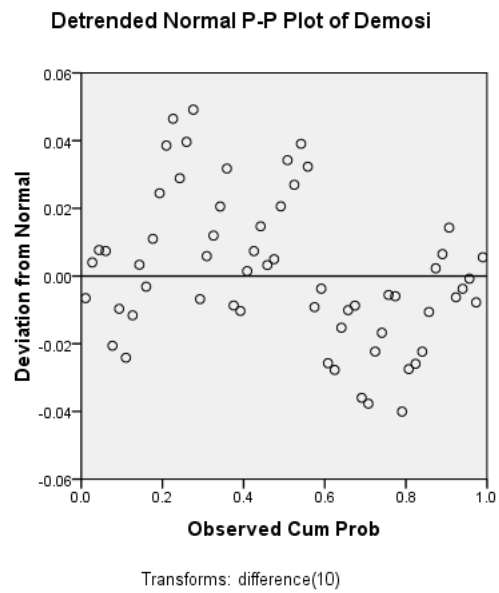
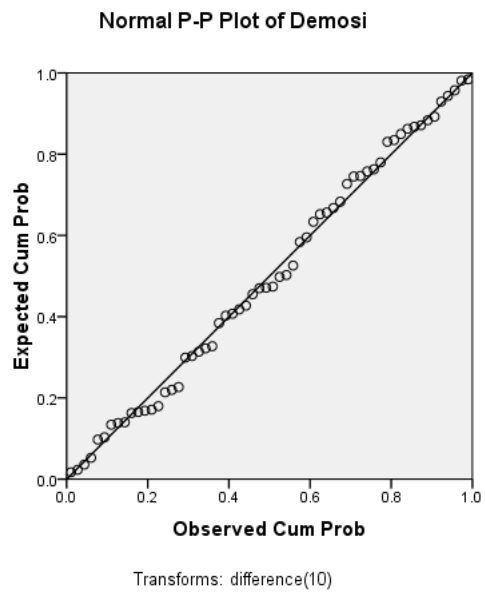
Normal P-P Plot of Rotasi



Detrended Normal P-P Plot of Rotasi



Demosi



LAMPIRAN 7. HASIL ANALISIS REGRESI LINIER

Regression

Variables Entered/Removed^b

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Demosi, Rotasi, Promosi ^a	.	Enter

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.802 ^a	.643	.627	.25100

a. Predictors: (Constant), Demosi, Rotasi, Promosi

b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	7.504	3	2.501	39.706	.000 ^a
	Residual	4.158	66	.063		
	Total	11.662	69			

a. Predictors: (Constant), Demosi, Rotasi, Promosi

b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

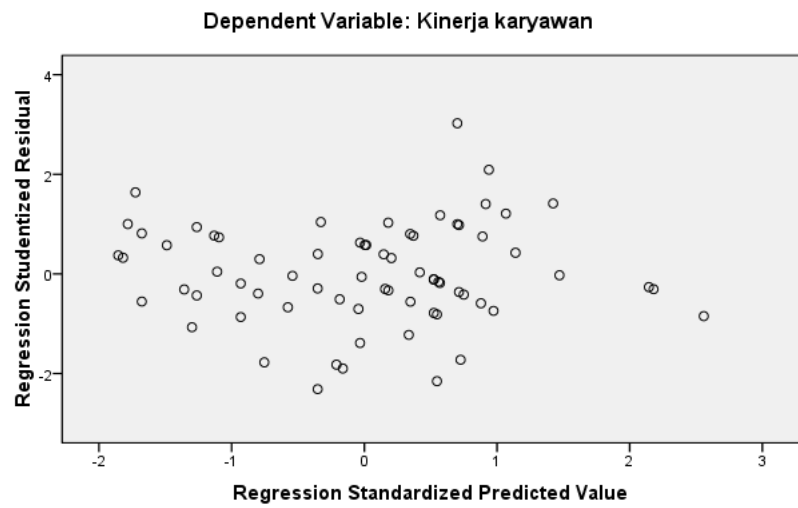
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	.627	.410		1.528	.131		
	Promosi	.550	.080	.611	6.883	.000	.685	1.461
	Rotasi	.293	.092	.282	3.188	.002	.693	1.443
	Demosi	-.020	.072	-.020	-.274	.785	.972	1.029

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Charts

Scatterplot



LAMPIRAN 8. TABEL STATISTIK

NILAI-NILAI r PRODUCT MOMENT

N	Taraf Signif		N	Taraf Signif		N	Taraf Signif	
	5%	1%		5%	1%		5%	1%
3	0.997	0.999	27	0.381	0.487	55	0.266	0.345
4	0.950	0.990	28	0.374	0.478	60	0.254	0.330
5	0.878	0.959	29	0.367	0.470	65	0.244	0.317
6	0.811	0.917	30	0.361	0.463	70	0.235	0.306
7	0.754	0.874	31	0.355	0.456	75	0.227	0.296
8	0.707	0.834	32	0.349	0.449	80	0.220	0.286
9	0.666	0.798	33	0.344	0.442	85	0.213	0.278
10	0.632	0.765	34	0.339	0.436	90	0.207	0.270
11	0.602	0.735	35	0.334	0.430	95	0.202	0.263
12	0.576	0.708	36	0.329	0.424	100	0.195	0.256
13	0.553	0.684	37	0.325	0.418	125	0.176	0.230
14	0.532	0.661	38	0.320	0.413	150	0.159	0.210
15	0.514	0.641	39	0.316	0.408	175	0.148	0.194
16	0.497	0.623	40	0.312	0.403	200	0.138	0.181
17	0.482	0.606	41	0.308	0.398	300	0.113	0.148
18	0.468	0.590	42	0.304	0.393	400	0.098	0.128
19	0.456	0.575	43	0.301	0.389	500	0.088	0.115
20	0.444	0.561	44	0.297	0.384	600	0.080	0.105
21	0.433	0.549	45	0.294	0.380	700	0.074	0.097
22	0.423	0.537	46	0.291	0.376	800	0.070	0.091
23	0.413	0.526	47	0.288	0.372	900	0.065	0.086
24	0.404	0.515	48	0.284	0.368	1000	0.062	0.081
25	0.396	0.505	49	0.281	0.364			
26	0.388	0.496	50	0.279	0.361			

Tabel t

Df	0,1	0,05	0,02	0,01
64	1,669	1,998	2,386	2,655
65	1,669	1,997	2,385	2,654
66	1,668	1,997	2,384	2,652
67	1,668	1,996	2,383	2,651
68	1,668	1,995	2,382	2,65
69	1,667	1,995	2,382	2,649
70	1,667	1,994	2,381	2,648
71	1,667	1,994	2,38	2,647
72	1,666	1,993	2,379	2,646
73	1,666	1,993	2,379	2,645
74	1,666	1,993	2,378	2,644
75	1,665	1,992	2,377	2,643
76	1,665	1,992	2,376	2,642
77	1,665	1,991	2,376	2,641
78	1,665	1,991	2,375	2,64
79	1,664	1,99	2,374	2,64
80	1,664	1,99	2,374	2,639
90	1,662	1,987	2,368	2,632
91	1,662	1,986	2,368	2,631
92	1,662	1,986	2,368	2,63
93	1,661	1,986	2,367	2,63
94	1,661	1,986	2,367	2,629
95	1,661	1,985	2,366	2,629
96	1,661	1,985	2,366	2,628
97	1,661	1,985	2,365	2,627
98	1,661	1,984	2,365	2,627
99	1,66	1,984	2,365	2,626
100	1,66	1,984	2,364	2,626

