

PENGARUH KOMPENSASI, PROMOSI DAN DEMOSI TERHADAP KINERJA PEGAWAI NEGERI SIPIL PADA SEKRETARIAT DAERAH KABUPATEN LUWU TIMUR

Lukman^{*1}, Hari², Syamsul Alam³

^{*1}Program Pascasarjana Magister manajemen, ITB Nobel Indonesia Makassar

²Program Pascasarjana Magister manajemen, ITB Nobel Indonesia Makassar

³Program Pascasarjana Magister manajemen, ITB Nobel Indonesia Makassar

E-mail: ^{*1}lukmansappaile017@gmail.com, ²aswina.susanto4@gmail.com, ³syamsulalam@stienobel-indonesia.ac.id

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kompensasi, promosi dan demosi secara parsial dan secara simultan terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Sekretariat Daerah Kabupaten Luwu Timur. Untuk menganalisis variabel yang dominan berpengaruh terhadap terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Sekretariat Daerah Kabupaten Luwu Timur.

Hasil penelitian ini diketahui bahwa Kompensasi dan Promosi secara parsial berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Sekretariat Daerah Kabupaten Luwu Timur, sementara Demosi secara parsial tidak berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Sekretariat Daerah Kabupaten Luwu Timur. Kompensasi, promosi dan demosi berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Sekretariat Daerah Kabupaten Luwu Timur. Variabel yang paling dominan berpengaruh terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil (Y) dari ketiga variabel independen yaitu Kompensasi. Penulis mengharapkan sebaiknya kompensasi dan promosi lebih diperhatikan karena dapat mempengaruhi kinerja pegawai di Sekretariat Daerah Kabupaten Luwu Timur. Berikanlah semangat pada pegawai berupa kompensasi agar bisa menyelesaikan pekerjaan dengan maksimal. Promosi merupakan stimulus atau rangsangan bagi setiap pegawai untuk bekerja dan mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Demosi juga lebih diperhatikan karena tidak mempengaruhi kinerja pegawai di Sekretariat Daerah Kabupaten Luwu Timur. Demosi dapat menjadi pendorong bagi setiap pegawai untuk bekerja lebih baik.

Kata kunci: Kompensasi, Promosi, Demosi dan Kinerja Pegawai Negeri Sipil.

ABSTRACT

This study aims to determine and analyze the effect of compensation, promotion and demotion partially and simultaneously on the performance of Civil Servants at the Regional Secretariat of East Luwu Regency. To analyze the dominant variables that affect the performance of Civil Servants at the Regional Secretariat of East Luwu Regency.

The results of this study indicate that compensation and promotion partially have a positive and significant effect on the performance of Civil Servants at the Regional Secretariat of East Luwu Regency, while Demotion partially has no positive and significant effect on the performance of Civil Servants at the Regional Secretariat of East Luwu Regency. Compensation, promotion and demotion have a positive and significant effect simultaneously on the performance of Civil Servants at the Regional Secretariat of East Luwu Regency. The most dominant variable affecting the performance of Civil Servants (Y) of the three independent variables is Compensation. The author hopes that compensation and promotions should be paid more attention because they can affect the performance of employees at the Regional Secretariat of East Luwu Regency. Give encouragement to employees in the form of compensation so that they can complete the work to the maximum. Promotion is a stimulus for every employee to work and achieve the goals that have been set. Demotion is also more concerned because it does not affect the performance of employees at the Regional Secretariat of East Luwu Regency. Demotion can be a driving force for every employee to work better.

Keywords: Compensation, Promotion, Demotion and Performance of Civil Servants

PENDAHULUAN

Penyelenggaraan pemerintahan harus dilihat dalam konteks optimalisasi penyelenggaraan fungsi-fungsi pokoknya terhadap keberadaan aparatur dalam organisasi pemerintahan tersebut, terutama dalam meningkatkan kinerja guna memberikan pelayanan kepada masyarakat. Suatu pemerintahan dianggap efektif apabila dapat mencapai tujuannya secara optimal, mampu menyesuaikan diri dengan lingkungannya dan dapat meningkatkan prestasi kerja serta pengembangan sumber daya manusia. Untuk itu semua lembaga pemerintahan harus meningkatkan kinerjanya.

Koopmans (dalam Mubyl dan Dwinanda, 2020) mengungkapkan bahwa kinerja adalah bagian terpenting dalam perkembangan individu sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan oleh suatu organisasi. Kinerja pada dasarnya merupakan apa yang dilakukan dan tidak dilakukan oleh karyawan dan merupakan hal yang penting dan dibutuhkan dalam organisasi untuk dapat mencapai tujuannya (Dwinanda, Basalamah, Alam, & Arifin, 2022). Kinerja dapat meningkat apabila seorang karyawan mampu bertanggung jawab terhadap tugasnya, menunjukkan perilaku yang sejalan dengan perusahaan, tidak melakukan hal-hal yang mampu merugikan perusahaan, dan mampu menyesuaikan diri (Mubyl, & Dwinanda, 2019). Bahasoan dan Dwinanda (2022) mengungkapkan bahwa peningkatan kinerja merupakan harapan perusahaan agar tujuannya dapat direalisasikan secara tepat. Sebuah organisasi dituntut untuk mampu meningkatkan kualitas sumber daya manusia yang ada. Palan dalam (Dwinanda, 2022) menyebutkan bahwa kinerja akan efektif apabila terdapat tiga elemen di dalamnya yaitu kemampuan individu, peran yang diemban dan kualifikasi pekerjaannya, serta situasi dan kondisi organisasi.

