

BAB II

LANDASAN TEORI DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

A. Demosi

1. Pengertian Demosi

Demosi adalah proses pemindahan anggota ke posisi yang lebih rendah dalam struktur organisasi. Selain penurunan posisi, penurunan dapat juga berupa penurunan tanggung jawab, penurunan tunjangan, dan penurunan fasilitas.¹

Demosi adalah penurunan jabatan anggota dari satu jabatan ke tingkat jabatan yang lebih rendah atas dasar kondisi dan persentasi kerjanya, atau akibat terjadinya penyederhanaan struktur organisasi.²

Demosi adalah pemindahan pegawai dari posisi yang lebih tinggi kedudukannya ke posisi yang lebih rendah. Demosi mengakibatkan pekerja menempati posisi yang lebih rendah dengan tanggung jawab yang lebih kecil dan renumerasi yang lebih sedikit.

Demosi biasanya terjadi karena sanksi disiplin dengan berbagai alasan seperti:³

- a. Penilaian negatif oleh atasan karena prestasi kerja yang tidak ataupun kurang memuaskan.

¹ Nurdin Badjo dan Mahadin Shaleh, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Makassar: Aksara Timur, 2018) Hlm 42

² Silvana Maulidah, *Pengantar Manajemen Agribisnis*, (Malang: UB Press, 2012) Hlm 68

³ Saihudin, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Sidoarjo: Uwais Inspirasi Indonesia, 2019) Hlm 64

- b. Perilaku anggota yang disfungsional seperti tingkat kemangkiran yang tinggi.

2. Indikator Demosi

Indikator dari demosi adalah sebagai berikut:⁴

- a. Ketidakmampuan anggota dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab yang diberikan lembaga organisasi sehingga menghasilkan prestasi kerja yang rendah.
- b. Rasionalisasi jumlah anggota karena adanya program efektivitas dan efisiensi.
- c. Karena adanya permintaan secara pribadi dari anggota yang bersangkutan.

3. Tujuan Demosi

Demosi dapat dilaksanakan dengan memperhatikan persyaratan bahwa dipandang tidak ada jalan lain untuk memberikan sanksi dan telah diberikan peringatan sebelumnya. Adapun tujuan dari demosi adalah:⁵

- a. Untuk menegakkan disiplin dan peraturan yang berlaku
- b. Untuk menjaga prestasi dan perilaku anggota

4. Bentuk Demosi

Bentuk dari demosi adalah sebagai berikut:⁶

- a. Penangguhan kenaikan pangkat

⁴ Noor Aini Pratitha.dkk, "Pengaruh Penerapan Promosi Dan Demosi Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada Master Kredit Cabang Medan", Fakultas Ekonomi Sumatera Utara, 2002

⁵ Ust Abu Fahmi dkk, *HRD Syariah Teori dan Implementasi Manajemen Sumber Daya Manusia Berbasis Syariah*, (Jakarta: Gramedia Pustaka Utama, 2014) Hlm 258

⁶ Suhardi Mukhlis, *Administrasi Kepegawaian*, (Yogyakarta: Leutikaprio, 2012) Hlm 77

Terjadi akibat dari ketidakmampuan seorang anggota melaksanakan tugas dalam jabatannya, karena pelanggaran disiplin atau terkena hukuman pidana.

b. **Pembebastugasan**

Dilakukan dengan membebastugaskan seseorang anggota dari posisi/jabatan/pekerjaannya, tetapi masih memperoleh pendapatan secara penuh. Biasanya dilakukan karena suatu pelanggaran disiplin atau alasan-alasan lain seperti alasan keamanan atau politis.

c. **Pemberhentian**

Merupakan bentuk mutasi berupa pemberhentian seorang anggota dari posisi/jabatan/pekerjaan yang sekaligus diikuti dengan pemutusan hubungan kerja dan pemberhentian pembayaran pendapatan.

