

Analisis Rekrutmen, Prestasi Kerja Dan Insentif Terhadap Promosi Dan Demosi Jabatan Di Pt. Haleyora Power Rantauprapat

Beni Triansyah
Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Labuhanbatu, Sumatera Utara, Indonesia.
bennytriansyah505@gmail.com

Siti Lam'ah Nasution
Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Labuhanbatu, Sumatera Utara, Indonesia.
sitinasution81@gmail.com

Yuniman Zebua
Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Labuhanbatu, Sumatera Utara, Indonesia.
oinitehezeb@ulb.ac.id

Article's History:

Received 7 April 2023; Received in revised form 11 April 2023; Accepted 14 Mei 2023; Published 1 Juni 2023. All rights reserved to the Lembaga Otonom Lembaga Informasi dan Riset Indonesia (KITA INFO dan RISET).

Suggested Citation:

Triansyah, B., Nasution, S. L., Zebua, Y. (2023). Analisis Rekrutmen, Prestasi Kerja Dan Insentif Terhadap Promosi Dan Demosi Jabatan Di Pt. Haleyora Power Rantauprapat. JEMSI (Jurnal Ekonomi, Manajemen, Dan Akuntansi), 9 (3). 681 – 691. <https://doi.org/10.35870/jemsi.v9i3.1108>

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji keterlibatan setiap variabel yang dianalisis dan melihat pengaruh Analisis Rekrutmen, Prestasi Kerja dan Insentif Terhadap Promosi dan Demosi Jabatan Di PT. Haleyora Power Rantauprapat. Dalam penelitian ini peneliti menggunakan metode penelitian kuantitatif, populasi dalam penelitian ini adalah para karyawan PT. Haleyora Power Rantauprapat sebanyak 60 orang. Data dalam penelitian ini diolah dengan menggunakan Aplikasi SPSS 24 dengan uji regresi linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial atau Uji T variabel Rekrutmen berpengaruh positif dan signifikan terhadap Promosi dan Demosi Jabatan, hal ini terlihat dari T hitung $2.569 > T$ tabel 2.00 dengan nilai sig $0.001 < 0.05$. Variabel Prestasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Promosi dan Demosi Jabatan, hal ini terlihat dari T hitung $2.495 > T$ tabel 2.00 dengan nilai sig $0.016 < 0.05$. Variabel Insentif tidak berpengaruh secara signifikan terhadap Promosi dan Demosi Jabatan, hal ini terlihat dari T hitung $-0.877 < T$ tabel 2.00 dengan nilai sig $0.384 > 0.05$. Sedangkan secara simultan atau Uji F variabel Rekrutmen, Prestasi Kerja dan Insentif berpengaruh positif dan signifikan, hal ini terlihat dari F hitung $6.767 > F$ tabel 2.77 dengan nilai sig $0.001 < 0.05$.

Kata Kunci : Rekrutmen, Prestasi Kerja, Insentif, Promosi dan Demosi

Pendahuluan

Sumber Daya Manusia merupakan bagian terpenting dalam suatu perusahaan, Sumber Daya Manusia yang baik akan berpengaruh terhadap kinerja perusahaan tersebut, setiap perusahaan atau organisasi tentu saja menginginkan sumber daya yang kompeten agar perusahaan atau organisasi tersebut berjalan dengan semestinya dan memiliki ke efektifan dan efisiensi.

PT. Haleyora Power atau yang biasa disingkat dengan HP merupakan anak perusahaan dari PT. PLN (Persero). PT. Haleyora Power didirikan pada 18 Oktober 2011 yang mana PT. Haleyora Power bergerak dibidang Operation dan Maintenance pada jaringan Transmisi dan Distribusi pada kelistrikan. PT. Haleyora Power memiliki

visi dan misi yaitu *Untuk Menjadi Jaringan Global* yang mana HP berperan sebagai service provisioning yang *lean-green-innovative-customer focused* dalam tenaga kelistrikan.

Rekrutmen merupakan proses menarik, skrining, dan memilih orang yang memenuhi syarat dalam bekerja. Dengan adanya proses rekrutmen disetiap perusahaan akan berdampak positif terhadap perusahaan tersebut. Proses rekrutmen sendiri memiliki tujuan yang sangat baik yaitu untuk memilih seorang tenaga kerja yang sesuai dengan kebutuhan, baik berdasarkan beban kerja yang ada maupun kebutuhan lainnya. Yullyanti (2011) Menyebutkan bahwa rekrutmen proses mencari, memilih, mengajak dan menetapkan sejumlah orang, baik dari dalam maupun luar perusahaan sebagai calon tenaga kerja dengan berbagai karakteristik yang sudah ditetapkan dalam perencanaan SDM. Rekrutmen juga berkaitan dengan aktivitas yang mempengaruhi jumlah dan jenis pelamar, apakah pelamar tersebut menerima pekerjaan tersebut atau tidak.