F-statistics P=0.05

df untuk penyebut (N2)	df untuk pembilang(N1)														
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
46	4.05	3.20	2.81	2.57	2.42	2.30	2.22	2.15	2.09	2.04	2.00	1.97	1.94	1.91	1.89
47	4.05	3.20	2.80	2.57	2.41	2.30	2.21	2.14	2.09	2.04	2.00	1.96	1.93	1.91	1.88
48	4.04	3.19	2.80	2.57	2.41	2.29	2.21	2.14	2.08	2.03	1.99	1.96	1.93	1.90	1.88
49	4.04	3.19	2.79	2.56	2.40	2.29	2.20	2.13	2.08	2.03	1.99	1.96	1.93	1.90	1.88
50	4.03	3.18	2.79	2.56	2.40	2.29	2.20	2.13	2.07	2.03	1.99	1.95	1.92	1.89	1.87
51	4.03	3.18	2.79	2.55	2.40	2.28	2.20	2.13	2.07	2.02	1.98	1.95	1.92	1.89	1.87
52	4.03	3.18	2.78	2.55	2.39	2.28	2.19	2.12	2.07	2.02	1.98	1.94	1.91	1.89	1.86
53	4.02	3.17	2.78	2.55	2.39	2.28	2.19	2.12	2.06	2.01	1.97	1.94	1.91	1.88	1.86
54	4.02	3.17	2.78	2.54	2.39	2.27	2.18	2.12	2.06	2.01	1.97	1.94	1.91	1.88	1.86
55	4.02	3.16	2.77	2.54	2.38	2.27	2.18	2.11	2.06	2.01	1.97	1.93	1.90	1.88	1.85
56	4.01	3.16	2.77	2.54	2.38	2.27	2.18	2.11	2.05	2.00	1.96	1.93	1.90	1.87	1.85
57	4.01	3.16	2.77	2.53	2.38	2.26	2.18	2.11	2.05	2.00	1.96	1.93	1.90	1.87	1.85
58	4.01	3.16	2.76	2.53	2.37	2.26	2.17	2.10	2.05	2.00	1.96	1.92	1.89	1.87	1.84
59	4.00	3.15	2.76	2.53	2.37	2.26	2.17	2.10	2.04	2.00	1.96	1.92	1.89	1.86	1.84
60	4.00	3.15	2.76	2.53	2.37	2.25	2.17	2.10	2.04	1.99	1.95	1.92	1.89	1.86	1.84
61	4.00	3.15	2.76	2.52	2.37	2.25	2.16	2.09	2.04	1.99	1.95	1.91	1.88	1.86	1.83
62	4.00	3.15	2.75	2.52	2.36	2.25	2.16	2.09	2.03	1.99	1.95	1.91	1.88	1.85	1.83
63	3.99	3.14	2.75	2.52	2.36	2.25	2.16	2.09	2.03	1.98	1.94	1.91	1.88	1.85	1.83
64	3.99	3.14	2.75	2.52	2.36	2.24	2.16	2.09	2.03	1.98	1.94	1.91	1.88	1.85	1.83
65	3.99	3.14	2.75	2.51	2.36	2.24	2.15	2.08	2.03	1.98	1.94	1.90	1.87	1.85	1.82
66	3.99	3.14	2.74	2.51	2.35	2.24	2.15	2.08	2.03	1.98	1.94	1.90	1.87	1.84	1.82
67	3.98	3.13	2.74	2.51	2.35	2.24	2.15	2.08	2.02	1.98	1.93	1.90	1.87	1.84	1.82
68	3.98	3.13	2.74	2.51	2.35	2.24	2.15	2.08	2.02	1.97	1.93	1.90	1.87	1.84	1.82
69	3.98	3.13	2.74	2.50	2.35	2.23	2.15	2.08	2.02	1.97	1.93	1.90	1.86	1.84	1.81
70	3.98	3.13	2.74	2.50	2.35	2.23	2.14	2.07	2.02	1.97	1.93	1.89	1.86	1.84	1.81

RIWAYAT HIDUP



Muhammad Sutrisno adalah Penulis Skripsi ini. Lahir pada tanggal 04 Oktober 1993 di Pondok Sayur Kota Pematang Siantar Provinsi Sumatera Utara. Penulis merupakan anak Pertama dari 2 Saudara dari pasangan Miswanto dan Darlina.

Adapun Riwayat Pendidikan penulis, yaitu pada tahun 2006 lulus dari SD Negeri 097320 Siantar Simalungun, kemudian penulis pindah ke Banda Aceh dan melanjutkan ke SMP Negeri 1 Payatieng Peukan Bada lulus tahun 2009. Pada tahun 2012 lulus dari SMK SMTI Banda Aceh dan pada tahun yang sama Penulis melanjutkan Pendidikan program Diploma III Jurusan Administrasi Bisnis di Campus LP3I College Banda Aceh lulus pada tahun 2015. Tahun 2020 Penulis melanjutkan Program Strata 1 Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh dan selesai pada tahun 2023.

Berkat petunjuk dan pertolongan Allah SWT , usaha disertai do'a kedua orang tua dan istri tercinta dalam menjalani aktivitas akademik di Perguruan Tinggi Universitas Muhammadiyah Aceh. Alhamdulillah Penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul **“Pengaruh Promosi, Rotasi Dan Demosi Jabatan Terhadap Kinerja Pegawai Di PT. PLN (Persero) Unit Pelaksana Pelayanan Pelanggan Banda Aceh”**.

EFFECT OF PROMOTION, ROTATION AND DEMOTION OF OCCUPATION ON EMPLOYEE PERFORMANCE AT PT. PLN (Persero) UNIT PELAKSANA PELAYANAN PELANGGAN BANDA ACEH

Dr. Febyolla Presilawati, SE, MM

Yuslaidar Yusuf, SE, M.Si

(Permanent Lecturer at the Faculty of Economics, University of Muhammadiyah Aceh)

Muhammad Sutrisno

Universitas Muhammadiyah Aceh

Jl. Muhammadiyah No. 91, Batoh, Kec. Lueng Bata, City of Banda Aceh, Aceh 23123

ABSTRACT

This study aims to determine the effect of promotions, rotations and demotions on employee performance at PT. PLN (Persero) Banda Aceh Customer Service Implementation Unit. The research population is all employees of PT. PLN (Persero) Banda Aceh Customer Service Implementing Unit, totaling 70 employees. Because the total population is less than 100, the entire population is used as a sample. The data used is primary data sourced from respondents. Primary data collection is done by distributing questionnaires. The collected data were then analyzed using multiple linear regression. The results of the study explain that promotion has a positive and significant effect on employee performance at PT. PLN (Persero) Banda Aceh Customer Service Implementation Unit with $t \text{ count} > \text{table}$. rotation has a positive and significant effect on employee performance at PT. PLN (Persero) Banda Aceh Customer Service Implementation Unit with $t \text{ count} > \text{table}$. Demotion has a negative and insignificant effect on employee performance at PT. PLN (Persero) Banda Aceh Customer Service Implementation Unit with $t \text{ count} < \text{table}$. Simultaneously promotions, rotations and demotions have a significant effect on employee performance at PT. PLN (Persero) Banda Aceh Customer Service Implementation Unit. rotation and demotion have a significant effect on employee performance at PT. PLN (Persero) Banda Aceh Customer Service Implementation Unit. rotation and demotion have a significant effect on employee performance at PT. PLN (Persero) Banda Aceh Customer Service Implementation Unit.