Masalah pengelolaan sumber daya manusia pada sebuah organisasi sering dipandang hanya merupakan masalah intern dari suatu organisasi namun sesungguhnya pengelolaan sumber daya manusia akan mempengaruhi output organisasi secara keseluruhan dan mempunyai hubungan yang erat dengan masyarakat luas terlebih bagi organisasi pemerintahan sebagai pelayanan publik dimana output dari pengelolaan sumber daya manusia didalamnya akan langsung bersinggungan dengan penilaian masyarakat yang akan dipandang dan diukur sebagai sebuah kinerja. Kinerja dapat tercapai secara optimal apabila ada kompensasi yang akan memotivasi pegawai.

Kompensasi merupakan suatu tindakan sebuah organisasi/instansi untuk memberikan fasilitas bagi pegawai yang berupa gaji, bonus ataupun hadiah, yang bertujuan untuk memberikan motivasi bagi pegawainya untuk memiliki kinerja yang baik. Menurut Hasibuan (2011) bahwa kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang atau barang langsung atau tidak langsung yang diterima pegawai sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada organisasi/instansi.

Biasanya organisasi memberikan promosi jabatan kepada pegawai yang memiliki kinerja bagus atau berhasil dalam pekerjaan tertentu. Pertimbangan untuk Promosi. Ada dua pertimbangan umum yang dipakai dalam menentukan promosi, yakni masa kerja atau senioritas, dan kemampuan atau kompetensi. Pada masa lalu senioritas sering menjadi pertimbangan utama, karena pegawai yang telah bekerja lebih lama diakui kesetiannya, serta dianggap lebih matang dan berpengalaman. Pada masa kini, kompetensi dan potensi dinilai sebagai faktor lebih penting dalam menentukan promosi. Atas pertimbangan tersebut organisasi-organisasi masa kini lebih suka merekrut tenaga-tenaga muda yang mampu dan potensial untuk dikembangkan (Firman, 2016).

Promosi Jabatan adalah pemindahan pegawai dari suatu posisi atau jabatan, ke posisi atau jabatan lebih tinggi dengan gaji, fasilitas, tanggung jawab, dan peluang lebih

besar. Biasanya kesempatan untuk promosi pada waktu suatu organisasi mengadakan perluasan kegiatan, atau bila ada pegawai yang mencapai usia pensiun, atau mengundurkan diri. Namun kadang-kadang ada pula pegawai yang dipromosikan ke jabatan yang sengaja diciptakan, karena kemampuan khusus yang dimilikinya (Wikipedia, 2020).

Demosi adalah sebuah istilah yang dipakai untuk memindahkan seseorang pegawai dari jabatan yang lebih tinggi menuju jabatan yang lebih rendah, atau dapat disebut juga dengan kebalikannya dari promosi, hal ini juga tentu mempertimbangkan dari berbagai aspek termasuk penurunan prestasi dan kemampuan kerja dari pegawai yang bersangkutan (Admin LinovHR 2019).

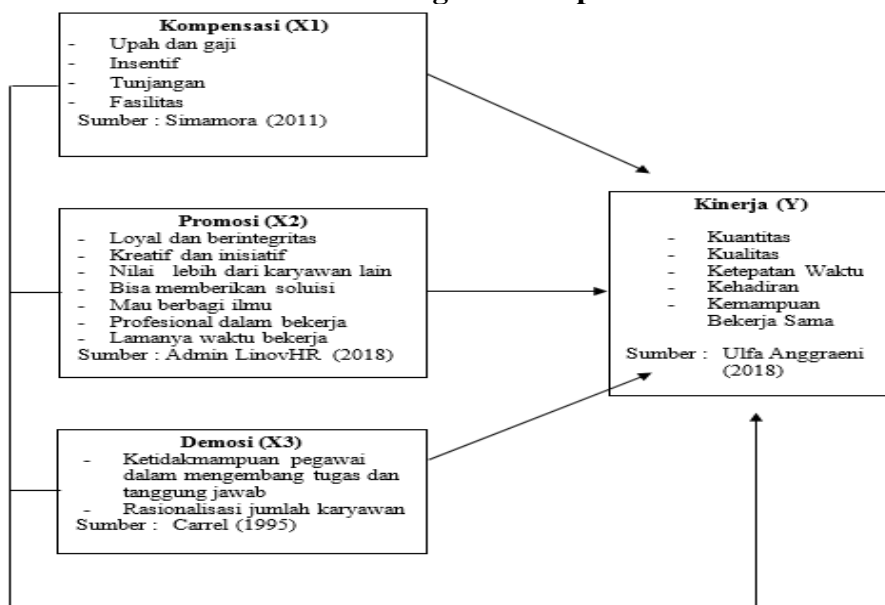
Turun jabatan biasanya diberikan pada pegawai yang memiliki kinerja yang kurang baik atau buruk serta bisa juga diberikan pada pegawai yang bermasalah sebagai sanksi hukuman. Demosi memang jarang sekali dilakukan, tetapi pada organisasi tertentu yang menemui beberapa kasus sulit, dan mengharuskan pegawai tersebut untuk demosi karena penurunan kinerjanya, tentu saja harus melakukannya.