Rekrutmen juga berkaitan dengan proses seleksi yang dimana dengan adanya seleksi merupakan tahapan awal dalam mencari tenaga kerja yang sesuai dengan kriteria yang sudah direncanakan dalam perencanaan SDM. Menurut Becker et al. (2015) menyatakan bahwa seleksi adalah proses pengumpulan dan evaluasi informasi terkini dan akurat tentang individu yang memperoleh tawaran pekerjaan.

Seorang karyawan yang bekerja untuk sebuah perusahaan merupakan sumber daya yang sangat bernilai dalam mencapai tujuan organisasi, demi tercapainya tujuan sebuah organisasi seorang karyawan harus bekerja dengan semaksimal mungkin. Prestasi kerja merupakan nilai positif yang didapatkan seorang karyawan dalam bekerja, bagi seorang karyawan prestasi kerja yang baik mampu meningkatkan kinerja kerja mereka. Menurut Becker et al. (2015) Prestasi merupakan faktor terpenting dalam mendukung keberhasilan suatu pekerjaan seseorang baik dalam kapasitas pribadi maupun sebagai seorang anggota organisasi atau perusahaan. Sedangkan menurut pendapat Noer, Rachmawati, dan Basori (2020) Prestasi kerja adalah suatu hasil yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepada seseorang yang didasarkan atas kecakapan, keahlian dan pengalaman serta keunggulannya dalam bekerja.

Menurut Marianus Subianto 1 (2016) Insentif adalah suatu penghargaan dalam bentuk materil yang diberikan oleh pihak pimpinan perusahaan kepada karyawannya dengan tujuan agar para karyawan bekerja dengan motivasi yang tinggi dan berprestasi dalam mencapai tujuan perusahaan tersebut. Sementara Komarudin (2018) pemberian insentif kepada para karyawan mempunyai maksud dan tujuan menjadi perangsang untuk bertingak melaksanakan tugasnya dengan sebaik-baiknya.

Promosi jabatan yang dilakukan PT. Haleyora Power Rantauprapat merupakan salah satu cara pengembangan SDM yang akan meningkatkan kinerja karyawan. Pemberian promosi jabatan kepada karyawan PT. Haleyora Power Rantauprapat merupakan tindakan positif yang membuat seorang karyawan merasa dihargai dengan memberikan kenaikan jabatan dan jenjang karing yang lebih baik. Kadir, Sampara, dan Bachtiar (2021) Berpendapat bahwa promosi jabatan adalah pemindahan karyawan dari satu jabatan ke jabatan lain yang lebih tinggi serta diikuti oleh tugas, tanggung jawab dan wewenang yang lebih tinggi dari jabatan yang diduduki sebelumnya. Dan hal lainnya yang umum yaitu pemberian income dan fasilitas yang lain.

Pemberian promosi jabatan tidak semata-mata didapatkan dengan mudah, kenaikan jabatan didapatkan dari kriteria-kriteria yang sudah dipenuhi oleh seorang karyawan, apabila karyawan tersebut tidak mampu bekerja dengan maksimal maka yang akan terjadi adalah penurunan jabatan. Etikawati dan Udjang (2016) Menyatakan pendapatnya mengenai Demosi adalah faktor pendorong bagi karyawan untuk mempertahankan dan meningkatkan kinerja setiap saat karena penurunan jabatan yang diberikan perusahaan kepada karyawan akan sangat melampaui batas.

Berdasarkan uraian-uraian diatas dan dari pendapat para ahli yang ada maka dapat disimpulkan bahwa tujuan dari penelitian ini untuk mengkaji keterlibatan setiap variabel yang dianalisis dan melihat pengaruh Analisis Rekrutmen, Prestasi Kerja dan Insentif Terhadap Promosi Dan Demosi Jabatan Di PT. Haleyora Power Rantauprapat.

Kajian Pustaka

Rekrutmen

Menurut Billy Renaldo Potale, Viktor Lengkong (2016) Rekrutmen merupakan sebuah aktivitas untuk mencari dan memikat pelamar kerja dengan motivasi, kemampuan, keahlian dan pengetahuan yang diperlukan

guna untuk menutupi kekurangan yang diidentifikasi dalam perencanaan Sumber daya manusia. Sedangkan Sylvester Simanjuntak, Nadapdap, dan Artikel (2015) mengemukakan bahwa pendapatnya mengenai rekrutmen adalah proses pengumpulan sejumlah pelamar yang memiliki kualifikasi yang sesuai dengan permintaan perusahaan untuk dipekerjakan dalam perusahaan tersebut.