Keywords: *Promotion, rotation, demotion, employee performance*

INTRODUCTION

In the development of this highly competitive digitalization era, both social and business organizations will always be faced with, especially human resources (HR) or labor, human resources are not only unique and valuable, but are the most important organizational resources. It seems logical that an organization would expend a lot of effort to acquire and make full use of these resources. This effort is known as human resource management.

HRM is also called employee placement and personnel management. Human resource management (HRM) includes all activities involved in acquiring, maintaining, and developing an organization's human resources. As the definition implies, human resource management begins with the acquisition of people to work for the organization. The acquisition process can be quite competitive for some types of qualified employees. Next, steps must be taken to safeguard this valuable resource. Finally, human resources must be developed to achieve the optimal.

Within the organization must ensure that highly motivated employees stem from effective management

practices. Motivation as an internal individual process that energizes, directs, and maintains behavior. It is a personal "force" that causes to act in a certain way.

One of the factors that influence employee performance at PT. PLN (Persero) Unit Pelaksana Pelayanan Pelanggan Banda Aceh (UP3), namely promotion of positions where according to Priyono Marnis (2018: 191) promotion is one of the motivations for someone to work in an organization or company is the opportunity to advance. It is human nature in general to be better, more advanced than the current position. Opportunities to advance in the organization is often referred to as a promotion (rise in rank). A promotion means a transfer from one position to another which has higher status and responsibility.

Furthermore, what affects employee performance is job rotation. Where is the rotation of positions according to Kadarisman (2019) rotation or transfer is an activity of the leadership of the organization to move employees from one job to another that is considered at the same level or level. Rotation is a routine activity of an organization to be able to carry out the

principle of "the right man in the right place" or "the right person in the right place".

Furthermore, what affects employee performance is job demotion. Where demotion according to Sondang P. Siagian (2018) demotion means that a person, due to various considerations, experiences a reduction in rank or position and income and responsibilities

1.1 Research Objectives

Based on the title taken and the formulation of the problem that has been described above, it can be seen that the purpose of this study is as follows:

- a) To test and analyze the effect of promotion on employee performance at PT. PLN (Persero) Unit Pelaksana Pelayanan Pelanggan Banda Aceh.
- b) To test and analyze the effect of job rotation on employee performance at

1.2 Theoretical Basis

Job Promotion

Promotion is when an employee is transferred from one job to another whose responsibility is greater, his level in the hierarchy of positions is higher and his income is also greater. Every employee longs for a promotion because it is seen as a reward for someone's

that are getting smaller. It can be interpreted that no employee is happy to experience this. Demotions occur due to disciplinary problems, dishonesty, and being unable to carry out their duties. Demotion is a kind of sanction/penalty for employees whose work performance is considered low by company management.

PT. PLN (Persero) Unit Pelaksana Pelayanan Pelanggan Banda Aceh.

- c) To test and analyze the effect of job demotions on employee performance at PT. PLN (Persero) Unit Pelaksana Pelayanan Pelanggan Banda Aceh.
- d) To test and analyze the effect of promotions, rotations and position demotions on employee performance at PT. PLN (Persero) Unit Pelaksana Pelayanan Pelanggan Banda Aceh.

success in demonstrating high work performance in fulfilling their obligations (Siagian, 2017:169).

Position Rotation Job

Rotation is one part of the implementation of the human resource management function in achieving company goals or for human resource goals that play a role in the company. Job

rotation functions as a part of the human development process in a company. Not a few companies implement this position rotation in order to utilize and maximize the abilities of their employees. Job rotation according to Juwita, (2021: 60) is the transfer or movement of employees from one job to another that is different at the same level and there is no increase in salary.

Job Demotion

Demotion is the movement of employees from a position to a lower position in an organization, authority, responsibility, income, and lower status. The aim is to spur employee enthusiasm so that they can be more motivated in doing work and demotions are also used as sanctions by employees who don't contribute enough to the company to achieve the goals desired by the company. (Hasibuan 2019:154).

1.3 Thinking Framework

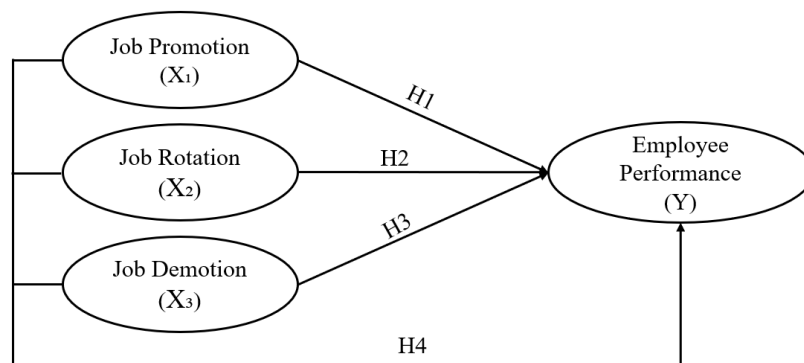


Figure 1. Thinking Framework
Source: Processed Data (2023)

1.4 Hypothesis

Based on the research objectives and frame of mind, the research hypothesis can be formulated as follows:

H1 : It is suspected that promotion has an effect on employee performance at PT. PLN (Persero) Unit Pelaksana Pelayanan Pelanggan Banda Aceh.

H2 : Allegedly Job Rotation affects the performance of employees at PT. PLN (Persero) Unit Pelaksana Pelayanan Pelanggan Banda Aceh.

H3 : Allegedly Demotion of Position affects the performance of employees at PT. PLN (Persero)

Unit Pelaksana Pelayanan
Pelanggan Banda Aceh.

H4 : Allegedly Promotion, Rotation
and Position Demotion affect the

performance of Employees at PT.
PLN (Persero) Unit Pelaksana
Pelayanan Pelanggan Banda
Aceh.

RESEARCH METHODS

1.5 Location and Research Object

The research location in completing this final project at PT. PLN (Persero) Unit Pelaksana Pelayanan Pelanggan Banda Aceh. The object of this research is focused on employees of PT. PLN (Persero) Unit Pelaksana Pelayanan Pelanggan Banda Aceh. The limitations of this study are focused on four variables to be discussed, namely promotions, rotations, demotions and employee performance. This research was conducted by distributing questionnaires to employees who were the object of research to facilitate writing in collecting the required data and information.

1.6 Types of Research

This research is causal in nature (casual relationship), namely the type of relationship that explains the influence of the independent variables on the dependent variable, namely the influence of promotions, rotations and demotions

at PT. PLN (Persero) Unit Pelaksana
Pelayanan Pelanggan Banda Aceh.

1.7 Time Horizon

This research is a one-shot study, namely research where data is collected at once in the form of data from research subjects in one time period (Supomo, 2014). Research starts from September 2022 until completion.

1.8 Units of Analysis

The unit of analysis in research is a certain unit that is considered as a research subject (Priyantno, 2018). In another sense, the unit of analysis can be interpreted as something related to the components studied. The unit of analysis in a study can be individuals, organizational groups, objects, regions and certain times according to the focus of the problem (Sarwono, 2017). The unit of analysis used in this study are employees at PT. PLN (Persero) Unit Pelaksana Pelayanan Pelanggan Banda Aceh.