Menurut Lijan Poltak Sinambela, dkk (2019) menyebutkan bahwa: “Kinerja pegawai didefinisikan sebagai kemampuan pegawai dalam melakukan sesuatu keahlian tertentu. Kinerja pegawai sangatlah perlu, sebab dengan kinerja ini akan diketahui seberapa jauh kemampuan mereka dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya”.

Berdasarkan hasil observasi terhadap pegawai di lingkungan Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Luwu Timur, masih banyak yang tidak dapat bekerja dengan baik dan belum melaksanakan tugasnya secara optimal, yang tidak lain disebabkan oleh kinerja yang masih kurang.

Para pegawai yang memiliki kinerja yang masih kurang, boleh jadi karena mereka kurang mendapatkan kompensasi, bahkan ada pemberian kompensasi yang tidak adil. Mereka tidak dapat bekerja dengan baik sehingga tujuan yang dicapai tidak secara efektif dan efisien. Apabila hal tersebut terus terjadi dapat menyebabkan mereka tidak dipromosikan pada tempat atau posisi yang baik bahkan dapat membuat pemimpin melakukan demosi terhadap mereka.

Gambar 3.1. Kerangka Konsep Penelitian



Berdasarkan rumusan masalah yang telah diuraikan maka hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut;

1. Terdapat pengaruh positif dan signifikan pada kompensasi, promosi dan demosi secara parsial terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Sekretariat Daerah Kabupaten Luwu Timur.
2. Terdapat pengaruh positif dan signifikan pada kompensasi, promosi dan demosi secara simultan terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Sekretariat Daerah Kabupaten Luwu Timur.
3. Kompensasi sebagai variabel yang paling dominan berpengaruh terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Sekretariat Daerah Kabupaten Luwu Timur.

METODE PENELITIAN

Penelitian yang dipergunakan adalah bersifat kuantitatif dengan metode penelitian yang digunakan adalah metode survey. Alasan digunakannya metode ini, karena didasarkan atas pertimbangan bahwa metode ini sangat relevan dengan permasalahan yang akan diteliti berkaitan dengan pengaruh kompensasi, promosi, dan demosi terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Luwu Timur. Penggunaan metode survey ini bertujuan untuk mendapatkan data yang valid dan objektif melalui penyebaran kuesioner kepada responden. Cara pengambilan sampel menggunakan teknik sampel jenuh yaitu pengambilan sampel dilakukan dengan mengambil keseluruhan populasi sebagai sampel.

Teknik analisis data yang digunakan adalah uji kualitas data yaitu analisis regresi linier berganda dan pengujian hipotesis melalui uji t dan uji f serta koefisien determinasi (R square).

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN
Analisis Regresi Berganda

Tabel 1. Hasil Perhitungan Regresi

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3,804	,966		3,940	,000
	KompensasiX1	,629	,041	,803	15,328	,000
	PromosiX2	,210	,057	,214	3,697	,000
	DemosiX3	-,018	,042	-,024	-,441	,660

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Hasil Olah Data SPSS 26 (data primer diolah, 2022)

Berdasarkan table Coefficients di atas, maka dapat dibuat persamaan regresi berganda dengan formulasi sebagai berikut:

$$Y = 3,804 + 0,629X1 + 0,210X2 - 0,018X3$$

Hasil analisis regresi linear berganda dapat diinterpretasi sebagai berikut:

1. Nilai konstanta 3,804 menunjukkan bahwa jika variabel kompensasi (X1), promosi (X2) dan demosi (X3) sama dengan nol, maka kinerja pegawai (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 3,804.
2. Nilai koefisien regresi 0,629 menunjukkan bahwa jika kompensasi (X1) meningkat sebesar satu satuan, maka nilai kinerja pegawai (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 0,629 (62,9%) satuan dengan syarat variabel independen lainnya tetap.
3. Nilai koefisien regresi 0,210 menunjukkan bahwa jika variabel promosi (X2) meningkat sebesar satu satuan, maka nilai kinerja pegawai (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 0,210 (21,0%) satuan dengan syarat variabel independen lainnya tetap.
4. Nilai koefisien regresi -0,018 menunjukkan bahwa jika variabel demosi (X3) meningkat sebesar satu satuan, maka nilai kinerja pegawai (Y) akan mengalami penurunan sebesar 0,018 (1,8%) satuan dengan syarat variabel independen lainnya tetap.