Menurut Ayu dan Sinaulan (2018) mengemukakan bahwa dalam melakukan penarikan karyawan agar pelamar datang harus memenuhi beberapa metode diantaranya ialah:

1. Informasi yang diberikan harus jelas tentang nama perusahaan, bidang usaha, posisi yang ditawarkan, kompensasi yang diberikan dan jenjang karir.
2. Format lamaran harus dibuat dengan sebaik mungkin dan menunjukkan kesan perusahaan tersebut bonafit.
3. Pemilihan media untuk promosi lowongan kerja sesuai dengan segmentasi media yang bersangkutan.
4. Waktu yang diberikan tidak terlalu singkat sehingga mampu memaksimalkan pelamar yang mendaftar.

Prestasi Kerja

Menurut Zaputri, Rahardjo, dan Utami (2013) penilaian prestasi kerja merupakan hal penting yang harus diperhatikan perusahaan untuk mengetahui kinerja dari seorang karyawan dalam suatu perusahaan. Penilaian prestasi kerja merupakan bagian dari sistem yang perusahaan yang berlandaskan kepada kepercayaan bahwa prestasi kerja sangatlah berbeda antar masing-masing karyawan. Rofiq Noorman Haryadi et al. (2022) Berpendapat bahwa penilaian prestasi kerja (performance appraisal) adalah proses melalui mengevaluasi dan menilai prestasi kerja karyawan.

Bagi seorang karyawan prestasi kerja merupakan nilai positif yang mereka terima dari hasil kerja keras mereka, maka dari itu mengapa perlu adanya penilaian prestasi kerja dari perusahaan yaitu :

1. Penilaian prestasi kerja menyediakan informasi sebagai dasar pengambilan keputusan tentang kenaikan jabatan dan gaji karyawan.
2. Penilaian prestasi kerja menyediakan kesempatan untuk menilai perilaku baik antara atasan dengan bawahan dan begitu sebaliknya.
3. Penilaian prestasi kerja juga memungkinkan antara atasan dan bawahan menyusun rencana untuk setiap divisi yang kurang efektif.

Setiawan (2018) menyatakan bahwa tujuan dari penilaian prestasi kerja untuk melihat tanggung jawab seorang karyawan terhadap amanah atau pekerjaan sebagai dasar peningkatan dan pengembangan para karyawan secara pribadi, dan untuk menjadi dasar pembayaran upah, gaji, bonus dan lain-lain.

Insentif

Menurut Rochmah (2018) Pemberian insentif kepada karyawan merupakan gambaran upaya suatu perusahaan untuk mempertahankan sumber daya manusianya. Pemberian insentif jika tidak dilaksanakan secara tepat dan tertuju serta adil maka akan berdampak kepada kinerja karyawan yang menurun. L dan Muchtar (2002) menyatakan bahwa pemberian insentif kepada para pekerja tertentu yang memiliki prestasi diatas prestasi yang ditetapkan adalah tanda balas jasa yang diberikan perusahaan kepada karyawan yang berprestasi diatas ketentuan.

Insentif merupakan dorongan semangat kepada para pekerja agar mau bekerja lebih baik agar mencapai tingkat kinerja yang lebih tinggi sehingga dapat membangkitkan kinerja seseorang. Menurut Zulkarnaen dan Suwarna (2016) Insentif adalah pemberian uang tambahan kepada para karyawan disamping gaji/upah yang diterima karyawan tersebut dikarenakan prestasi kerja yang melebihi standar ketentuan perusahaan.

Menurut Iskandar dan Pandoyo (2020) insentif dibagi oleh beberapa jenis insentif, yaitu diantaranya adalah:

1. Insentif Materil
Insentif Materil adalah suatu insentif yang diberikan kepada karyawan atau pekerja dalam bentuk uang.
2. Insentif Non Materil

Insentif Non Materil adalah suatu insentif yang diberikan dalam bentuk hadiahhadiah atau kenikmatan-kenikmatan, kesejahteraan, reputasi yang lebih besar atau kemuliaan yang lebih tinggi yang diberikan tidak dalam bentuk uang.

Promosi

Promosi Promosi jabatan dilakukan untuk mengoptimalkan sumber daya manusia yang dimiliki Oleh perusahaan, selain itu promosi jabatan juga memiliki tujuan untuk meregenerasi sumber daya manusia dalam perusahaan demi kelangsungan perusahaan. Pada, Waty, dan Medan (2015) Menyatakan pemberian promosi jabatan kepada karyawan merupakan salah satu cara dari pengembangan karir karyawan, mendapatkan promosi merupakan pencapaian dan tujuan yang dari karyawan karena jika seorang karyawan mendapatkan promosi jabatan dari perusahaan berarti karyawan tersebut mendapatkan balas jasa atas kinerja kerjanya.

