

PENGARUH DEMOSI, MUTASI DAN PROMOSI JABATAN TERHADAP KINERJA DAN MOTIVASI SEBAGAI MEDIASI KARYAWAN SATUAN PENGAMANAN DI BANK INDONESIA KANTOR PUSAT

¹Wisnu Mualim, ²Aswin Naldi Sahim, ³Yuni Pratikno, ⁴Bambang Nurakhim

^{1,2,3,4}Universitas Mitra Bangsa, Indonesia

Email: wisnumualim83@gmail.com, aswinnaldi@gmail.com, yuni.pratikno@gmail.com, bambangnur1967@gmail.com

ABSTRAK

Kata kunci:

Demosi, Mutasi,
Promosi, Motivasi dan
Kinerja

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh demosi, mutasi, dan promosi terhadap kinerja karyawan dengan motivasi sebagai variabel mediasi pada karyawan satuan pengamanan di Bank Indonesia Kantor Pusat. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan pengumpulan data melalui survei yang melibatkan 109 responden serta menunjukkan terdapat 5 (lima) variabel dengan 7 (tujuh) hipotesis yang pengujiannya menggunakan Smart PLS versi 4.0. Hasil analisis menunjukkan bahwa demosi memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kinerja, promosi jabatan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja, mutasi jabatan tidak menunjukkan pengaruh signifikan terhadap kinerja, motivasi secara langsung juga tidak menunjukkan pengaruh signifikan terhadap kinerja, motivasi tidak terbukti sebagai mediasi hubungan antara demosi, mutasi dan promosi terhadap kinerja karyawan dengan hasil tidak dapat mempengaruhi/tidak signifikan. Temuan ini mengindikasikan bahwa strategi pengelolaan sumber daya manusia yang berfokus pada demosi dan promosi dapat meningkatkan kinerja karyawan, sedangkan mutasi serta motivasi sebaiknya diminimalisir karena dapat menurunkan kinerja karyawan. Penelitian ini memberikan kontribusi terhadap pemahaman mengenai dinamika pengelolaan sumber daya manusia di satuan pengamanan, khususnya PT TDP sebagai perusahaan penyedia jasa pengamanan yang memperkerjakan karyawannya di Bank Indonesia Kantor Pusat.

ABSTRACT

Keywords:

Demotion, Transfer,
Promotion, Motivation
and Performance

This research aims to analyze the effect of demotions, transfers and promotions on employee performance with motivation as a mediating variable for security unit employees at Bank Indonesia Head Office. This research uses a quantitative method by collecting data through a survey involving 109 respondents and shows that there are 5 (five) variables with 7 (seven) hypotheses which were tested using Smart PLS version 4.0. The results of the analysis show that demotion has a significant positive effect on performance, promotion has a significant positive effect on performance, position transfer does not show a significant effect on performance, direct motivation also does not show a significant effect on performance, motivation is not proven to mediate the relationship between demotion, mutation. and promotion of employee performance with the results not being able to influence/not being significant. These findings indicate that human resource management strategies that focus on demotions and promotions can improve employee performance, while transfers and motivation should be minimized because they can reduce employee performance. This research contributes to an understanding of the dynamics of human resource management in security units, especially PT TDP as a company providing security services which employs its employees at Bank Indonesia Head Office.

PENDAHULUAN

Dalam perkembangan pada era reformasi yang serba kompetitif ini, baik itu sosial maupun organisasi bisnis akan selalu dihadapkan terutama pada permasalahan 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 suatu organisasi akan mengeluarkan banyak usaha untuk memperoleh dan memanfaatkan sepenuhnya sumber daya tersebut. Upaya ini dikenal sebagai manajemen sumber daya manusia atau disebut juga penempatan karyawan dan manajemen personalia (Hariandja, 2022).

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 karyawan yang memenuhi syarat. Selanjutnya, langkah-langkah harus diambil untuk menjaga sumber daya berharga. Akhirnya, sumber daya manusia harus dikembangkan untuk pencapaian yang optimal (Hariandja, 2022).

Didalam organisasi harus memastikan bahwa karyawan termotivasi kerja, motivasi kerja yang tinggi berasal dari praktik manajemen yang efektif. Motivasi kerja (motivation) sebagai proses individual internal yang memberi energi, mengarahkan, dan memelihara perilaku. Ini adalah “kekuatan” pribadi yang menyebabkan untuk bertindak dengan cara tertentu (Hariandja, 2022).