Uji t (Uji Parsial)

Tabel 2. Hasil Uji t

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3,804	,966		3,940	,000
	KompensasiX1	,629	,041	,803	15,328	,000
	PromosiX2	,210	,057	,214	3,697	,000
	DemosiX3	-,018	,042	-,024	-,441	,660

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Berdasarkan tabel diatas, maka dapat dilakukan pengujian pengaruh variabel independen dengan variabel dependen, seperti berikut:

1. Pengaruh kompensasi (X1) terhadap kinerja pegawai (Y). Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa nilai t_{hitung} sebesar 15,328 dengan signifikan sebesar 0,000 sehingga berdasarkan hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($15,328 > 1,666$) dan nilai signifikan lebih kecil dari 0,05 ($0,000 < 0,05$), sehingga hipotesis yang menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (H_1) diterima dan (H_0) ditolak.
2. Pengaruh promosi (X2) terhadap kinerja pegawai (Y). Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa nilai t_{hitung} sebesar 4,414 dengan signifikan sebesar 0,000, sehingga berdasarkan hasil tersebut dapat di simpulkan bahwa nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($4,414 > 1,666$) dan nilai signifikan lebih kecil dari 0,05 ($0,000 < 0,05$), sehingga hipotesis yang menyatakan bahwa promosi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (H_2) diterima dan (H_0) ditolak.
3. Pengaruh demosi (X3) terhadap kinerja pegawai (Y). Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa nilai t_{hitung} sebesar -0,441 dengan signifikan sebesar 0,660, sehingga berdasarkan hasil tersebut dapat di simpulkan bahwa nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$ ($-0,441 < 1,666$) dan nilai signifikan lebih kecil dari 0,05 ($0,660 > 0,05$), sehingga

hipotesis yang menyatakan bahwa demosi tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (H_3) ditolak dan (H_0) diterima.

Uji F (Simultan)

Tabel 3. Hasil Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	538,578	3	179,526	117,317	,000 ^b
	Residual	122,422	80	1,530		
	Total	661,000	83			
a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai						
b. Predictors: (Constant), Demosi, Kompensasi dan Promosi						

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel diatas menunjukkan bahwa nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$, ($117,317 > 2,73$) dan nilai sig $0,000 < 0,05$. Maka dapat disimpulkan model yang dibangun dapat dilanjutkan ke tahapan analisis lanjutan (memenuhi *goodness of fit model*), dan diketahui bahwa secara simultan ada pengaruh signifikan antara kompensasi, promosi dan demosi terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Luwu Timur.

Uji Variabel Paling Dominan

Tabel 4. Uji Variabel Paling Dominan

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3,804	,966		3,940	,000
	Kompensasi X1	,629	,041	,803	15,328	,000
	Promosi X2	,210	,057	,214	3,697	,000
	Demosi X3	-,018	,042	-,024	-,441	,660

Penelitian ini menunjukkan bahwa variabel kompensasi merupakan variabel yang paling dominan mempengaruhi terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Luwu Timur. Variabel kompensasi mencapai nilai b sebesar 0,629 lebih tinggi dibanding pencapaian nilai b untuk dua variabel lainnya yaitu variabel promosi yang hanya mencapai nilai b sebesar 0,210 dan variabel demosi yang hanya mencapai nilai b sebesar 0,018 .

Uji Determinasi (R²)

Tabel 5. Uji Determinasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,903 ^a	,815	,808	1,237
a. Predictors: (Constant), Demosi, Kompensasi dan Promosi				
b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai				

Tabel 5 di menunjukkan nilai R² sebesar 0,815 ini berarti pengaruh variabel bebas (Independen) yaitu kompensasi, promosi dan demosi terhadap kinerja pegawai sebesar 0,815 atau 81,5 %, sedangkan sisanya sebesar 18,5% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dijelaskan dalam penelitian ini atau diluar dari model ini.

PEMBAHASAN

Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai

Menurut Ambar dan Rosidah (2013) bahwa kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima oleh pegawai sebagai balas jasa (kontra prestasi) atas kerja mereka. Pada dasarnya kompensasi merupakan kontribusi yang diterima oleh pegawai atas pekerjaan yang telah dikerjakan. Pemberian kompensasi merupakan salah satu cara untuk meningkatkan motivasi karyawan sehingga mereka betah di perusahaan. Oleh karena itu, perhatian organisasi atau perusahaan terhadap pengaturan kompensasi secara rasional dan adil sangat diperlukan. Bila karyawan memandang pemberian kompensasi tidak memadai maka kinerja pegawai akan menurun.

Pemberian kompensasi kepada pegawai secara sengaja untuk mewujudkan adanya dorongan dalam mempertahankan dan meningkatkan prestasi dalam bekerja sehingga akan menimbulkan dampak baik bagi institusi melalui peningkatan kinerja yang baik dan berkualitas dari setiap pegawai. Melalui pemberian kompensasi diharapkan pegawai terdorong untuk semakin meningkatkan prestasi dalam rangka mencapai target kinerja yang telah ditentukan.