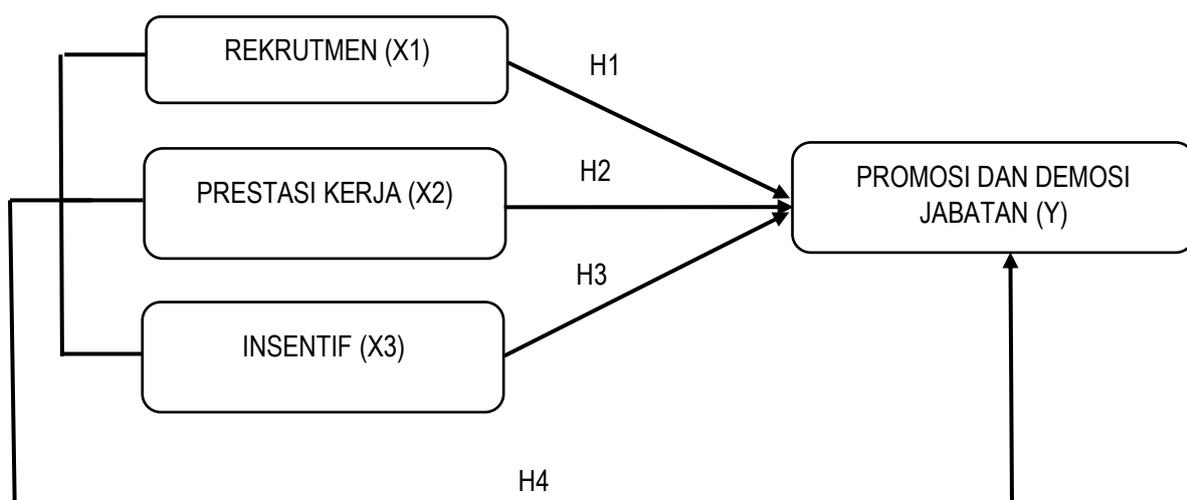
Menurut Adi, Bagia, dan Cipta (2019) promosi adalah perpindahan yang memperbesar Authority dan Responsibility pegawai ke jabatan yang lebih tinggi didalam suatu organisasi, sehingga kewajiban, hak, status dan penghasilannya semakin besar. Dengan adanya promosi jabatan kepada karyawan akan mampu memberikan kemampuan terbaiknya dalam bekerja karena promosi jabatan merupakan rangsangan atau dorongan untuk mampu bekerja lebih baik dan mencapai tujuan organisasi.

Demosi

Menurut Malikhah dan Ananda (2021) Demosi adalah sanksi atau hukuman kepada karyawan yang prestasi kerjanya dinilai oleh manajemen perusahaan sangatlah rendah yang mengakibatkan perpindahan dari satu jabatan ke jabatan yang lebih rendah yang melibatkan kewenangan, tanggung jawab, status, fasilitas, bahkan gaji karyawan yang diperoleh lebih rendah dari perusahaan. Rikawati Ginting Munthe (2019) Menyatakan demosi terjadi diperusahaan karena dapat berdampak negatif pada moral karyawan yang terlibat dan kinerja mereka serta moral karyawan perusahaan lainnya. Karyawan tersebut dihukum dengan kehilangan wewenang, fasilitas, status, bahkan gaji agar mereka dapat belajar bagaimana meningkatkan kualitas dan kerjanya selama masa demosi, yang diharapkan menjadi lebih baik.

Tujuan dilakukannya penurunan jabatan atau demosi yang dilakukan perusahaan kepada karyawannya adalah untuk melakukan pembinaan dan memberikan pelajaran kepada karyawan tersebut. Apabila manajemen menganggap masih ada harapan kepada karyawan tersebut untuk memperbaiki diri dan meningkatkan prestasi kerja maka perusahaan memberikan demosi atau sanksi yang lebih baik kepada karyawan tersebut.

Kerangka Konseptual



Hipotesis

Hipotesis masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pernyataan dan hipotesis merupakan tanggapan sementara terhadap kalimat tersebut Sugiyono (2019). Berdasarkan penjabaran diatas, hipotesis yang dikemukakan oleh peneliti yaitu sebagai berikut:

1. Pengaruh Rekrutmen Terhadap Promosi dan Demosi Jabatan

H0 : Tidak terdapat pengaruh variabel Rekrutmen (X1) terhadap variabel Promosi dan Demosi Jabatan (Y) di PT. Haleyora Power Rantauprapat.

H1 : Terdapat pengaruh variabel Rekrutmen (X1) terhadap variabel Promosi dan Demosi Jabatan (Y) di PT. Haleyora Power Rantauprapat.

2. Pengaruh Prestasi Kerja Terhadap Promosi dan Demosi Jabatan

H0 : Tidak terdapat pengaruh variabel Prestasi Kerja (X2) terhadap variabel Promosi dan Demosi Jabatan (Y) di PT. Haleyora Power Rantauprapat.