Motivasi kerja sering, diartikan dengan istilah dorongan, yang berarti tenaga yang menggerakkan jiwa dan jasmani untuk berbuat, sehingga motif merupakan “driving force” seseorang, untuk bertindak laku dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Setiap orang mempunyai motif diri yang tentu bisa berbeda antara orang satu dengan yang lainnya. Motivasi kerja diperlukan bagi karyawan yang mengalami penempatan karyawan seperti demosi, mutasi dan promosi jabatan (High & Alex, 2017).

Bank Indonesia adalah Bank Sentral yang independen dalam melaksanakan tugas dan wewenangnya dimulai ketika sebuah undang-undang baru, yaitu UU No. 23/1999 tentang Bank Indonesia, dinyatakan berlaku pada tanggal 17 Mei 1999 dan sebagaimana telah diubah dengan Undang-Undang Republik Indonesia No. 6/ 2009. Undang-undang ini memberikan status dan kedudukan sebagai suatu lembaga negara yang independen dalam melaksanakan tugas dan wewenangnya, bebas dari campur tangan Pemerintah dan/atau pihak lain, kecuali untuk hal-hal yang secara tegas diatur dalam undang-undang ini. Bank Indonesia mempunyai otonomi penuh dalam merumuskan dan melaksanakan setiap tugas dan wewenangnya sebagaimana ditentukan dalam undang-undang tersebut. Pihak luar tidak dibenarkan mencampuri pelaksanaan tugas Bank Indonesia, dan Bank Indonesia juga berkewajiban untuk menolak atau mengabaikan intervensi dalam bentuk apapun dari pihak manapun juga. Status dan kedudukan yang khusus tersebut

Pengaruh Demosi, Mutasi dan Promosi Jabatan terhadap Kinerja dan Motivasi Sebagai Mediasi Karyawan Satuan Pengamanan di Bank Indonesia Kantor Pusat

diperlukan agar Bank Indonesia dapat melaksanakan peran dan fungsinya sebagai otoritas moneter secara lebih efektif dan efisien (BI, 2021).

Salah satu organisasi yang mendukung dalam menjaga stabilitas keamanan dan ketertiban di Bank Indonesia adalah dilakukan oleh Badan Usaha Jasa Pengamanan (BUJP) yang merupakan badan usaha swasta profesional yang memiliki kemampuan organisasi serta sumber daya dalam mengamankan aset yang dimiliki Bank Indonesia. BUJP sendiri memiliki fungsi utama didalam mengamankan aset yang dimiliki Bank Indonesia baik itu materil maupun personel. Sumber daya yang dimiliki BUJP dalam hal ini tenaga pengamanan/Security melakukan pengamanan selama 24/7 jam untuk mengamankan aset Bank Indonesia, adapun jumlah tenaga pengamanan/Satuan Pengamanan (Satpam) di kantor pusat BI terdapat 150 orang. PT Trans Dana Profitri (PT TDP) adalah BUJP yang menyediakan dan mengelola pengamanan untuk jangka waktu 20 September 2023 s.d 21 September 2025 artinya dalam jangka waktu tersebut PT TDP diharuskan menyediakan tenaga pengamanan yang professional dan kompeten dalam memberikan layanan jasa pengamanan dan penyelamatan sesuai kualifikasi Service Level Agreement (SLA) dan Key Performance Indicator (KPI) yang ditetapkan oleh Bank Indonesia. Dalam hal ini kami melihat dalam beberapa bulan ini capain terhadap Key Performance Indicator (KPI) yang telah ditetapkan mayoritas tidak mencapai 100%. terhadap 5 aspek KPI yaitu:

Key Performance Indicators
Berbasis *Output/Outcome*
Periode 2023-2025

No	Perspektif	Key Performance Indicators (KPI)	Prosentase Bobot KPI
1	Keamanan	Terwujudnya kondisi keamanan secara kontinyu terhadap seluruh aset fisik termasuk pegawai, lingkungan sesuai jadwal shift termasuk kecukupan personilnya.	25%
2		Terwujudnya keamanan dan keselamatan VVIP (ADG), VIP (PBI) dan RJDG/RJBI	15%
3		Peningkatan Kompetensi dan Kapabilitas TKO PAM Terkait dengan Operasional Pengamanan, Penyelamatan dan K-3 : a. Jumlah peserta pelatihan/refreshment b. % jumlah TKO PAM yang lulus passing grade c. Jumlah Pelatihan dibandingkan rencana	10%
4	Ketertiban	Pelanggaran Disiplin Kerja Personil dan/atau SOP dan PSO : NIHIL	20%
5	Keselamatan	Tingkat Kecelakaan Kerja (fatality incident, lost time incident, property damage dan environmental incident) NIHIL (ZERO Lagging Indicators)	10%
6		Jumlah Pelatihan dan Peningkatan Kompetensi K3	10%
7	Bisnis Proses	Tersedianya Strategi dan langkah tindak Pengamanan dan Penyelamatan secara periodik berbasis kinerja	10%
Total Bobot KPI			100%

Keterangan

Penilaian KPI dilakukan dengan cara memperhatikan ukuran penilaian dan standar kinerja yang tertuang dalam Penjelasan KPI.

Pelayanan Prima	Tingkat Kepuasan Pengguna terhadap pelayanan yang diberikan oleh BUJP
------------------------	---

Gambar 1. KPI

Pengaruh Demosi, Mutasi dan Promosi Jabatan terhadap Kinerja dan Motivasi Sebagai Mediasi Karyawan Satuan Pengamanan di Bank Indonesia Kantor Pusat

No	Periode	KPI	% Bobot KPI	Nilai Realisasi Pencapaian	Nilai	Nilai Bobot Kinerja	Total Bobot KPI	Total Nilai Kinerja	Nilai Pengal	Presentase Pencapaian KPI (Nilai Kinerja/5)
1	21 Septem ber-20 Oktober 2023	1.KPBI 2. Tegal 3. D.IYogyakarta Rehadkan belum terpenuhi	15%	0%	1	0,15	100%	4	90%	80%
		1.KPBI: Tihur saat sedang bertugas	10%	50%	2	0,2				
		2. Bantem : Membeli pada saat jam kerja Poin 9: Terdapat typo dan kurang informatif	10%	8,5%	4	0,4				
2	21 Oktober-20 Novem ber 2023	1. D.IYogyakarta Rehadkan belum terpenuhi	15%	0%	1	0,15	100%	4,1	90%	82%
		1.KPBI: Tihur saat sedang bertugas	10%	50%	2	0,2				
3	21 Novem ber-20 Desem ber 2023	1. DKMakata 2. D.IYogyakarta Rehadkan belum terpenuhi	15%	0%	1	0,15	100%	4,1	90%	82%
		1.KPBI: a) Tidak menggunakan seragam dinas b) Adanya pem eriksaan yang tidak terisi pada saat em um en asukigedung 2. Bantem : a) ERM Tidak mengikutim arendian dnm SOP pengeledahan	10%	50%	2	0,2				
4	21 Desem ber 2023 -20 Januasi 2024	Rehadkan personil belum terpenuhi	15%	0%	1	0,15	100%	4,1	90%	82%
		1. Kem ber 2. Tegal 3. D.IYogyakarta 1. Tasm akya : a) M engopemakan HP saat berminas dlm tugas b) Tihur saat sedang bertugas	10%	50%	2	0,2				

Gambar 2. Tabel Capaian KPI

Tidak tercapainya KPI tersebut dapat disebabkan beberapa faktor yang mempengaruhi motivasi dan kinerja karyawan Satuan Pengamanan PT Trans Dana Profitri yaitu 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 seseorang karyawan pun yang senang mengalami hal ini. Demosi terjadi dikarenakan masalah kedisiplinan, tidak jujur, serta tidak mampu mengerjakan tugasnya. Demosi merupakan sejenis sanksi/hukuman bagi karyawan yang prestasi kerjanya dinilai rendah oleh manajemen perusahaan (Siagian, 2019). Situasi lain yang ada kalanya berakibat pada demosi karyawan ialah apabila kegiatan organisasi menurun, baik sebagai akibat faktor-faktor internal maupun eksternal, tetapi tidak sedemikian gawatnya sehingga terpaksa terjadi pemutusan hubungan kerja. Dalam hal demikian organisasi memberikan pilihan kepada para karyawannya, 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 (Siagian, 2019).