B. Mutasi

1. Pengertian Mutasi

Mutasi jabatan adalah pemindahan anggota dari satu bidang tugas ke bidang tugas lainnya yang tingkatannya hampir sama baik tingkat gaji, tanggung jawab, maupun tingkat strukturalnya. Mutasi bahkan mungkin lebih bermanfaat bagi para anggota, karena pengalaman kerja mereka akan bertambah dan mempunyai keahlian baru dan dalam perspektif yang berbeda mereka juga akan menjadi

anggota yang lebih baik sehingga menjadi calon kuat untuk dipromosikan di masa mendatang.⁷

Mutasi jabatan adalah pemindahan seorang anggota dari suatu jabatan ke jabatan lain pada tingkat/level yang sama.⁸ Perpindahan seorang anggota bisa dilihat dari berbagai segi, antara lain dari segi area, fungsi dan tanggung jawab dalam tugas, dan jabatan yang setingkat karena pertumbuhan kebutuhan organisasi dan memperkaya pengalamannya.⁹

2. Indikator Mutasi

Berikut ini adalah indikator-indikator mutasi jabatan:¹⁰

- a. Untuk memenuhi kekurangan tenaga di unit/bagian lain
- b. Untuk menempatkan anggota sesuai dengan kecakapan, kemampuan, dan bidangnya
- c. Untuk meningkatkan kepercayaan dan pengakuan mengenai kemampuan serta kecakapan anggota untuk menduduki jabatan yang lebih tinggi.

⁷ Veithzal Rivai Zainal, *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*, (Jakarta: Grafindo Persada, 2009) Hlm 156

⁸ Suhardi Mukhlis, *Administrasi Kepegawaian*, (Yogyakarta: Leutikaprio, 2012) Hlm 80

⁹ Karsidi, *Kerja Bahagia Pensiun Sejahtera*, (Jakarta: Elex Media Komputindo, 2013) Hlm 98

¹⁰ Isna Farianda, "Pengaruh Mutasi Jabatan dan Penghargaan Terhadap Motivasi Kerja Pegawai Pada Bagian Umum Sekretariat Daerah Kota Surakarta", Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan Universitas Muhammadiyah Surakarta, 2013

3. Tujuan Mutasi

Adapun tujuan dari mutasi pada anggota adalah:¹¹

- a. Meningkatkan produktivitas anggota
- b. Menciptakan keseimbangan antara tenaga kerja dengan komposisi pekerjaan atau jabatan
- c. Memperluas atau menambah pengetahuan anggota
- d. Menghilangkan rasa bosan atau jenuh pada pekerjaannya
- e. Memberikan perangsang agar anggota mau berupaya meningkatkan karier yang lebih tinggi
- f. Menjadi alat pendorong agar spirit kerja meningkat melalui persaingan terbuka
- g. Menyesuaikan pekerjaan dengan kondisi fisik anggota.

C. Promosi Jabatan

1. Pengertian Promosi

Promosi jabatan adalah perpindahan anggota dari satu jabatan ke jabatan yang lebih tinggi, wewenang dan tanggung jawab semakin besar, status serta pendapatan yang semakin tinggi.

Promosi jabatan terjadi apabila pimpinan menaikkan jabatan anggota satu tingkat lebih tinggi dari jabatan semulanya dan menerima kekuasaan serta tanggung jawab lebih besar dari tanggung jawab sebelumnya, setelah anggota yang bersangkutan melalui proses evaluasi

¹¹ Andi Fachruddin, *Manajemen Pertelevision Modern*, (Yogyakarta: Andi, 2016) Hlm 413

atau penilaian dan dinyatakan layak dipromosikan naik jabatan ke level yang lebih tinggi.¹²

2. Indikator Promosi

Rumusan indikator-indikator umum yang diperhitungkan dalam proses promosi jabatan adalah sebagai berikut:¹³

a. Dimensi Kepemimpinan

Indikator:

- 1) Komunikatif
- 2) Intelektual

b. Dimensi Kinerja

Indikator:

- 1) Berprestasi
- 2) Disiplin
- 3) Kerja sama

c. Dimensi Loyalitas

Indikator:

- 1) Kejujuran
- 2) Kesetiaan

¹² Pandi Afandi, *Concept & Indicator Human Resources Management for Management Research*, (Yogyakarta: Deepublish, 2016) Hlm 19

¹³ *Ibid*, Hlm 24-25

3. Tujuan Promosi

Tujuan dilaksanakannya promosi jabatan adalah sebagai berikut:¹⁴

- a. Untuk memberikan pengakuan prestasi kerja yang tinggi
- b. Untuk kepuasan dan kebanggaan pribadi, status social yang semakin tinggi, dan penghasilan yang semakin besar
- c. Untuk merangsang agar anggota lebih bergairah bekerja, memiliki disiplin tinggi, dan memperbesar kinerjanya
- d. Kesempatan promosi dapat menimbulkan keuntungan berantai (*multiplier effect*) dalam perusahaan karena timbulnya lowongan berantai
- e. Memberikan kesempatan kepada anggota untuk mengembangkan kreativitas dan inovasinya yang lebih baik demi keuntungan optimal perusahaan
- f. Untuk menambah/memperluas pengetahuan serta pengalaman kerja para anggota dan ini merupakan daya dorong bagi anggota lainnya
- g. Untuk mengisi kekosongan jabatan karena pemegang jabatan yang bersangkutan berhenti, agar jabatan itu tidak kosong maka dipromosikan anggota lainnya
- h. Promosi akan memperbaiki status anggota dari anggota sementara menjadi anggota tetap.