H2 : Terdapat pengaruh variabel Prestasi Kerja (X2) terhadap variabel Promosi dan Demosi Jabatan (Y) di PT. Haleyora Power Rantauprapat.

3. Pengaruh Insentif Terhadap Promosi dan Demosi Jabatan

H0 : Tidak terdapat pengaruh variabel Insentif (X3) terhadap variabel Promosi dan Demosi Jabatan (Y) di PT. Haleyora Power Rantauprapat.

H3 : Terdapat pengaruh variabel Insentif (X3) terhadap variabel Promosi dan Demosi Jabatan (Y) di PT. Haleyora Power Rantauprapat.

4. Pengaruh Rekrutmen, Prestasi Kerja dan Insentif Terhadap Promosi dan Demosi Jabatan

H0 : Tidak terdapat pengaruh variabel Rekrutmen (X1), Prestasi Kerja (X2) dan Insentif (X3) terhadap variabel Promosi dan Demosi Jabatan (Y) di PT. Haleyora Power Rantauprapat.

H4 : Terdapat pengaruh variabel Rekrutmen (X1), Prestasi Kerja (X2) dan Insentif (X3) terhadap variabel Promosi dan Demosi Jabatan (Y) di PT. Haleyora Power Rantauprapat.

Metode Penelitian

Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan menggunakan metode survei. Menurut Sugiyono (2018:13) data kuantitatif merupakan metode penelitian yang berlandaskan positivistic (data konkrit), data penelitian berupa angka-angka yang akan diukur menggunakan statistik sebagai alat uji perhitungan, berkaitan dengan masalah yang diteliti untuk menghasilkan suatu kesimpulan.

Teknik Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini metode pengumpulan data yang digunakan peneliti yaitu pengumpulan data melalui data primer. Data primer adalah data yang langsung didapatkan dari sumber dan diberi kepada pengumpul data atau peneliti. Menurut Sugiyono (2016) sumber data primer adalah wawancara dengan subjek penelitian baik secara observasi ataupun pengamatan langsung. Metode pengumpulan data dalam penelitian ini dengan melakukan observasi dan pemberian kuesioner pertanyaan kepada para karyawan PT. Haleyora Power Rantauprapat.

Populasi dan Sampel

Populasi

Menurut Suharsimi Arikunto (2006:130) Populasi adalah keseluruhan subjek penelitian. Jika seseorang ingin meneliti semua elemen yang ada dalam wilayah penelitian, maka penelitiannya merupakan penelitian populasi atau studi populasi atau sensu. Populasi dalam penelitian ini adalah para aryaawan PT. Haleyora Power Rantauprapat yaitu sebanyak 60 orang.

Sampel

Sampel merupakan bagian dari populasi yang akan diteliti oleh peneliti. Menurut Sugiyono (2011:81) Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi yang ada, sehingga untuk pengambilan sampel harus menggunakan cara tertentu yang didasarkan oleh pertimbangan-pertimbangan yang ada. Menurut Arikunto (2006:112) apabila subjeknya kurang dari seratus, lebih baik diambil semua sehingga

penelitiannya merupakan populasi. Sampel dari penelitian ini ialah jumlah populasi karyawan PT. HALEYORA Power antauprapat yaitu sebanyak 60 orang.

Hasil Dan Pembahasan

Hasil

A. Uji Validitas dan Reliabilitas

1. Uji Validitas

Tabel 1. Hasil Uji Validitas

Variabel	Item	R hitung	R tabel	Nilai Sig	Keterangan
Rekrutmen (X1)	X1.1	0,732	0,254	0,000	Valid
	X1.2	0,762	0,254	0,000	Valid
	X1.3	0,792	0,254	0,000	Valid
	X1.4	0,884	0,254	0,000	Valid
	X1.5	0,802	0,254	0,000	Valid
Prestasi Kerja (X2)	X2.1	0,777	0,254	0,000	Valid
	X2.2	0,704	0,254	0,000	Valid
	X2.3	0,886	0,254	0,000	Valid
	X2.4	0,837	0,254	0,000	Valid
	X2.5	0,876	0,254	0,000	Valid
Insentif (X3)	X3.1	0,932	0,254	0,000	Valid
	X3.2	0,896	0,254	0,000	Valid
	X3.3	0,946	0,254	0,000	Valid
	X3.4	0,904	0,254	0,000	Valid
	X3.5	0,926	0,254	0,000	Valid
Promosi dan Demosi Jabatan (Y)	Y.1	0,736	0,254	0,000	Valid
	Y.2	0,712	0,254	0,000	Valid
	Y.3	0,603	0,254	0,000	Valid
	Y.4	0,774	0,254	0,000	Valid
	Y.5	0,546	0,254	0,000	Valid

Sumber : Olah Data SPSS 24

Berdasarkan hasil uji validitas diatas diketahui bahwa semua item pernyataan variabel-variabel menampilkan hasil dari R hitung lebih besar dari R tabel. Dengan demikian item-item pernyataan diatas dinyatakan valid.