Mutasi atau pemindahan merupakan kegiatan dari pimpinan organisasi untuk memindahkan karyawan dari suatu pekerjaan ke pekerjaan yang lain yang dianggap setingkat atau sejajar. Mutasi adalah merupakan suatu kegiatan rutin dari suatu organisasi untuk dapat melaksanakan prinsip “the right man in the right place” atau “orang tepat pada tempat yang tepat (Batemen, T., & Snell, 2022). Suatu mutasi yang tidak dapat meningkatkan efektivitas dan efisiensi, maka mutasi yang dijalankan tersebut tidak akan mempunyai arti lagi bahkan mungkin justru akan merugikan organisasi yang bersangkutan dalam kaitan menempatkan karyawan

tersebut, sebenarnya pada saat seleksi telah berusaha untuk melaksanakan prinsip “orang tepat pada tempat yang tepat” (Batemen, T., & Snell, 2022).

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 dipunya 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 (High & Alex, 2017). Meskipun telah disinggung bahwa manusia pada umumnya menginginkan kemajuan dalam hidupnya, tidak berarti bahwa semua karyawan mau dinaikkan pangkatnya. Ada karyawan yang tidak mau diangkat menjadi “*survivor*” misalnya. Beberapa sebab bisa disebutkan di sini mengapa seseorang menolak untuk dinaikkan 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 karyawan yang di promosikan (High & Alex, 2017).

Sebagai salah satu perusahaan jasa pengamanan yang beroperasi di Bank Indonesia, tentu membutuhkan sumber daya manusia yang berkualitas. Untuk mewujudkan tujuan Bank Indonesia penempatan SDM yang baik menjadi salah satu aspek penting karena merupakan proses yang dipersyaratkan, sehingga diharapkan mendapat tenaga kerja yang sesuai dengan jabatan yang didudukinya (Mulyadi, 2019).

PT Trans Dana Profitri menempatkan karyawannya di Bank Indonesia salah satunya dengan dasar adanya demosi, mutasi, dan promosi. Terjadinya perpindahan penempatan karyawan PT Trans Dana Profitri di Bank Indonesia dibelatarbelakangi oleh banyak hal. Secara umum penempatan karyawan lama pada jabatan yang baru dilakukan untuk memenuhi kebutuhan dan memotivasi serta dapat meningkatkan kinerja karyawan yang memiliki kelebihan keterampilan dan mengurangi kejenuhan karyawan yang mungkin terjadi (Heidjrachman., 2019). Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Khusnul Khotimah. Telah mengadakan penelitian tentang Pengaruh Promosi Jabatan Dan Intensif Terhadap Motivasi Kerja (Studi Pada Karyawan PT.PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur Area Malang) dengan hasil penelitian kedua variabel bebas tersebut yang mempunyai pengaruh paling dominan terhadap motivasi kerja. Safrina Hafifatur Rochmah. Telah mengadakan penelitian tentang Pengaruh Penempatan Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Pada PT Bank Muamalat Indonesia, Tbk Cabang Jember dengan hasil penelitian bahwa Penempatan Karyawan berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan dan Motivasi.

Berdasarkan fenomena latar belakang, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis dan mengestimasi pengaruh demosi, motivasi, mutasi, dan promosi terhadap kinerja karyawan Satuan Pengamanan PT Trans Dana Profitri yang dipekerjakan di Bank Indonesia Kantor Pusat. Selain

itu, penelitian ini juga mengevaluasi peran motivasi sebagai variabel mediasi dalam mempengaruhi kinerja karyawan terkait demosi, mutasi, dan promosi.

METODE

Tempat penelitian Karyawan Satuan Pengamanan PT Trans Dana Profitri yang dipekerjakan di Bank Indonesia yang beralamat di jalan Thamrin No.2 Jakarta Pusat. Penelitian ini dilaksanakan mulai dari bulan Januari 2024 sampai dengan bulan Juni 2024.