¹⁴ *Ibid*, Hlm 19-20

4. Syarat-Syarat Promosi Jabatan

Untuk melaksanakan promosi jabatan, lembaga organisasi harus menetapkan syarat-syarat terlebih dahulu yang dapat menjamin bahwa anggota yang akan dipromosikan akan mempunyai kemampuan untuk menjabat dengan jabatan yang lebih tinggi, yaitu:¹⁵

- a. Pengalaman, dengan pengalaman yang lebih banyak diharapkan kemampuan yang lebih tinggi, ide yang lebih banyak dan sebagainya.
- b. Tingkat pendidikan, bahwa dengan tingkat pendidikan yang lebih tinggi dapat diharapkan pemikiran yang lebih baik.
- c. Loyalitas, dengan loyalitas yang tinggi dapat diharapkan antara lain tanggung jawab yang lebih besar.
- d. Kejujuran, masalah kejujuran merupakan syarat yang penting.
- e. Tanggung jawab, terkadang sering suatu lembaga organisasi memerlukan suatu tanggung jawab yang cukup besar, sehingga masalah tanggung jawab merupakan syarat utama untuk promosi.
- f. Kepandaian bergaul, untuk promosi jabatan tertentu mungkin diperlukan kepandaian bergaul, sehingga persyaratan kemampuan bergaul dengan orang lain perlu dibutuhkan untuk promosi jabatan.
- g. Prestasi kerja, pada umumnya setiap lembaga organisasi selalu mencantumkan syarat-syarat untuk berprestasi kerjanya dan ini dapat dilihat dari catatan-catatan prestasi yang telah dikerjakan.

¹⁵ *Ibid*, Hlm 22-23

- h. Inisiatif dan Kreatif, syarat tingkat inisiatif dan kreatif merupakan syarat yang harus diperhatikan. Hal ini disebabkan karena untuk jabatan tersebut sangat diperlukan inisiatif dan kreatif, meskipun demikian tidak setiap lembaga organisasi menentukan hal itu sebagai syaratnya.
- i. Formasi anggota mengizinkan, apabila terdapat jabatan yang kosong maka pelaksanaan promosi dapat dilakukan. Kekosongan ini harus segera diisi sesuai dengan struktur organisasi yang dibutuhkan agar stabilitas keanggotaan dapat dipertahankan.

D. Motivasi

1. Pengertian Motivasi

Kata motivasi (*motivation*) kata dasarnya adalah motif (*motive*) yang berarti dorongan, sebab atau alasan seseorang melakukan sesuatu. Motivasi berasal dari bahasa latin yaitu “*movere*” yang artinya dorongan atau menggerakkan. Dengan demikian secara etimologi, motivasi berkaitan dengan hal-hal yang mendorong atau menggerakkan seseorang untuk melakukan sesuatu. Motivasi berasal dari kata dasar motif (*motive*) yang berarti:¹⁶

- a. Dorongan yang timbul pada diri seseorang sadar atau tidak sadar untuk melakukan tindakan dengan tujuan tertentu, penggerak tindakan. Sehingga pengetahuan motivasi dapat dikatakan suatu upaya

¹⁶ Djamil Hasim, *Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi dan Iklim Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kesejahteraan Sosial Kabupaten Biak Numfor*, (Pasuruan: Qiara Media, 2019) Hlm 20-21

untuk menggerakkan seseorang individu dalam melaksanakan suatu tindakan tertentu.

- b. Usaha-usaha yang dapat menyebabkan seseorang atau kelompok orang tertentu bergerak melakukan sesuatu karena ingin mencapai tujuan yang dikehendakinya atau mendapat kepuasan dengan perbuatannya.