2. Uji Reliabilitas

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Nilai Alpha	Keterangan
Rekrutmen (X1)	0,852	0,60	Reliabel
Prestasi Kerja (X2)	0,870	0,60	Reliabel

Insentif (X3)	0,955	0,60	Reliabel
Promosi dan Demosi Jabatan (Y)	0,689	0,60	Reliabel

Sumber : Olah Data SPSS 24

Berdasarkan hasil uji reliabilitas diatas diketahui bahwa item-item pernyataan pada variabel Rekrutmen, Prestasi Kerja, Insentif dan Promosi dan Demosi Jabatan memiliki nilai cronbach's alpha lebih besar dari nilai alpha. Dengan demikian hasil dari uji reliabilitas diatas dinyatakan reliable.

B. Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

Tabel 3. Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		60
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.74453360
Most Extreme Differences	Absolute	.103
	Positive	.103
	Negative	-.080
Test Statistic		.103
Asymp. Sig. (2-tailed)		.180 ^c

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

Sumber : Olah Data SPSS 24

Berdasarkan hasil uji Kolmogorov Smirnov diatas diketahui bahwa nilai sig sebesar 0,180 lebih besar dari nilai kritis yaitu 0,05. Dengan demikian hasil uji Kolmogorov Smirnov diatas dinyatakan normal.

2. Uji Multikolinearitas

Tabel 4. Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	48.356	3.818		12.667	.000		
	Rekrutmen	.018	.114	.022	.156	.877	.889	1.125
	Prestasi Kerja	.097	.144	.095	.677	.501	.890	1.124
	Insentif	-.044	.102	-.057	-.429	.669	.998	1.002

a. Dependent Variable: Promosi dan Demosi Jabatan

Sumber : Olah Data SPSS 24

Berdasarkan Uji Multikolinearitas diatas diketahui bahwa nilai VIF dari ketiga variabel tersebut lebih kecil dari 10 dan nilai tolerance dari ketiga variabel tersebut lebih besar dari 0.10. Dengan demikian hasil Uji Multikolinearitas diatas dinyatakan tidak terjadi multikolinearitas.

3. Uji Heteroskedastisitas

Tabel 5. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	t	Sig.
		B	Std. Error	Coefficients Beta		
1	(Constant)	4.107	2.421		1.696	.095
	Rekrutmen	.007	.072	.013	.090	.928
	Prestasi Kerja	-.010	.091	-.016	-.115	.909
	Insentif	-.095	.065	-.191	-1.458	.151

a. Dependent Variable: ABS_RES

Sumber : Olah Data SPSS 24

Berdasarkan hasil uji heteroskedastisitas dengan menggunakan uji glejser diatas menunjukkan bahwa nilai sig heteroskedastisitas lebih besar dari nilai sig 0,05. Dengan demikian uji heteroskedastisitas diatas dinyatakan berdistribusi normal.

C. Uji Hipotesis

1. Pengujian Hipotesis Secara Parsial (Uji T)

Tabel 6. Hasil Uji T

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	t	Sig.
		B	Std. Error	Coefficients Beta		
1	(Constant)	12.408	2.820		4.401	.000
	Rekrutmen	.217	.084	.312	2.569	.013
	Prestasi Kerja	.265	.106	.303	2.495	.016
	Insentif	-.066	.076	-.100	-.877	.384

a. Dependent Variable: Promosi dan Demosi Jabatan

Sumber : Olah Data SPSS 24

Berdasarkan hasil uji regresi secara parsial atau Uji T dapat dilihat bahwa nilai variabel Rekrutmen, Prestasi Kerja dan Insentif sebagai berikut:

1. Variabel Rekrutmen (X1) memiliki nilai T hitung $2.569 > 2.00$ T tabel dengan nilai signifikansi $0.013 < 0.05$. Dengan demikian variabel Rekrutmen berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel Promosi dan Demosi Jabatan (Y).
2. Variabel Prestasi Kerja (X2) memiliki nilai T hitung $2.495 > 2.00$ T tabel dengan nilai signifikansi $0.016 < 0.05$. Dengan demikian variabel Prestasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel Promosi dan Demosi Jabatan (Y).
3. Variabel Insentif (X3) memiliki nilai T hitung $0.877 < 2.00$ T tabel dengan nilai signifikansi $0.384 > 0.05$. Dengan demikian variabel Insentif tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel Promosi dan Demosi Jabatan (Y).