Hasil uji t menunjukkan variabel kompensasi memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Sekretariat Daerah Kabupaten Luwu Timur. Artinya kompensasi yang diberikan kepada pegawai di Sekretariat Daerah akan menjadi dorongan agar mewujudkan kinerja yang baik sehingga akan menyelesaikan pekerjaan tepat waktu dan sesuai target yang diharapkan.

Pemberian kompensasi di Sekretariat Daerah Kabupaten Luwu Timur akan mendorong atau memacu kinerja pegawainya agar semakin meningkat. Melalui pemberian kompensasi diharapkan pegawai terdorong untuk semakin meningkatkan prestasi dalam rangka mencapai target kinerja yang telah ditentukan, selain itu diharapkan memotivasi pegawai agar berkinerja dengan baik.

Hasil penelitian ini mendukung penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Maiminna Udkhiani (2018) yang berjudul "Pengaruh Lingkungan Kerja, Kompensasi dan Promosi Jabatan terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja Karyawan sebagai Variabel Moderasi (Studi Kasus Pada PT.BTN (Persero) Tbk. Kantor Cabang Syariah Semarang". Hasil Penelitian menunjukkan Hasil uji t (parsial) menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan, kompensasi berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan dan promosi jabatan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Sedangkan hasil uji f (simultan) menunjukkan nilai 28,551 yang berarti bahwa lingkungan kerja, kompensasi, dan promosi jabatan secara bersama-sama mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil uji regresi linier berganda menunjukkan hasil $Y = 23,871 + 0,101X_1 + 0,245X_2 + 0,483X_3 + 0,05$. Kepuasan kerja tidak dapat memoderasi (memperlemah) pengaruh lingkungan kerja, kompensasi maupun promosi jabatan terhadap kinerja karyawan

Pengaruh Promosi Terhadap Kinerja Pegawai

Pegawai yang merasa bahagia di tempat kerja akan memberikan dampak positif, sedangkan sebaliknya, pegawai yang tidak puas justru bisa menjadi bumerang bagi organisasi. Pegawai di dalam organisasi merupakan sumber daya terpenting guna mendukung tercapainya visi misi yang telah dibuat. Selain itu, mereka juga sangat berbeda bila dibandingkan dengan sumber daya lain sebab pegawai merupakan sumber daya yang lebih spesifik sebab memiliki perilaku, perasaan, akal dan tujuannya sendiri. Oleh sebab itulah, pengelolaan SDM dalam organisasi merupakan hal yang penting untuk bisa dilakukan.

Menurut Fathoni (2006) dalam Wahyu Maulana (2019), promosi jabatan merupakan perkembangan yang positif dari seorang pekerja atau pegawai karena tugasnya dinilai baik oleh pejabat yang berwenang. Oleh karena itu, pemberian tanggung jawab dan kewenangan yang lebih tinggi patut diberikan kepada mereka yang berprestasi. Badriyah (2019) mengemukakan promosi adalah penghargaan dengan kenaikan jabatan dalam organisasi ataupun instansi, baik dalam pemerintahan maupun non pemerintah (swasta). Rivai dan Sagala (2009) dalam Juni Priansa (2017) menyatakan bahwa promosi terjadi apabila pegawai dipindahkan dari satu pekerjaan ke pekerjaan lain yang lebih tinggi dalam pembayaran, tanggung jawab, dan/atau levelnya.

Hasil uji t menunjukkan variabel promosi memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Sekretariat Daerah Kabupaten Luwu Timur. Artinya promosi yang diberikan kepada pegawai di Sekretariat Daerah akan menjadi dorongan agar mewujudkan kinerja yang baik sehingga akan menyelesaikan pekerjaan tepat waktu dan sesuai target yang diharapkan.

Pegawai di Sekretariat Daerah Kabupaten Luwu Timur akan mendapat promosi bila sudah memenuhi syarat-syarat untuk posisi yang akan ditempati. Di masa sekarang ini, kompetensi dan potensi merupakan hal yang dinilai sebagai faktor lebih penting dalam menentukan promosi.

Hasil penelitian ini mendukung penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Novita Yendri herman (2017) tentang “Pengaruh Promosi Jabatan dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Giant Ekstra Nangka Pekanbaru)”. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa hasil pengujian hipotesis pertama kinerja karyawan promosi jabatan adalah $(10,637) > (1,986)$, artinya variabel promosi jabatan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Kedua kompensasi tersebut terhadap kinerja karyawan sebesar $(10,637) > (1,986)$, artinya kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil uji F promosi jabatan dan kompensasi terhadap kinerja karyawan $(76,603) > (3,100)$, artinya promosi jabatan dan kompensasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Demosi Terhadap Kinerja Pegawai

Turun jabatan biasanya diberikan pada pegawai yang memiliki kinerja yang kurang baik atau buruk serta bisa juga diberikan pada pegawai yang bermasalah sebagai sanksi hukuman. Demosi memang jarang sekali dilakukan, tetapi pada organisasi tertentu yang menemui beberapa kasus sulit, dan mengharuskan pegawai tersebut untuk demosi karena penurunan kinerjanya, tentu saja harus melakukannya. Demosi merupakan suatu hal yang sangat dihindari oleh setiap pekerja karena dapat menurunkan status, jabatan, dan gaji. Namun, demosi atau turun jabatan ini biasa dilakukan oleh beberapa instansi maupun perusahaan demi peningkatan kualitas kerja, dan juga sebagai motivasi bagi pegawainya agar mau berusaha untuk memperoleh yang diinginkan.