1.9 Population and Research Sample

The population is a generalized area consisting of objects/subjects that have certain qualities and characteristics determined by researchers to be studied and then conclusions drawn by Sugiyono (2019). The population in this study were all employees of PT. PLN (Persero) Unit Pelaksana Pelayanan Pelanggan Banda Aceh as many as 70 people.

1.10 Data Collection Techniques

In order to strengthen the results of this study, the authors took primary data, namely data obtained directly from original sources in the form of questionnaires. The questionnaire is a data collection technique that is carried out in a way giving a set of questions or a written statement to the respondent to answer (Sugiyono, 2018: 142).

1.11 Definition and Operational Variables

Promotion (X_1) Increasing the position of an employee to a higher or better position than before with greater responsibility and targets, facilities, status, higher wages and additional benefits (Mualimah and Yusuf, 2022:60).

Rotation (X_2) Transfer or movement of employees from one job to another that is different at the same level and there is no increase in salary (Juwita, (2021:65).

Demotion (X_3) Movement of employees from one position to another at a lower level, both the level of responsibility, salary and level of structure (Indahingwati, and Novianto, 2020: 100).

Performance (Y) As a result of work someone has achieved from his work behavior in carrying out work activities (Sutrisno, 2019: 165).

1.12 Data Analysis Methods

The research data were analyzed using the Multiple Linear Regression model and processed using the SPSS (Statistics package for service solution) Version 22 program. The equation for the Multiple Linear Regression model in this study can be formulated as follows:

$$Y = a + b_1.X_1 + b_2.X_2 + b_3.X_3 + e$$

Where from the above formula can be seen the following statement:

Y	= Employee Performance
a	= Constant
X_1	= Promotion
X_2	= Rotation
X_3	= Demotion
b_1, b_2 dan b_3	= Regression coefficient
e	= Error term

DISCUSSION RESULT

1.13 Research Results

Table 1.
Multiple Regression Test
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Betas			Tolerance	VIF
(Constant)	.627	.410		1.528	.131		
1 Promosi	.550	.080	.611	6.883	.000	.685	1.461
Rotasi	.293	.092	.282	3.188	.002	.693	1.443
Demosi	-.020	.072	-.020	-.274	.785	.972	1.029

a. Dependent Variable: Employee Performance

Source: Processed Data (2023)

From the results of the SPSS output in the table above, a linear equation line can be drawn as follows:

$$Y = 0,627 + 0,550X_1 + 0,293X_2 - 0,022X_3$$

The above equation explains as follows:

1. The constant value of employee performance is 0.627 explaining if employee promotions (X_1), rotation (X_2) and demotion (X_3) has not changed, then the performance of employees (Y) at PT. PLN (Persero) Banda Aceh Customer Service Implementation Unit is constantly at a position of 0.627 units on the Likert scale. This condition indicates the performance of employees at PT. PLN (Persero) Banda Aceh

Customer Service Implementation Unit is still relatively low.

2. The regression coefficient for the influence of employee promotion of 0.550 explains that every one unit increase in the promotion policy variable will increase employee performance at PT. PLN (Persero) Banda Aceh Customer Service Implementation Unit of 0.550 units.

3. The regression coefficient for the effect of rotation is 0.293, explaining that every time there is an increase of one unit in the work rotation policy it will be able to increase employee performance at PT. PLN (Persero) Banda Aceh Customer Service Implementation Unit of 0.293 units on a Likert scale.

4. The regression coefficient for the effect of demotion is -0.020 explaining that every time there is an increase in one unit of employee demotion policies, it will be able to reduce employee

performance at PT. PLN (Persero) Banda Aceh Customer Service Implementation Unit of 0,227 units on a Likert scale.

1.14 Correlation Coefficient and Determination Test Results

The linear effect between promotions, rotations and demotions with employee performance always has a relationship that can be proven by the multiple correlation coefficient and the coefficient of termination. This coefficient explains the closeness of the overall relationship of the independent variables simultaneously with the dependent variables. The correlation value moves between -1 to

+1 and the more it is included in the category of value 1 or equal to 1, the stronger the correlation between variables or vice versa. While the coefficient of multiple determination is a coefficient that explains the magnitude of the simultaneous influence of the independent variables on the dependent variable. The independent variable relationship (promotion (X_1), rotation (X_2) and demotion (X_3)) with the dependent variable, namely employee performance (Y) can be seen in Table 2.

Table 2.
Results of Correlation Analysis and Termination Correlation

Model	R	R Square	Adjusted R Square
1	0,802	0,643	0,627

Source: Primary Data (processed), 2023

The correlation coefficient R is 0.802 explaining that there is a positive relationship between the independent variables, namely promotion (X_1), rotation (X_2) and demotion (X_3) with the dependent variable, namely employee

performance (Y) at PT. PLN (Persero) Banda Aceh Customer Service Implementation Unit, with a close relationship of 80.2%. The 0.80-0.99 relationship is classified as a very strong relationship (Sugiyono, 2013: 250). The

coefficient of determination R Square of 0.643 explains the role of the promotion variable (X_1), rotation (X_2) and Demotion (X_3) in influencing employee performance (Y) at PT. PLN (Persero) Banda Aceh Customer Service

1.15 Hypothesis Testing

1.15.1 Partial Hypothesis Test (t test)

- a. The results of the analysis of the effect of promotions on employee performance at PT. PLN (Persero) Unit Pelaksana Pelayanan Pelanggan Banda Aceh

From the results of the SPSS analysis, the calculated t value for the promotion variable is equal to 6.883 at the probability value limit of 0.000. While the value of t table at 5% error rate is 1.997. Thus $t \text{ count} > t \text{ table}$ so that H_{a1} can be accepted for truth, meaning that promotion has a significant effect on employee performance at PT. PLN (Persero) Unit Pelaksana Pelayanan Pelanggan Banda Aceh.

- b. The results of the analysis of the effect of rotation on employee performance at PT. PLN (Persero) Unit Pelaksana Pelayanan Pelanggan Banda Aceh

From the results of the SPSS analysis, the calculated t value for the

Implementation Unit is 0.643 or 64.3%. While the residual (residual value) of the role of these variables of 0.257 or 25.70% is influenced by other variables not involved in this study.

rotation variable is 3.188 at a probability value limit of 0.002. While the t table value of 5% error rate is 1.997. Thus $t \text{ count} > t \text{ table}$ so that the truth of the hypothesis H_{a2} can be accepted, meaning that rotation has a significant effect on employee performance at PT. PLN (Persero) Unit Pelaksana Pelayanan Pelanggan Banda Aceh.

- c. The results of the analysis of the effect of demotion on employee performance at PT. PLN (Persero) Unit Pelaksana Pelayanan Pelanggan Banda Aceh

From the results of the SPSS analysis, it was obtained that the t value was 0.274 at the limit of the probability value of 0.782. While the t table value of 5% error rate is 1.997. Thus $t \text{ count} < t \text{ table}$ so that the truth of the hypothesis H_a cannot be accepted, meaning that demotions do not significantly affect employee performance at PT. PLN (Persero) Unit Pelaksana Pelayanan Pelanggan Banda Aceh.