2. Pengujian Hipotesis Secara Simultan (Uji F)

Tabel 7. Hasil Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	87.888	3	29.296	6.767	.001 ^b
	Residual	242.445	56	4.329		
	Total	330.333	59			

a. Dependent Variable: Promosi dan Demosi Jabatan

b. Predictors: (Constant), Insentif, Prestasi Kerja, Rekrutmen

Sumber : Olah Data SPSS 24

Berdasarkan hasil uji simultan atau Uji F dapat diketahui bahwa nilai F hitung 6.767 > 2.77 F tabel dengan nilai signifikansi 0.001 < 0.05. Dengan demikian hasil dari Uji F pada variabel Rekrutmen, Prestasi Kerja dan Insentif secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel Promosi dan Demosi Jabatan di PT. Haleyora Power Rantauprapat.

Pembahasan

Berdasarkan dari hasil uji regresi diatas terdapat hasil dari Uji Regresi Linear Berganda yaitu melalui Uji T atau secara parsial terdapat hasil sebagai berikut:

1. Rekrutmen (X1) memiliki nilai T hitung 2.569 > 2.00 T tabel dengan nilai signifikansi 0.013 < 0.05. Dengan demikian variabel Rekrutmen berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel Promosi dan Demosi Jabatan (Y).
2. Variabel Prestasi Kerja (X2) memiliki nilai T hitung 2.495 > 2.00 T tabel dengan nilai signifikansi 0.016 < 0.05. Dengan demikian variabel Prestasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel Promosi dan Demosi Jabatan (Y).
3. Variabel Insentif (X3) memiliki nilai T hitung 0.-877 < 2.00 T tabel dengan nilai signifikansi 0.384 > 0.05. Dengan demikian variabel Insentif tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel Promosi dan Demosi Jabatan (Y).

Sedangkan dari hasil Uji Regresi Linear berganda atau dari hasil Uji F atau secara simultan (bersama-sama) terdapat tiga variabel yang mempengaruhi Promosi dan Demosi Jabatan di PT. Haleyora Power Rantauprapat yaitu variabel rekrutmen, prestasi kerja dan insentif. Berdasarkan dari hasil uji F terdapat hasil sebagai berikut:

Uji F diketahui bahwa F hitung 6.767 > 2.77 F tabel dengan nilai signifikansi 0.001 < 0.05. Dengan demikian hasil dari uji F variabel Rekrutmen, Prestasi Kerja dan Insentif secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel Promosi dan Demosi Jabatan di PT. Haleyora Power Rantauprapat.

Kesimpulan

Dari hasil penelitian diatas, peneliti menarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Berdasarkan hasil uji regresi linear berganda secara parsial atau Uji T dapat dilihat terdapat hasil sebagai berikut:
 - a. Variabel Rekrutmen (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel Promosi dan Demosi Jabatan di PT. Haleyora Power Rantauprapat. Hal ini terjadi karena T hitung > T tabel sehingga peneliti menarik kesimpulan proses rekrutmen yang dilakukan oleh perusahaan dengan melihat skill serta pengalaman karyawan akan berdampak kepada karir karyawan tersebut.
 - b. Variabel Prestasi Kerja (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel Promosi dan Demosi Jabatan di PT. Haleyora Power Rantauprapat. Hal ini terjadi karena T hitung > T tabel

sehingga peneliti menarik kesimpulan bahwa prestasi kerja yang dicapai oleh karyawan menjadi nilai tersendiri bagi pimpinan untuk memberikan karir yang lebih baik, dan jika sebaliknya maka karyawan tersebut akan mengalami penurunan karir.

- c. Variabel Insentif (X3) tidak berpengaruh terhadap variabel Promosi dan Demosi Jabatan di PT. Haleyora Power Rantauprapat. Hal ini terjadi karena $T_{hitung} < T_{tabel}$ sehingga peneliti menarik kesimpulan bahwa setiap karyawan yang mengalami promosi dan demosi jabatan akan mendapatkan insentif dari perusahaan.

Sedangkan dari hasil penelitian secara simultan atau secara bersama-sama dapat dilihat hasil sebagai berikut:

Uji F Variabel Rekrutmen, Prestasi Kerja dan Insentif secara bersama-sama berpengaruh terhadap Variabel Promosi dan Demosi Jabatan di PT. Haleyora Power Rantauprapat. Hal tersebut terjadi karena $F_{hitung} > F_{tabel}$ dan proses rekrutmen yang dilakukan oleh perusahaan akan mempengaruhi prestasi kerja karyawan dan pemberian insentif kepada karyawan akan memotivasi karyawan tersebut untuk melakukan pekerjaannya dengan baik dan benar.