Menurut Organisasi.org (web source), Demosi adalah pindahnya seseorang dari pekerjaannya ke posisi yang lebih rendah dengan tingkat tanggung jawab dan tugas yang lebih kecil dari pekerjaan semula dan begitu pula dengan kompensasi penggajiannya. Turun jabatan biasanya diberikan pada karyawan yang memiliki kinerja yang kurang baik atau buruk serta bisa juga diberikan pada karyawan yang bermasalah sebagai sanksi hukuman. Demosi lebih disukai karyawan dibandingkan pemecatan atau PHK. Sikula (2001) dalam Juni Priansa (2017) menyatakan demosi adalah perpindahan dalam perusahaan dari suatu posisi ke posisi lainnya, yang melibatkan penerimaan gaji/bayaran atau status yang baru.

Hasil uji t menunjukkan variabel demosi tidak memberikan pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Luwu Timur. Artinya pegawai di Sekretariat Daerah Kabupaten Luwu Timur telah berusaha bekerja dengan baik, menaati peraturan yang berlaku, berusaha menghasilkan prestasi serta menghindari diri dari permasalahan hukum.

Pegawai di Sekretariat Daerah Kabupaten Luwu Timur termotivasi untuk bekerja dengan baik karena adanya demosi, berusaha bekerja dengan baik, serta selalu berusaha agar tidak ikut terseret dalam kasus-kasus hukum. Hal-hal semacam itulah yang membuat para pegawai termotivasi untuk memacu kemampuan diri mewujudkan kinerja yang optimal.

Hasil penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Ikhah Malikhah & Geby Citra Ananda (2021) dengan judul "Pengaruh Promosi, Mutasi Dan Demosi Terhadap Kinerja Pegawai Di Lingkungan Universitas Pembangunan Panca Budi Medan". Hasil penelitian menunjukkan bahwa promosi, mutasi dan demosi secara simultan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai di lingkungan Universitas Pembangunan Panca Budi Medan. Untuk variabel isu promosi, isu mutasi dan isu demosi terdapat pengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai maka disimpulkan demosi dominan mempengaruhi kinerja pegawai di lingkungan Universitas Pembangunan Panca Budi Medan

Pengaruh Kompensasi, Promosi, dan Demosi Terhadap Kinerja Pegawai

Hasil uji F menunjukkan bahwa Kompensasi, Promosi dan Demosi secara simultan memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Luwu Timur.

Secara simultan, ketiga variabel menunjukkan hasil yang signifikan. Hal ini menandakan bahwa semua variabel dikombinasikan dapat memberikan kinerja yang optimal. Dengan semua variabel dikombinasikan diharapkan mewujudkan kinerja yang

baik sehingga akan menyelesaikan pekerjaan tepat waktu dan sesuai target yang diharapkan.

Adanya kompensasi dapat mewujudkan adanya dorongan dalam mempertahankan dan meningkatkan prestasi dalam bekerja sehingga akan menimbulkan dampak baik bagi institusi melalui peningkatan kinerja yang baik dan berkualitas dari setiap pegawai. Memberikan promosi akan menjadi dorongan agar mewujudkan kinerja yang baik sehingga akan menyelesaikan pekerjaan tepat waktu dan sesuai target yang diharapkan., Diberlakukannya demosi akan timbul motivasi untuk bekerja lebih baik dan lebih giat yang pada akhirnya menghasilkan sesuatu sesuai dengan yang diharapkan. Hal tersebut akan mewujudkan kinerja pegawai yang optimal.

Pengaruh Dominan Kepemimpinan, Karakteristik Individu, dan Motivasi Terhadap Efektivitas Kerja ASN

Berdasarkan hasil uji t menunjukkan variabel kompensasi yang berpengaruh dominan terhadap kinerja pegawai di Sekretariat Daerah Kabupaten Luwu Timur. Hal ini menunjukkan bahwa dengan kompensasi yang diberikan kepada pegawai di Sekretariat Daerah Kabupaten Luwu Timur, maka kegiatan di Instansi/organisasi dapat berjalan dengan baik sehingga memberikan nilai kontribusi yang paling besar terhadap kinerja pegawai.

Pemberian kompensasi kepada pegawai secara sengaja untuk mewujudkan adanya dorongan dalam mempertahankan dan meningkatkan prestasi dalam bekerja sehingga akan menimbulkan dampak baik bagi institusi melalui peningkatan kinerja yang baik dan berkualitas dari setiap pegawai. Melalui pemberian kompensasi diharapkan pegawai terdorong untuk semakin meningkatkan prestasi dalam rangka mencapai target kinerja yang telah ditentukan.