Dalam melaksanakan penelitian ini, penulis menggunakan metode penelitian deskriptif melalui survei. Penelitian ini terdiri dari beberapa kategori yaitu Studi Kasus, Survei, Studi Perkembangan, Studi Tindak Lanjut, Analisis Dokumenter, Studi Kecenderungan, Studi Korelasi. Pendekatan yang digunakan penulis adalah pendekatan kuantitatif dengan metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode survei dan pengumpulan data yang menekankan pada segi pengukuran variabel dengan menggunakan teknik dan alat ukur yang obyektif, yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih.

Analisis Statistik yang digunakan adalah Structural Equation Modeling (SEM) adalah pendekatan statistik yang digunakan untuk memodelkan hubungan antara variabel-variabel yang kompleks. Langkah selanjutnya setelah data dianalisis kemudian dipaparkan tentang hasil penelitian dan interpretasi (pembahasan) untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Analisis statistik menggunakan fasilitas perangkat lunak SmartPLS versi 4.0.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Satuan Pengamanan PT Trans Dana Profitri yang dipekerjakan di Bank Indonesia. Populasi yang diteliti tersebut sebanyak 150 orang. penulis menetapkan 109 responden. Selanjutnya untuk menetapkan komposisi sampel untuk setiap unit kerja dilaksanakan secara proporsional, Dengan rincian yang dapat dilihat dalam tabel berikut:

Tabel 1. Jumlah Sampel

No	Komposisi Karyawan Satuan Pengamanan	Jumlah Populasi (Jiwa)	Sampel
1	Tenaga Pengamanan level Manajerial	10	1
2	Tenaga Pengamanan level Supervisi	40	20
3	Tenaga Pengamanan operasional	100	88
	Total	150	109

HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil penelitian mengenai pengaruh demosi, mutasi dan promosi jabatan terhadap kinerja dan motivasi sebagai variabel mediasi pada karyawan satuan pengamanan di Bank

Indonesia Kantor Pusat dengan menggunakan software SmartPLS, maka peneliti memperoleh hasil sebagai berikut:

Pengaruh Demosi terhadap Kinerja pegawai

Berdasarkan uji validitas yaitu uji validitas konvergen yang dilihat pada loading factor dan uji validitas yang dilihat pada nilai AVE maka seluruh instrumen variabel demosi dinyatakan valid. Sedangkan uji reliabilitas memperoleh *crobach's alpha* sebesar 0.900 yang berarti bahwa variabel demosi dalam penelitian ini sudah reliabel. Merujuk pada hasil *original sample (O)* sebesar 0.281 yang dapat diartikan kontribusi demosi terhadap kinerja pegawai sebesar 28,1%. Nilai *original sample* yang positif menunjukkan demosi memiliki persepsi yang baik dalam mempengaruhi kinerja karyawan satuan pengamanan di Bank Indonesia Kantor Pusat.

Hasil penelitian ini mendukung penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Qordowi dan (2021), Zanaria (2020) menyatakan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara demosi terhadap kinerja pegawai, dengan demikian demosi berpengaruh cukup kuat terhadap kinerja pegawai.

Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja pegawai

Berdasarkan uji validitas yaitu uji validitas konvergen yang dilihat pada loading factor dan uji validitas serta dilihat pada nilai AVE, maka seluruh instrumen variabel motivasi dinyatakan tidak valid dengan nilai reliabilitas memperoleh *crobach's alpha* sebesar 0.915 yang berarti variabel motivasi dalam penelitian ini tidak reliabel. Merujuk pada hasil *original sample (O)* sebesar 0.223 yang dapat diartikan tidak terdapat kontribusi pada variabel motivasi, sehingga tidak dapat mempengaruhi kinerja karyawan satuan pengamanan di Bank Indonesia Kantor Pusat.

Hasil penelitian ini mendukung penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Syalimono Siahaan dan Syaiful Bahri (2019), menyatakan bahwa tidak signifikan antara motivasi terhadap kinerja pegawai, dengan demikian motivasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan satuan pengamanan di Bank Indonesia Kantor Pusat.

Namun penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Farianda (2022) dan Pratiwi (2019) yang menyimpulkan bahwa mutasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai.