Daftar Pustaka

- [1] Adi, I. Gede Purnawan, I. Wayan Bagia, dan Wayan Cipta. 2019. "Pengaruh Promosi Jabatan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai." *Bisma: Jurnal Manajemen* 5(1):52–59.
- [1] Ayu, Devi Komala, dan H. Jeffry Sinaulan. 2018. "Pengaruh Insentif dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Bintang Satoe Doea." *Ekonomi* 20:373–83.
- [1] Becker, Fernando Gertum, Michelle Cleary, R. M. Team, Helge Holtermann, Disclaimer The, National Agenda, Political Science,
- [1] Billy Renaldo Potale, Viktor Lengkong, Silcyljeova Moniharapon. 2016. "Pengaruh Proses Rekrutmen Dan Seleksi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Bank Sulutgo." 16(04):453–64.
- [1] Etikawati, Ena, dan Raswan Udjang. 2016. "Strategi Rekrutmen Dan Seleksi Terhadap Kinerja Karyawan." *Jurnal Perilaku dan Strategi Bisnis* 4(1):9–23. doi: 10.26486/jpsb.v4i1.443.
- [1] Iskandar, Dana Sandi, dan Pandoyo. 2020. "Pengaruh Insentif Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada PT. Aplikanusa Lintasarta Jakarta Selatan." *Jurnal Ilmu Administrasi Publik dan Bisnis* 1(September):32–38.
- [1] Kadir, Abdul, Nirwana Sampara, dan Yusran Bachtiar. 2021. "Kinerja Pegawai Pada Sekretariat Daerah Kabupaten Pinrang." 4:105–12.
- [1] Komarudin. 2018. "Jurnal KREATIF : Pemasaran, Sumberdaya Manusia dan Keuangan, Vol. 6, No. 2, April 2018." *Asep Sulaeman* 6(2):53–65.
- [1] L, Noor Aini Pratitha A., dan Yasmin Chairunisa Muchtar. 2002. "Karyawan Pada Master Kredit Cabang Medan." (265):1–12.
- [1] Malikhah, Ikhah, dan 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):85–90. doi: 10.34007/ebmsj.v1i2.136.

- [1] Marianus Subianto 1. 2016. "Pengaruh Gaji Dan Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt . Serba Mulia Auto." 4:698–712.
- [1] Noer, Rida Nadia, Ike Rachmawati, dan Yana Fajar Basori. 2020. "Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Billing Manajemen Di Pt. Haleyora Power Ulp Sukabumi Kota." *Dinamika : Jurnal Ilmiah Ilmu Administrasi Negara* 7(2):323–32.
- [1] Pada, Penjualan, C. V Waty, dan Grafika Medan. 2015. "Jurnal ilmiah 'INTEGRITAS' Vol.1 No. 3 Oktober 2015P." *Jurnal Ilmiah* 1(3):111–17.
- [1] Rikawati Ginting Munthe, Vina Maria Ompusunggu. 2019. "Pengaruh Pengembangan Karier Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan." *Regionomic* 1(1).
- [1] Rochmah, Safrina Hafifatur. 2018. "Pengaruh Penempatan Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Pada Pt Bank Muamalat Indonesia, Tbk Cabang Jember." *Bisma* 11(3):366. doi: 10.19184/bisma.v11i3.6477.
- [1] Rofiq Noorman Haryadi, Denok Sunarsi, Heri Erlangga, Nurjaya, dan Ana Wijandari. 2022. "Pengaruh Promosi Jabatan Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Beringin Life di Jakarta." *MAMEN: Jurnal Manajemen* 1(1):41–48. doi: 10.55123/mamen.v1i1.13.
- [1] Setiawan, Abdi. 2018. " Pengaruh Promosi Jabatan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja Pegawai Di Lingkungan Universitas Pembangunan Panca Budi Medan." *Jurnal Akuntansi Bisnis dan Publik* 8(2):191–203.
- [1] Sylvester Simanjuntak, Daniel, Kristanty Nadapdap, dan Info Artikel. 2015. "Pengaruh Persepsi Penilaian Prestasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan." *Universitas Methodist Indonesia Jalan Hang Tuah* 3(2):6–13.
- [1] Yullyanti, Ellyta. 2011. "Article 2 2-11-2011 Recommended Citation Recommended Citation YULLYANTI." *BISNIS & BIROKRASI: Jurnal Ilmu Administrasi dan Organisasi* 16(3):10. doi: 10.20476/jbb.v16i3.615.
- [1] Zaputri, Anggi Rizki, Kusdi Rahardjo, dan Hamidah Nayati Utami. 2013. "Pengaruh Insentif Material Dan Non Material Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan." *Jurnal Administrasi Bisnis* 1–8.
- [1] Zulkarnaen, Wandy, dan Asep Suwarna. 2016. "Pengaruh Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Di Bagian Mekanik Pt. Erlangga Aditya Indramayu." *Jurnal Ilmiah Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi (MEA)* 1(1):33–52. doi: 10.31955/mea.vol1.iss1.pp33-52.