Adanya kompensasi dapat mewujudkan adanya dorongan dalam mempertahankan dan meningkatkan prestasi dalam bekerja sehingga akan menimbulkan dampak baik bagi institusi melalui peningkatan kinerja yang baik dan berkualitas dari setiap pegawai.

KESIMPULAN

1. Hasil Penelitian menunjukkan secara parsial kompensasi dan promosi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Sekretariat Daerah Kabupaten Luwu Timur. Sedangkan demosi tidak berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Sekretariat Daerah Kabupaten Luwu Timur
2. Hasil Penelitian menunjukkan secara simultan variabel kompensasi, promosi dan demosi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja pegawai di Sekretariat Daerah Kabupaten Luwu Timur.
3. Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel yang paling dominan berpengaruh terhadap kinerja pegawai (Y) dari ketiga variabel independen yaitu kompensasi.

DAFTAR PUSTAKA

- Adamy, M. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia Teori Praktik dan Penelitian. Aceh. Unimal Press.
- Amran. (2009). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Departemen Sosial Kabupaten Gorontalo, Jurnal Ichsan Gorontalo, Vol 4, No 2 edisi Mei-Juli 2009.

- Apriadi. (2016). Peningkatan Kedisiplinan Di Sekolah Melalui Token Economic Pada Anak Kelompok A Tk Taman Indria Dlingo, Skripsi:Universitas Negeri Yogyakarta.
- Arifin. (2006). Aspek Sikap dan Manajemen Sumber Daya Manusia Indonesia Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Astuti. (2015). Analisis Penerapan Manajemen Sumber Daya Manusia Berbasis Syari'ah, Skripsi. UIN Walisongo.
- Aulia. (2018). Peran Manajemen SDM dalam Peningkatan Kinerja Karyawan Pada Bank BRI Syariah KCP Magelang, Skripsi :Universitas Islam Indonesia.
- Badriyah, Mila. (2019). Manajemen Sumber daya Manusia. Bandung. Pustaka Setia.
- Bahasoan, S., & Dwinanda, G. (2022). Peran Kepuasan Kerja Memediasi Hubungan Keterampilan Pelatihan dan Kinerja Pegawai PT Bosowa Propertindo Makassar. *Jurnal Manajemen STIE Muhammadiyah Palopo*, 8(2), 139-152.
- Benjamin, Bukit, et, al. (2017). Pengembangan Sumber Daya manusia. Yogyakarta. Zahir Publishing.
- Dwinanda, G. (2022). Efek Pendidikan dan Pelatihan Melalui Kompetensi dan Imbasnya Terhadap Kinerja Pada PT Barru Barakah Property. *Nobel Management Review*, 3(2), 261-273.
- Dwinanda, G. (2022). Peran Kepuasan Kerja Dalam Memediasi Motivasi dan Komitmen Organisasi Dalam Mempengaruhi Capaian Kinerja Pegawai Kontrak Pada PT Tuju Wali-Wali Makassar. *SEIKO: Journal of Management & Business*, 4(3), 232-241.
- Dwinanda, G., Basalamah, S., Alam, R., & Arifin, Z. (2022). Pengaruh Self Efficacy, Gaya Kepemimpinan Islam Dan Kompensasi Terhadap Subjective Well Being Dan Kinerja Pada Karyawan BPR Syariah Di Sulawesi Selatan. *Journal of Management Science (JMS)*, 3(1), 104-126.
- Firman, A., & Said, S. (2016). Linking organizational strategy to information technology strategy and value creation: impact on organizational performance. *Journal of Business and Management Sciences*, 4(3), 60-67.
- Ghozali. (2016). Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS. Semarang. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Handoko, T, Hani., dan Sukanto, Roksohadropdjo. (2010). Organisasi Perusahaan (Teori, Struktur dan Perilaku). Yogyakarta. BPFE Yogyakarta.
- Herman, Sofyandi. (2013). Manajemen sumber Daya Manusia, Cetakan kedua. Yogyakarta. Graha Ilmu.