Pengaruh Mutasi terhadap Kinerja pegawai

Berdasarkan uji validitas yaitu uji validitas konvergen yang dilihat pada loading factor dan uji validitas serta dilihat pada nilai AVE, maka seluruh instrumen variabel mutasi dinyatakan tidak valid dengan nilai reliabilitas memperoleh *crobach's alpha* sebesar 0.879 yang berarti variabel mutasi dalam penelitian ini tidak reliabel. Merujuk pada hasil *original sample (O)* sebesar -0.025 yang dapat diartikan tidak terdapat kontribusi pada variabel mutasi, sehingga tidak dapat mempengaruhi kinerja karyawan satuan pengamanan di Bank Indonesia Kantor Pusat.

Hasil penelitian ini mendukung penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Anrio Muaja, Sri Murni dan Lucky O.H.Dotulong (2018), menyatakan bahwa tidak signifikan antara mutasi

terhadap kinerja pegawai, dengan demikian mutasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan satuan pengamanan di Bank Indonesia Kantor Pusat.

Namun penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Anggriani Husain (2022), yang menyimpulkan bahwa mutasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai.

Pengaruh Promosi terhadap Kinerja pegawai

Berdasarkan uji validitas yaitu uji validitas konvergen yang dilihat pada loading factor dan uji validitas yang dilihat pada nilai AVE maka seluruh instrumen variabel promosi dinyatakan valid. Sedangkan uji reliabilitas memperoleh *crobach's alpha* sebesar 0.940 yang berarti bahwa variabel promosi dalam penelitian ini sudah reliabel. Merujuk pada hasil *original sample (O)* sebesar 0.437 yang dapat diartikan kontribusi promosi terhadap kinerja pegawai sebesar 43,7%. Nilai *original sample* yang positif menunjukkan demosi memiliki persepsi yang baik dalam mempengaruhi kinerja karyawan satuan pengamanan di Bank Indonesia Kantor Pusat.

Hasil penelitian ini mendukung penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Qordowi dan (2021), Zanaria (2020) menyatakan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara promosi terhadap kinerja pegawai, dengan demikian promosi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Namun penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Cut Imelda (2019), yang menyimpulkan bahwa promosi tidak berpengaruh positif/tidak signifikan terhadap kinerja pegawai.

Motivasi merupakan variabel mediasi untuk hubungan antara demosi dengan kinerja pegawai.

Seperti yang dapat diamati dari nilai *original sampel (O)* sebesar 0,088, temuan pengujian hipotesis menunjukkan bahwa demosi tidak memiliki pengaruh yang positif/ tidak signifikan terhadap kinerja pegawai melalui motivasi secara tidak langsung. Di sisi lain, mengingat bahwa *t* hitung sebesar 1,524 lebih rendah dari *t* tabel sebesar 1,983 dan nilai *p values* untuk 0,128 lebih besar dari 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa H_a ditolak dan H_o diterima. Melalui penerapan motivasi sebagai variabel mediasi dapat ditarik kesimpulan bahwa demosi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai melalui motivasi sebagai variabel mediasi.

Hasil penelitian ini mendukung penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Dewi Suryani, Hazmanan Khair (2019) menyatakan bahwa tidak ada hubungan yang signifikan antara demosi terhadap kinerja pegawai dengan motivasi sebagai variabel mediasi.

Namun penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Prabowo, Al Musadieg dan Ruhana (2020), yang menyimpulkan bahwa demosi terhadap kinerja dengan motivasi sebagai variabel mediasi dapat berpengaruh positif/signifikan terhadap kinerja pegawai.

Motivasi merupakan variabel mediasi untuk hubungan antara mutasi dengan kinerja pegawai.

Seperti yang dapat diamati dari nilai original sampel (O) sebesar 0,080, temuan pengujian hipotesis menunjukkan bahwa mutasi tidak memiliki pengaruh yang positif/ tidak signifikan terhadap kinerja pegawai melalui motivasi secara tidak langsung. Di sisi lain, mengingat bahwa thitung sebesar 1,402 lebih rendah dari ttabel sebesar 1,983 dan nilai p values untuk 0,161 lebih besar dari 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa H_a ditolak dan H_o diterima. Melalui penerapan motivasi sebagai variabel mediasi dapat ditarik kesimpulan bahwa mutasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai melalui motivasi sebagai variabel mediasi.

Hasil penelitian ini mendukung penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Indra Widiyawanto dan Sri Muljaningsih (2023) menyatakan bahwa tidak ada hubungan yang signifikan antara mutasi terhadap kinerja pegawai dengan motivasi sebagai variabel mediasi.