Simultaneous Test (Test f)

Table 3.
Results of F Test Analysis

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	7.504	3	2.501	39.706	0,00
	Residual	4.158	66	.063		
	Total	11.662	69			

Source: Primary Data (processed), 2023

The results of the Mean Square division obtained a calculated F value of 39,706 at a significance level limit of 0.000. Meanwhile, the F table significant level value of % and df 70 is 3.13. Thus it can be seen that the calculated F value (39,706) > F table (3.13) so that the

hypothesis Ha4 acceptable truth, means promotion (X1), rotation (X2) and demotion (X3) has a significant effect on employee performance (Y) at PT. PLN (Persero) Unit Pelaksana Pelayanan Pelanggan Banda Aceh.

CLOSING

1.16 Conclusion

Based on the results of the previous research and discussion, several conclusions can be drawn as follows:

1. Employee promotion policies have a positive and significant effect on employee performance at PT. PLN (Persero) Unit Pelaksana Pelayanan Pelanggan Banda Aceh.
2. The employee rotation policy has a positive and significant effect on employee performance at PT. PLN (Persero) Unit Pelaksana Pelayanan Pelanggan Banda Aceh.

3. The employee demotion policy has a negative and not significant effect on employee performance at PT. PLN (Persero) Unit Pelaksana Pelayanan Pelanggan Banda Aceh.

4. Simultaneously promotion, rotation and demotion policies have a significant effect on employee performance at PT. PLN (Persero) Unit Pelaksana Pelayanan Pelanggan Banda Aceh.

5. The relationship between the independent variables, namely employee promotions, rotations and demotions, is positive and very close with a correlation coefficient of 80.2%.

DAFTAR PUSTAKA

- Ardana. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : Graha Ilmu.
- Arikunto, Suharmisi. (2018). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta : Bineka Cipta.
- Ghozali, Imam. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif Dan Kualitatif*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Ghozali, Imam. (2017). *Aplikasi Multivariante Dengan Program IBM Spss*. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hasibuan. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung : Penerbit Bana Cipta.
- Hasibuan, Malayu S.P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : PT Bumi Aksara.
- Indahingwati, Asmara dan Novianto Eko Nugroho (2020) *Manajemen sumber daya manusia (MSDM)*. Surabaya: Scopindo Media Pustaka.
- Juwita, Kristin (2021) *Perilaku Organisasi*. Malang: Literasi Nusantara.
- Kharisman. (2019). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya manusia*. Jakarta : PT Raja Grafindo.
- Manullung, Marihot et al. (2018). *Dasar-dasar Manajemen*. Jakarta : Ghalia Indonesia.
- Manullang, Mununtun. (2017). *Metodologi Penelitian Proses Penelitian Praktis*. Bandung : Cipta Pustaka.
- Marnis, Priyono. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Surabaya : Zifatama Publisher.
- Mualimah dan Yusuf (2022) *Diskriminaasi Gender Dalam Promosi Jabatan*. Pasaman: Azka Pustaka.
- Presilawati, F., Amin, A., & Fahmi, A. (2022). Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja Non Fisik dan Kopensasi Terhadap Kinerja Pegawai Puskesmas Beutong Kabupaten Nagan Raya Aceh. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 10, 439-454.
- Presilawati, F. (2019). *Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Pegawai dengan Budaya*

- Organisasi Sebagai Variabel Intervening pada Pengadilan Tinggi Banda Aceh*. Banda Aceh : Universitas Muhammadiyah Aceh.
- Siangian, Sondang P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Sugiono. (2018). *Metode Penelitian Manajemen*. Bandung: Alfabeta.
- Sutrisno, Edy (2019) *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Kencana.
- Wahyudi. (2018). *Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Organisasi Pembelajaran*. Bandung: Alfabeta.
- Zanaria Tyara Rizkim. (2018). “*Pengaruh demosi, mutasi dan promosi jabatan terhadap motivasi kerja karyawan pada Bank Syariah Mandiri Cabang Palembang*”. Skripsi. Fakultas Ekonomi.UIN Raden Fatah, Palembang.

**PENGARUH PROMOSI, ROTASI DAN DEMOSI JABATAN TERHADAP
KINERJA PEGAWAI DI PT. PLN (Persero) UNIT PELAKSANA PELAYANAN
PELANGGAN BANDA ACEH**

Dr. Febyolla Presilawati, SE, MM

Yuslaidar Yusuf, SE, M.Si

(Dosen Tetap Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh)

Muhammad Sutrisno

Universitas Muhammadiyah Aceh

Jl. Muhammadiyah No.91, Batoh, Kec. Lueng Bata, Kota Banda Aceh, Aceh 23123

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh promosi, rotasi dan demosi terhadap kinerja pegawai pada PT. PLN (Persero) Unit Pelaksana Pelayanan Pelanggan Banda Aceh. Populasi penelitian adalah seluruh pegawai PT. PLN (Persero) Unit Pelaksana Pelayanan Pelanggan Banda Aceh yang berjumlah sebanyak 70 pegawai. Karena jumlah populasi kurang dari 100 maka seluruh populasi tersebut dijadikan sebagai sampel. Data yang digunakan adalah data primer yang bersumber dari responden. Pengumpulan data primer dilakukan dengan pembagian kuesioner. Data yang terkumpul selanjutnya dianalisis dengan menggunakan regresi linier berganda. Hasil penelitian menjelaskan promosi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada PT. PLN (Persero) Unit Pelaksana Pelayanan Pelanggan Banda Aceh dengan nilai t hitung $>$ tabel. rotasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada PT. PLN (Persero) Unit Pelaksana Pelayanan Pelanggan Banda Aceh dengan nilai t hitung $>$ tabel. Demosi berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai pada PT. PLN (Persero) Unit Pelaksana Pelayanan Pelanggan Banda Aceh dengan nilai t hitung $<$ tabel. Secara simultan promosi, rotasi dan demosi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada PT. PLN (Persero) Unit Pelaksana Pelayanan Pelanggan Banda Aceh.

Kata kunci: *Promosi, rotasi, demosi, kinerja pegawai*

PENDAHULUAN

Dalam perkembangan era digitalisasi yang serba kompetitif ini, baik itu sosial maupun organisasi bisnis akan selalu dihadapkan terutama sumber daya manusia (SDM) atau tenaga kerja, sumber daya manusia tidak hanya unik dan berharga, tetapi sumber daya organisasi yang paling penting. Tampak logis bahwa sesuatu organisasi akan mengeluarkan banyak usaha untuk memperoleh dan memanfaatkan sepenuhnya sumber daya tersebut. Upaya ini dikenal sebagai manajemen sumber daya manusia. MSDM disebut juga penempatan pegawai dan manajemen personalia.

Manajemen sumber daya manusia (MSDM) meliputi semua kegiatan yang terlibat dalam memperoleh, memelihara, dan mengembangkan sumber daya manusia organisasi. Sebagai definisi menyiratkan, manajemen sumber daya manusia dimulai dengan akuisisi mendapatkan orang untuk bekerja bagi organisasi. Proses akuisisi dapat cukup kompetitif untuk beberapa jenis pegawai yang memenuhi syarat. Selanjutnya, langkah-langkah harus diambil untuk menjaga sumber daya berharga. Akhirnya, sumber daya

manusia harus dikembangkan untuk mencapai yang optimal.

Didalam organisasi harus memastikan bahwa pegawai termotivasi yang tinggi berasal dari praktik manajemen yang efektif. Motivasi sebagai proses individual internal yang memberi energi, mengarahkan, dan memelihara perilaku. Ini adalah “kekuatan” pribadi yang menyebabkan untuk bertindak dengan cara tertentu.

Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai di PT. PLN Unit Pelaksana Pelayanan Pelanggan (UP3) Banda Aceh yaitu promosi jabatan dimana menurut Priyono Marnis (2018:191) promosi salah satu dorongan seseorang bekerja pada suatu organisasi atau perusahaan adalah adanya kesempatan untuk maju. Sudah menjadi sifat dasar manusia pada umumnya untuk menjadi lebih baik, lebih maju dari posisi yang dimiliki pada saat ini. Kesempatan untuk maju di dalam organisasi sering disebut sebagai promosi (naik pangkat). Suatu promosi berarti pemindahan dari suatu jabatan ke jabatan lain yang mempunyai status dan tanggung jawab yang lebih tinggi.

Selanjutnya yang mempengaruhi kinerja pegawai yaitu rotasi jabatan.

Dimana rotasi jabatan menurut Kadarisman (2019) rotasi atau pemindahan merupakan kegiatan dari pimpinan organisasi untuk memindahkan pegawai dari suatu pekerjaan ke pekerjaan yang lain yang dianggap setingkat atau sejajar. Rotasi adalah merupakan suatu kegiatan rutin dari suatu organisasi untuk dapat melaksanakan prinsip “the right man in the right place” atau “orang yang tepat pada tempat yang tepat”.

Selanjutnya yang mempengaruhi kinerja pegawai yaitu demosi jabatan. Dimana demosi jabatan menurut

Sondang P. Siagian (2018) demosi berarti bahwa seseorang, karena berbagai pertimbangan, mengalami penurunan pangkat atau jabatan dan penghasilan serta tanggung jawab yang semakin kecil. Dapat diartikan bahwa tidak ada seorang pegawai pun yang senang mengalami hal ini. Demosi terjadi dikarenakan masalah kedisiplinan, tidak jujur, serta tidak mampu mengerjakan tugasnya. Demosi merupakan sejenis sanksi/hukuman bagi pegawai yang prestasi kerjanya dinilai rendah oleh manajemen perusahaan.

1.1 Tujuan Penelitian

Berdasarkan judul yang diambil serta rumusan permasalahan yang telah dipaparkan diatas maka dapat diketahui bahwa tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a) Untuk menguji dan menganalisis pengaruh promosi jabatan terhadap kinerja pegawai pada PT. PLN (Persero) Unit Pelaksana Pelayanan Pelanggan Banda Aceh.
- b) Untuk menguji dan menganalisis pengaruh rotasi jabatan terhadap kinerja pegawai pada PT. PLN

(Persero)Unit Pelaksana Pelayanan Pelanggan Banda Aceh.

- c) Untuk menguji dan menganalisis pengaruh demosi jabatan terhadap kinerja pegawai pada PT. PLN (Persero) Unit Pelaksana Pelayanan Pelanggan Banda Aceh.
- d) Untuk menguji dan menganalisis pengaruh promosi, rotasi dan demosi jabatan terhadap kinerja pegawai pada PT. PLN (Persero) Unit Pelaksana Pelayanan Pelanggan Banda Aceh.

1.2 Landasan Teori

Promosi Jabatan

Promosi ialah apabila seorang pegawai dipindahkan dari satu pekerjaan ke pekerjaan lain yang tanggung jawabnya lebih besar, tingkatannya dalam hierarki jabatan yang lebih tinggi dan penghasilannya

Rotasi Jabatan

Rotasi jabatan adalah salah satu bagian dari penerapan fungsi manajemen sumber daya manusia dalam mencapai tujuan perusahaan ataupun bagi tujuan sumber daya manusia yang berperan dalam perusahaan tersebut. Rotasi jabatan berfungsi sebagai salah satu bagian dari proses pengembangan manusia yang ada dalam sebuah perusahaan. Tak sedikit perusahaan

Demosi Jabatan

Demosi adalah perpindahan karyawan dari suatu jabatan ke jabatan yang lebih rendah didalam suatu organisasi, wewenang, tanggung jawab, pendapatan, serta statusnya semakin rendah. Tujuannya adalah untuk

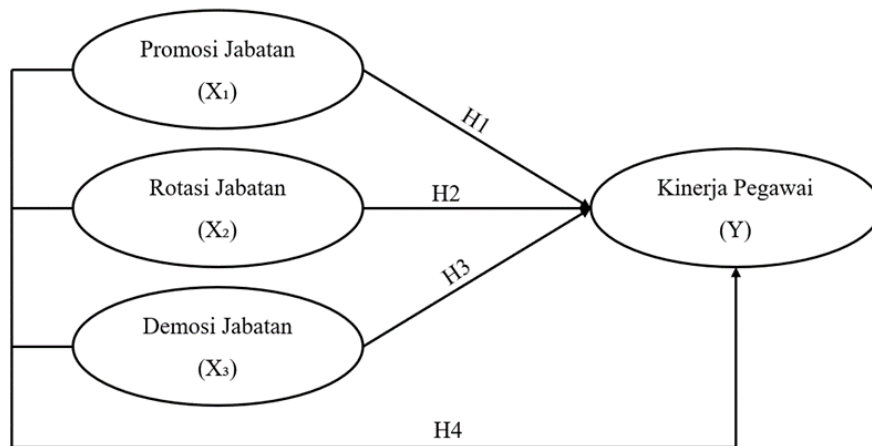
pun lebih besar pula. Setiap pegawai mendambakan promosi karena dipandang sebagai penghargaan atas keberhasilan seseorang menunjukkan prestasi kerja yang tinggi dalam menunaikan kewajibannya (Siagian, 2017:169).

menerapkan rotasi jabatan ini guna mendaya-gunakan serta memaksimalkan kemampuan para pegawainya.

Rotasi pekerjaan menurut Juwita, (2021:60) adalah transfer atau perpindahan karyawan dari satu pekerjaan ke pekerjaan lain yang berbeda dengan tingkatan yang sama dan tidak terjadi peningkatan gaji.

memacu semangat karyawan agar dapat lebih termotivasi dalam melakukan pekerjaan dan demosi juga dijadikan sanksi oleh karyawan yang kurang berkontribusi pada perusahaan untuk mencapai tujuan yang diinginkan oleh perusahaan. (Hasibuan 2019:154).

1.3 Kerangka Pemikiran



Gambar 1. Kerangka Pemikiran
Sumber : Data Hasil Olahan (2023)

1.4 Hipotesis

Berdasarkan tujuan penelitian dan kerangka pemikiran maka dapat dirumuskan hipotesis penelitian adalah :

H1: Diduga Promosi Jabatan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada

PT. PLN (Persero) Unit Pelaksana Pelayanan Pelanggan Banda Aceh.

H2: Diduga Rotasi Jabatan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada PT. PLN (Persero)

Unit Pelaksana Pelayanan Pelanggan Banda Aceh.

H3: Diduga Demosi Jabatan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada PT. PLN (Persero)

Unit Pelaksana Pelayanan Pelanggan Banda Aceh.

H4: Diduga Promosi, Rotasi dan Demosi Jabatan berpengaruh terhadap kinerja Pegawai pada PT. PLN (Persero) Unit Pelaksana Pelayanan Pelanggan Banda Aceh.

METODE PENELITIAN

1.5 Lokasi dan Objek Penelitian

Lokasi penelitian dalam menyelesaikan tugas akhir ini pada PT. PLN (Persero) Unit Pelaksana Pelayanan Pelanggan Banda Aceh.