- Ibnu, Ahsan. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia. Blogger.
- Mangkunegara, Anwar, Prabu. (2009). Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung. PT. Reflika Diatama.
- Mathis, R, L., & J, H, Jackson. (2006). Human Resource Management: Manajemen Sumber Daya Manusia. Terjemahan Dian Angelia. Jakarta. Salemba Empat.
- Masram, et, al. (2015). Manajemen Sumber Daya Manusia. Sidoarjo. Zifatama Publisher.
- Mathis, Robert., & H, Jackson, John. (2010). Human Resource Management (edisi 10). Jakarta. Salemba Empat.
- Mubyl, M., & Dwinanda, G. (2019). Peran Subjective well-Being, kepemimpinan Transformasional dan komitmen organisasional dalam memprediksi kinerja karyawan. *Jurnal Bisnis dan Kewirausahaan*, 8(1).
- Mubyl, M., & Dwinanda, G. (2020). ANALISIS KEPUASAN KERJA PERAWAT TERHADAP KINERJA, PELAYANAN PRIMA PERAWAT, DAN KEPUASAN PASIEN (STUDI PADA PERAWAT DAN MANTAN PASIEN RSJ NEGERI MAKASSAR). *Jurnal Mirai Management*, 5(3), 185-199.
- Nawawi, Hadari. (2011). Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Bisnis yang Kompetitif. Yogyakarta. Gadjah Mada University Press.
- Novita, Yendri, herman. (2017). Pengaruh Promosi Jabatan dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Giant Ekstra Nangka Pekanbaru) Jom FISIP Volume 4 No. 2 Oktober 2017.
- Notoatmodjo. (2010). Bisnis, Manajemen & Keuangan. Jakarta. Rineka Cipta.
- Noe, Raymon, dkk. (2004). Human Resource Management, 5th edition. MCGraw Hill. New York.
- Ikhah, Malikhah., & Geby, Citra, Ananda. (2021). Pengaruh Promosi, Mutasi Dan Demosi Terhadap Kinerja Pegawai Di Lingkungan Universitas Pembangunan Panca Budi Medan. *Economics, Business and Management Science Journal*, 1(2) 2021: 85-90, DOI: 10.34007/ebmsj.v1i2.136.
- Indriyati, E, S. (2017). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Upajiwa Dewantara.
- Kasmir. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia. Depok. Rajawali Pers.
- Priyono. (2010). Manajemen Sumber Daya Manusia. Sidoarjo. Zifatama Publisher.
- Priansa, DJ. (2017). Manajemen Kinerja Kepegawaian. Bandung. Pustaka Setia.

- Purwanto. (2017). Pengaruh Pengalaman Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Cv. Bintang Utama Semarang Bagian Body Repair. Jurnal: Universitas Diponegoro.
- Puput, Wahyu, Lestari. (2015). Pengaruh Kualitas Kerja Pegawai Terhadap Kualitas Pelayanan Publik Di Kantor Pelayanan Pajak Daerah Provinsi Kepulauan Riau Samsat Tanjungpinang. UNIVERSITAS MARITIM RAJA ALI HAJI TANJUNGPINANG.
- Rasto. (2016). Pengertian Motivasi Menurut Para Ahli. Artikel Universitas Pendidikan Indonesia.
- Raharjo, S. (2019). Cara Melakukan Analisis Regresi Multiples (Berganda) Dengan SPSS. Artikel SPSS Indonesia, Olah Data Statistik Dengan SPSS.
- Rivai, V, Ramly, Mansyur., Mutis, Thoby., & Arafah, Willy. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan Dari Teori ke Paraktek. Jakarta. PT Raja Grafindo Persada.
- Runtuuwu. (2015). Pengaruh Disiplin, Penempatan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Pelayanan Perizinan Terpadu Kota Manado, JURNAL EMBA. Universitas Sam Ratulangi.
- Rosdyanti. (2020). Pengaruh Kompetensi, Motivasi dan Budaya Perusahaan Terhadap Kinerja Karyawan Pada UPTD Puskesmas Purbolinggo Lampung Timur. Jurnal Manajemen. Universitas Muhammadiyah Metro.
- Echdar, Saban. (2017). Metode Penelitian Manajemen dan Bisnis. Bogor. Ghalia Indonesia.
- Sedarmayanti. (2001). Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja. Mandar Maju. Bandung
- Sedarmayanti. (2014). Manajemen Strategi. Bandung. Refika Aditama.
- Sinambela, LP. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta. Bumi Aksara.
- Simanjutak, E, A. (2013). Pengelolaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia. Jurnal Manajemen Bisnis Petra.
- Simamora, Henry. (2006). Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta. Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi YKPN.
- Sugiyono. (2015). Metode Penelitian Kombinasi (Mix Methods). Bandung. Alfabeta.
- Sugiyono. (2015). Metode Penelitian Pendidikan (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D). Bandung. Penerbit CV. Alfabeta.

Tarigan. (2014). Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia terhadap Kinerja Karyawan pada PT. PLN Cabang Binjai. *Jurnal Administrasi Publik*. Universitas Medan Area.

Trijoko, Prasatya. (2010). *Ilmu Budaya Dasar*. Edisi Revisi Jakarta. Renika.

Veithzal., dan Sagala, Ella, Jauvani. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik*. Jakarta. PT Raja Grafindo.

Wibowo. (2012). *Manajemen Kinerja*. Jakarta. PT Raja Grafindo Persada.

Wahyu, Maulana. (2019). Pengaruh Promosi Jabatan, Kompensasi Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. TEMA (Trijaya Excel Madura) Melalui Kepuasan Kerja. *Business Management Analysis Journal (BMAJ)* 2655-3813 (Online) Vol. 2 No. 1 – April 2019.

Yusuf, Burhanuddin. (2015). *Manajemen sumber daya manusia di lembaga keuangan syariah*. Jakarta. PT Raja Grafindo Persada.