Namun penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Farianda (2022), yang menyimpulkan bahwa mutasi terhadap kinerja dengan motivasi sebagai variabel mediasi dapat berpengaruh positif/signifikan terhadap kinerja pegawai.

Motivasi merupakan variabel mediasi untuk hubungan antara promosi dengan kinerja pegawai.

Seperti yang dapat diamati dari nilai original sampel (O) sebesar 0,005, temuan pengujian hipotesis menunjukkan bahwa promosi tidak memiliki pengaruh yang positif/ tidak signifikan terhadap kinerja pegawai melalui motivasi secara tidak langsung. Di sisi lain, mengingat bahwa thitung sebesar 0,162 lebih rendah dari ttabel sebesar 1,983 dan nilai p values untuk 0,871 lebih besar dari 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa H_a ditolak dan H_o diterima. Melalui penerapan motivasi sebagai variabel mediasi dapat ditarik kesimpulan bahwa promosi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai melalui motivasi sebagai variabel mediasi.

Hasil penelitian ini mendukung penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Ranthi Pancasasti, Yopi Ilham, Ade Surifah dan Kemas Evian (2022) menyatakan bahwa tidak ada hubungan yang signifikan antara promosi terhadap kinerja pegawai dengan motivasi sebagai variabel mediasi.

Namun penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Pratiwi (2019), yang menyimpulkan bahwa promosi terhadap kinerja dengan motivasi sebagai variabel mediasi dapat berpengaruh positif/signifikan terhadap kinerja pegawai.

KESIMPULAN

Penelitian menggunakan SmartPLS menemukan bahwa promosi memiliki pengaruh terbesar terhadap kinerja karyawan satuan pengamanan di Bank Indonesia Kantor Pusat. Promosi memberikan kontribusi 43,7% terhadap kinerja dengan nilai thitung 3.357 (lebih besar dari ttabel 1.983) dan P Value 0.000 (lebih kecil dari 0,05), serta crobach's alpha 0.940 yang menunjukkan reliabilitas.

Demosi juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, mendukung penelitian Qordowi (2021) dan Zanaria (2020). Namun, motivasi dan mutasi tidak memiliki pengaruh

signifikan terhadap kinerja, sesuai dengan temuan Syalimono Siahaan dan Syaiful Bahri (2019), serta Anrio Muaja, Sri Murni, dan Lucky O.H. Dotulong (2018).

Selain itu, motivasi tidak berperan sebagai variabel mediasi yang signifikan antara demosi, mutasi, dan promosi dengan kinerja, mendukung penelitian Dewi Suryani dan Hazmanan Khair (2019), Indra Widiyawanto dan Sri Muljaningsih (2023), serta Ranthy Pancasasti, Yopi Ilham, Ade Surifah, dan Kemas Evian (2022). Secara keseluruhan, promosi adalah faktor terpenting dalam meningkatkan kinerja karyawan, sementara motivasi tidak berfungsi sebagai mediator yang signifikan.