Objek penelitian ini di fokuskan kepada pegawai PT. PLN (Persero) Unit Pelaksana Pelayanan Pelanggan Banda Aceh. Pembatasan penelitian ini difokuskan pada empat variabel yang akan dibahas yaitu promosi, rotasi,

demosi dan kinerja pegawai. Penelitian ini dilakukan dengan membagi kuisioner kepada pegawai yang menjadi

1.6 Jenis Penelitian

Penelitian ini bersifat kausalitas (casual relathionship) yaitu yang tipe hubungan yang menjelaskan pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen yaitu pengaruh promosi, rotasi dan demosi jabatan PT. PLN (Persero) Unit Pelaksana Pelayanan Pelanggan Banda Aceh.

1.7 Horizon Waktu

Penelitian ini merupakan penelitian satu waktu (one shoot study) yaitu penelitian yang datanya dikumpulkan sekaligus dapat berupa data dari subyek penelitian dalam satu periode waktu (Supomo, 2014). Penelitian dimulai dari September 2022 sampai dengan selesai.

1.8 Unit Analisis

Unit analisis dalam penelitian adalah satuan tertentu yang diperhitungkan sebagai subjek penelitian (Priyantno, 2018). Dalam pengertian lain, unit analisis dapat

objek penelitian untuk memudahkan penulisan dalam mengumpulkan data dan informasi yang dibutuhkan.

diartikan sebagai sesuatu yang berkaitan dengan komponen yang diteliti. Unit analisis suatu penelitian dapat berupa individu, kelompok organisasi, benda, wilayah dan waktu tertentu sesuai dengan focus permasalahannya (Sarwono, 2017). Adapun unit analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah pegawai pada PT. PLN (Persero) Unit Pelaksana Pelayanan Pelanggan Banda Aceh.

1.9 Populasi dan Sampel Penelitian

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya Sugiyono (2019). Populasi pada pada penelitian ini adalah seluruh pegawai PT. PLN (Persero) Unit Pelayanan Pelanggan Banda Aceh sebanyak 70 Orang.

1.10 Teknik Pengumpulan Data

Guna memperkuat hasil penelitian ini maka penulis mengambil data primer, yaitu data yang diperoleh langsung dari sumber asli yang berupa kuesioner. Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya (Sugiyono, 2018:142).

1.11 Definisi dan Operasional Variabel

Promosi (X_1) Peningkatan posisi seorang karyawan ke posisi yang lebih tinggi atau lebih baik dari sebelumnya dengan tanggungjawab dan target yang lebih besar, fasilitas, status, upah yang lebih tinggi dan mendapatkan tunjangan tambahan (Mualimah dan Yusuf, 2022:60).

Rotasi (X_2) Transfer atau perpindahan karyawan dari satu pekerjaan ke pekerjaan lain yang berbeda dengan tingkatan yang sama dan tidak terjadi peningkatan gaji (Juwita, (2021:65)

Demosi (X_3) Perpindahan karyawan dari satu posisi ke posisi

lainnya yang lebih rendah tingkatannya, baik tingkatan tanggungjawab, gaji maupun tingkat strukturnya (Indahingwati, dan Novianto, 2020:100)

Kinerja (Y) Sebagai hasil kerja telah dicapai seseorang dari tingkah laku kerjanya dalam melaksanakan aktivitas kerja (Sutrisno, 2019:165).

1.12 Metode Analisis Data

Data penelitian dianalisis dengan menggunakan model Regresi Linier Berganda dan Diolah dengan menggunakan program SPSS (Statistic pagcket for service solution) Versi 22. Adapun persamaan model Regresi Linier Berganda dalam Penelitian ini dapat di formulasikan sebagai berikut :

$$Y = a + b_1.X_1 + b_2.X_2 + b_3.X_3 + e$$

Dimana dari rumus diatas dapat diketahui keterangannya sebagai berikut :

Y = Kinerja Pegawai

a = Konstanta

X_1 = Promosi

X_2 = Rotasi

X_3 = Demosi

b_1 , b_2 dan b_3 = Koefesien regresi

e = Errorterm

HASIL PEMBAHASAN

1.13 Hasil Penelitian

Tabel 1.
Uji Regresi Berganda
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	.627	.410		1.528	.131		
Promosi	.550	.080	.611	6.883	.000	.685	1.461
Rotasi	.293	.092	.282	3.188	.002	.693	1.443
Demosi	-.020	.072	-.020	-.274	.785	.972	1.029

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber : Data Hasil Olahan (2023)

Dari hasil output SPSS pada Tabel di atas dapat dibuat garis persamaan linier adalah sebagai berikut:

$$Y = 0,627 + 0,550X_1 + 0,293X_2 - 0,022X_3$$

Persamaan di atas menjelaskan sebagai berikut:

1. Nilai konstanta kinerja pegawai sebesar 0,627 menjelaskan jika promosi pegawai (X_1), rotasi (X_2) dan demosi (X_3) tidak mengalami perubahan, maka kinerja pegawai (Y) pada PT. PLN (Persero) Unit Pelaksana Pelayanan Pelanggan Banda Aceh secara konstan berada pada posisi 0,627 unit skala likert. Kondisi ini menandakan kinerja pegawai pada PT. PLN (Persero) Unit Pelaksana Pelayanan Pelanggan Banda Aceh masih tergolong rendah.

2. Koefisien regresi pengaruh promosi pegawai sebesar 0,550 menjelaskan setiap adanya kenaikan satu satuan pada variabel kebijakan promosi maka akan dapat meningkatkan kinerja pegawai pada PT. PLN (Persero) Unit Pelaksana Pelayanan Pelanggan Banda Aceh sebesar 0,550 satuan.
3. Koefisien regresi pengaruh rotasi sebesar 0,293, menjelaskan setiap terjadinya kenaikan satu satuan pada kebijakan rotasi kerja maka akan dapat meningkatkan kinerja pegawai pada PT. PLN (Persero) Unit Pelaksana Pelayanan Pelanggan Banda Aceh sebesar 0,293 unit skala likert.
4. Koefisien regresi pengaruh demosi sebesar -0,020 menjelaskan setiap

terjadinya kenaikan satu satuan kebijakan demosi pegawai maka akan dapat menurunkan kinerja pegawai pada PT. PLN (Persero)

Unit Pelaksana Pelayanan Pelanggan Banda Aceh sebesar 0.227 unit skala likert.

1.14 Hasil Uji Koefisien Korelasi dan Determinasi

Pengaruh linier antara promosi, rotasi dan Demosi dengan kinerja pegawai selalu memiliki hubungan yang dapat di buktikan dengan koefisien korelasi berganda dan koefisien diterminansi. Koefisien ini menjelaskan keeratan hubungan keseluruhan variabel bebas secara serentak dengan variabel tak bebas. Nilai korelasi bergerak antara -1 sampai dengan +1 dan semakin

masuk dalam katagori nilai 1 atau sama dengan 1 maka korelasi antara variabel akan semakin kuat atau sebaliknya. Sedangkan koefisien dterminasi berganda adalah suatu koefisien yang menjelaskan besarnya pengaruh secara serentak variabel-variabel bebas terhadap variabel terikatnya. Hubungan variabel bebas (promosi (X_1), rotasi (X_2) dan demosi (X_3)) dengan variabel terikat yaitu kinerja pegawai (Y) dapat dilihat pada Tabel 2.

Tabel 2.
Hasil Analisis Korelasi dan Korelasi Diterminasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square
1	0,802	0,643	0,627

Sumber:Data Primer (diolah), 2023

Koefisien korelasi R sebesar 0,802 menjelaskan terdapat hubungan yang positif antar variabel bebas yaitu promosi (X_1), rotasi (X_2) dan demosi (X_3) dengan variabel terikat yaitu kinerja pegawai (Y) pada PT. PLN (Persero) Unit Pelaksana Pelayanan Pelanggan Banda Aceh, dengan keeratan hubungan 80,2%. Hubungan

0,80-0,99 tergolong hubungan yang sangat kuat (Sugiyono, 2013:250).

Koefisien determinasi R Square sebesar 0,643 menjelaskan, peran variabel promosi (X_1), rotasi (X_2) dan Demosi (X_3) dalam mempengaruhi kinerja pegawai (Y) pada PT. PLN (Persero) Unit Pelaksana Pelayanan Pelanggan Banda Aceh adalah sebesar 0,643 atau 64,3%. Sementara sisa (nilai

residu) dari peran variabel tersebut sebesar 0,257 atau 25,70% dipengaruhi

1.15 Uji Hipotesis

1.15.1 Uji Hipotesis Secara Parsial (Uji t)

- a. Hasil analisis pengaruh promosi terhadap kinerja pegawai pada PT. PLN (Persero) Unit Pelaksana Pelayanan Pelanggan Banda Aceh

Dari hasil analisis spss diperoleh nilai t hitung untuk variabel promosi sebesar 6,883 pada batasan nilai probabilitas 0,000. Sementara nilai t tabel pada tingkat kesalahan 5% adalah 1,997. Dengan demikian $t_{hitung} > t_{tabel}$ sehingga H_{a1} dapat diterima kebenarannya, artinya promosi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai pada PT. PLN (Persero) Unit Pelaksana Pelayanan Pelanggan Banda Aceh.

- b. Hasil analisis pengaruh rotasi terhadap kinerja pegawai pada PT. PLN (Persero) Unit Pelaksana Pelayanan Pelanggan Banda Aceh

Dari hasil analisis spss diperoleh nilai t hitung untuk variabel rotasi

oleh variabel lainnya yang tidak dilibatkan dalam penelitian ini. sebesar 3,188 pada batasan nilai probabilitas 0,002. Sementara nilai t tabel tingkat kesalahan 5% adalah 1,997. Dengan demikian $t_{hitung} > t_{tabel}$ sehingga hipotesis H_{a2} dapat diterima kebenarannya, artinya rotasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada PT. PLN (Persero) Unit Pelaksana Pelayanan Pelanggan Banda Aceh.

- c. Hasil analisis pengaruh demosi terhadap kinerja pegawai pada PT. PLN (Persero) Unit Pelaksana Pelayanan Pelanggan Banda Aceh

Dari hasil analisis spss diperoleh nilai t hitung sebesar 0,274 pada batasan nilai probabilitas 0,782. Sementara nilai t tabel tingkat kesalahan 5% adalah 1,997. Dengan demikian $t_{hitung} < t_{tabel}$ sehingga hipotesis H_{a} tidak dapat diterima kebenarannya, artinya demosi tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai pada PT. PLN (Persero) Unit Pelaksana Pelayanan Pelanggan Banda Aceh.

Uji Simultan (Uji f)

Tabel 3.
Hasil Analisis Uji F

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	7.504	3	2.501	39.706	0,00
	Residual	4.158	66	.063		
	Total	11.662	69			

Sumber: Data Primer (diolah), 2023

Hasil pembagian Mean Square diperoleh nilai F hitung sebesar 39.706 pada batasan tingkat signifikansi 0,000. Sementara nilai F tabel taraf signifikan % dan df 70 adalah sebesar 3,13. Dengan demikian terlihat bahwa nilai F hitung (39.706) > F tabel (3,13)

sehingga hipotesis H_{a4} dapat diterima kebenarannya, artinya promosi (X_1), rotasi (X_2) dan demosi (X_3) berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai (Y) pada PT. PLN (Persero) Unit Pelaksana Pelayanan Pelanggan Banda Aceh.

PENUTUP

1.16 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan sebelumnya, maka dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Kebijakan promosi pegawai berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada PT. PLN (Persero) Unit Pelaksana Pelayanan Pelanggan Banda Aceh.
2. Kebijakan rotasi pegawai berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada PT. PLN (Persero) Unit Pelaksana Pelayanan Pelanggan Banda Aceh.

3. Kebijakan demosi pegawai berpengaruh secara negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai pada PT. PLN (Persero) Unit Pelaksana Pelayanan Pelanggan Banda Aceh.

4. Secara simultan kebijakan promosi, rotasi dan demosi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai pada PT. PLN (Persero) Unit Pelaksana Pelayanan Pelanggan Banda Aceh.

5. Hubungan variabel bebas yaitu promosi pegawai, rotasi dan demosi adalah positif dan sangat erat dengan nilai koefisien korelasi 80,2%.

DAFTAR PUSTAKA

- Ardana. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : Graha Ilmu.
- Arikunto, Suharmisi. (2018). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta : Bineka Cipta.
- Ghozali, Imam. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif Dan Kualitatif*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Ghozali, Imam. (2017). *Aplikasi Multivariante Dengan Program IBM Spss*. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hasibuan. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung : Penerbit Bana Cipta.
- Hasibuan, Malayu S.P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : PT Bumi Aksara.
- Indahingwati, Asmara dan Novianto Eko Nugroho (2020) *Manajemen sumber daya manusia (MSDM)*. Surabaya: Scopindo Media Pustaka.
- Juwita, Kristin (2021) *Perilaku Organisasi*. Malang: Literasi Nusantara.
- Kharisman. (2019). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya manusia*. Jakarta : PT Raja Grafindo.
- Manullung, Marihot et al. (2018). *Dasar-dasar Manajemen*. Jakarta : Ghalia Indonesia.
- Manullang, Mununtun. (2017). *Metodologi Penelitian Proses Penelitian Praktis*. Bandung : Cipta Pustaka.
- Marnis, Priyono. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Surabaya : Zifatama Publisher.
- Mualimah dan Yusuf (2022) *Diskriminasi Gender Dalam Promosi Jabatan*. Pasaman: Azka Pustaka.
- Presilawati, F., Amin, A., & Fahmi, A. (2022). Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja Non Fisik dan Kopensasi Terhadap Kinerja Pegawai Puskesmas Beutong Kabupaten Nagan Raya Aceh. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 10, 439-454.
- Presilawati, F. (2019). *Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap*

- Kinerja Pegawai dengan Budaya Organisasi Sebagai Variabel Intervening pada Pengadilan Tinggi Banda Aceh*. Banda Aceh : Universitas Muhammadiyah Aceh.
- Siangian, Sondang P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Sugiono. (2018). *Metode Penelitian Manajemen*. Bandung: Alfabeta.
- Sutrisno, Edy (2019) *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Kencana.
- Wahyudi. (2018). *Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Organisasi Pembelajaran*. Bandung: Alfabeta.
- Zanaria Tyara Rizkim. (2018). “*Pengaruh demosi, mutasi dan promosi jabatan terhadap motivasi kerja karyawan pada Bank Syariah Mandiri Cabang Palembang*”. Skripsi. Fakultas Ekonomi.UIN Raden Fatah, Palembang.