DAFTAR PUSTAKA

- Batemen, T., & Snell, S. (2022). *Manajemen Kepemimpinan Dan Kerja Sama Dalam Dunia Yang Kompetitif*. Salemba Empat.
- Burhan, B. (2018). *Metodologi Penelitian Kualitatif*. PT. Raja Grafindo. Persada.
- Farianda. (2023). Pengaruh Mutasi Jabatan Dan Penghargaan Terhadap Motivasi kerja Karyawan Pada Bagian Umum Sekretariat Daerah Kota Surakarta. *Jurnal Administrasi Dan Bisnis*, 12(4).
- Farianda, I. (2022). Pengaruh Mutasi Jabatan Dan Penghargaan Terhadap Motivasi kerja Karyawan Pada Bagian Umum Sekretariat Daerah Kota Surakarta. *Jurnal Administrasi Publik*, 12(2).
- Madiisdtriyatno, H., & Musdafia Ibrahim, I. (2022). *Mengenal Bisnis Edisi Revisi* (S. Andani (ed.); 2nd ed.). Mitra Cendekia Media.
- Madiistriyatno, H. (2022). *Dinamika dan Keberadaan Organisasi* (A. Ramchatulloh (ed.); 1st ed.). Indigo Media.
- Madiistriyatno, H., & Tunnufus, Z. (2024). *Manajemen Sumber Daya Manusia Mengelola Potensi Individu dalam Perusahaan* (A. Rahmatullah (ed.); I, Feb 202). Indigo Media. www.pustakaindigo.com
- Greenberg, J., & Baron, R. (2017). *Behavior in Organization*. Prentice-Hall inc.
- Hasibuan, M. S. . (2020). *Manajemen Dasar, Pengertian, dan Masalah*. Bumi Aksara.
- Heidjrachman., dan H. (2019). *Manajemen Personalia*. BPFE UGM.
- High, T., & Alex, S. (2017). *Manajemen Personalia (Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Kelima, Cetakan Keempat belas*. Ghalia Indonesia.
- Khotimah, K. (2019). Pengaruh Promosi Jabatan Dan Intensif Terhadap Motivasi kerja (Studi Pada Karyawan PT.PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur Area Malang). *Jurnal Management Dan Psikologi*, 15(2).
- Mulyadi, D. & V. R. (2019). *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. Rajawali Pers.
- Muri, Y. (2021). *Metode Penelitian: Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan Penelitian Gabungan*. Prenadamedia Group.
- Pastian, A. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Gramedia.
- Prabowo, B., Al Musadieq, M., & Ruhana, I. (2020). Pengaruh Promosi Jabatan Terhadap Motivasi kerja Dan Prestasi Kerja (Studi Pada Karyawan PT Telkom Indonesia Witel Jatim Selatan Malang). *Jurnal Ekonomi, Bisnis Dan Akuntansi*, 12(1).
- Prabowo, B. (2021). Pengaruh Promosi Jabatan Terhadap Motivasi kerja Dan Prestasi Kerja (Studi Pada Karyawan PT Telkom Indonesia Witel Jatim Selatan Malang). *Jurnal Media Ekonomi*

Pengaruh Demosi, Mutasi dan Promosi Jabatan terhadap Kinerja dan Motivasi Sebagai Mediasi Karyawan Satuan Pengamanan di Bank Indonesia Kantor Pusat

- Dan Manajemen., 11(3).
- Prasetyo, A. Y., Sularso, R. A., & H. (2019). Pengaruh Kepercayaan Pada Pimpinan, Mutasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Motivasi kerja Dan Kinerja Karyawan Di Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Jember. *Jurnal Ilmu Manajemen MAGISTRA*, 4(3).
- Pratiwi, M. A. (2019). Pengaruh Penilaian Prestasi Kerja Dan Promosi Jabatan Terhadap Motivasi kerja Karyawan Pada PT. INTI (Persero) Bandung. *Jurnal Aplikasi Manajemen*, 14(4).
- Qordowi. (2021). Pengaruh Penerapan Promosi dan Demosi Terhadap Motivasi kerja Karyawan pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Tirtanadi Provinsi Sumatera Utara. *Jurnal Akuntansi & Bisnis*, 11(4).
- Rivai, V. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Rajawali Pers.
- Rochmah, S. H. (2023). Pengaruh Penempatan Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi kerja Pada PT Bank Muamalat Indonesia, Tbk Cabang Jember. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 9(1).
- Siagian, S. (2019). *Kepemimpinan Organisasi & Perilaku Administrasi*. Gunung Agung.
- Sugiyono. (2021). *Metode Penelitian Bisnis*. Alfabeta.
- Zanaria, T. R. (2020). Pengaruh Demosi, Mutasi dan Promosi Jabatan terhadap Motivasi kerja Karyawan pada Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Palembang. *Jurnal Akuntansi & Bisnis*, 10(2).
- Ghozali. (2015). *Konsep, Teknik, Aplikasi Menggunakan Smart PLS 3.0 Untuk Penelitian Empiris*. (Harnanto (ed.)). BP Undip. Semarang
- Rivai, V. (2008). *Manajemen sumber daya manusia untuk perusahaan : dari teori ke praktik*. RajaGrafindo Persada , 2008
- Santoso, I., & Madiistriyatno, H. (2021). *Metode Penelitian Kuantitatif* (A. Rachmatullah (ed.); 1st ed.). Indigo Media
- Sugiyono. (2022). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D* (2nd ed.). Alfabeta, Bandung



work is licensed under a
Creative Commons Attribution-ShareAlike 4.0 International License