لَهُ مُعَقَّبَاتٌ مِنْ بَيْنِ يَدَيْهِ وَمِنْ خَلْفِهِ يَحْفَظُونَهُ مِنْ أَمْرِ اللَّهِ ۗ
إِنَّ اللَّهَ لَا يُغَيِّرُ مَا بِقَوْمٍ حَتَّىٰ يُغَيِّرُوا مَا بِأَنْفُسِهِمْ ۗ وَإِذَا أَرَادَ
اللَّهُ بِقَوْمٍ سُوءًا فَلَا مَرَدَّ لَهُ ۗ وَمَا لَهُمْ مِنْ دُونِهِ مِنْ وَالٍ

(Surah Ar-Ra'd: 11)

Artinya:

Baginya (manusia) ada malaikat-malaikat yang selalu menjaganya bergiliran, dari depan dan belakangnya. Mereka menjaganya atas perintah Allah. Sesungguhnya Allah tidak akan mengubah keadaan suatu kaum sebelum mereka mengubah keadaan diri mereka sendiri. Dan apabila Allah menghendaki keburukan terhadap suatu kaum, maka tak ada yang dapat menolaknya dan tidak ada pelindung bagi mereka selain Dia.

Dari berbagai definisi tentang motivasi kerja diatas maka dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja merupakan suatu dorongan atau

semangat kerja yang timbul dalam diri seseorang untuk melakukan sesuatu sesuai dengan harapannya.¹⁷

2. Indikator Motivasi

Indikator motivasi kerja adalah sebagai berikut:¹⁸

a. Dimensi ketentraman

Indikator:

- 1) Balas jasa
- 2) Kondisi kerja
- 3) Fasilitas kerja

b. Dimensi dorongan

Indikator:

- 1) Pengakuan dari atasan

3. Tujuan Motivasi

Pada hakikatnya tujuan memberikan motivasi kerja kepada para anggota adalah untuk:¹⁹

- a. Mengubah perilaku anggota sesuai dengan keinginan lembaga organisasi
- b. Meningkatkan gairah dan semangat kerja
- c. Meningkatkan disiplin kerja
- d. Meningkatkan prestasi kerja

¹⁷ *Ibid*, Hlm 25

¹⁸ Pandi Afandi, *Concept & Indicator Human Resources Management for Management Research*, (Yogyakarta: Deepublish, 2016) Hlm 18

¹⁹ Kadarisman, *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2013) Hlm 292

- e. Meningkatkan rasa tanggung jawab
- f. Meningkatkan produktivitas dan efisiensi
- g. Menumbuhkan loyalitas anggota pada lembaga organisasi

4. Tipe-Tipe Motivasi

a. Motivasi Dalam Diri

Motivasi dalam diri merupakan dorongan atau kehendak yang kuat yang berasal dari dalam diri seseorang. Semakin kuat motivasi dalam diri yang dimiliki oleh seseorang, semakin besar kemungkinan ia memperlihatkan tingkah laku yang kuat untuk mencapai tujuan.

Yang termasuk motivasi dalam diri adalah:²⁰

- 1) Persepsi seseorang mengenai diri sendiri
- 2) Harga diri
- 3) Harapan pribadi
- 4) Kebutuhan
- 5) Keinginan
- 6) Kepuasan kerja
- 7) Prestasi kerja yang dihasilkan

b. Motivasi Luar Diri

Motivasi luar diri dinamakan demikian karena tujuan utama individu melakukan kegiatan adalah untuk mencapai tujuan yang

²⁰ *Ibid*, Hlm 17

terletak diluar aktivitas kerja itu sendiri, atau tujuan itu tidak terlibat didalam aktivitas kerja.

Yang termasuk motivasi luar diri adalah:²¹

- 1) Jenis dan sifat pekerjaan
- 2) Kelompok kerja di mana seseorang bergabung
- 3) Organisasi tempat orang bekerja
- 4) Situasi lingkungan kerja
- 5) Gaji

E. Penelitian Terdahulu

Penelitian yang dilakukan oleh Winda Ningsih pada tahun 2010 berjudul "*Pengaruh Promosi Jabatan Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Pada PT. Arta Boga Cemerlang Cabang Bandung*". Hasil penelitian menyatakan bahwa promosi jabatan berpengaruh terhadap motivasi kerja karyawan pada PT. Arta Boga Cemerlang cabang Bandung.

Isna Farianda (2013) mengadakan penelitian yang berjudul "*Pengaruh Mutasi Jabatan Dan Penghargaan Terhadap Motivasi Kerja Pegawai Pada Bagian Umum Sekretariat Daerah Kota Surakarta*". Hasil penelitian menyatakan bahwa mutasi jabatan berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja pegawai.

Bastian Prabowo (2016) mengadakan penelitian yang berjudul "*Pengaruh Promosi Jabatan Terhadap Motivasi Kerja dan Prestasi Kerja (Studi Pada Karyawan PT Telkom Indonesia Witel Jatim Selatan Malang)*".

²¹ *Ibid*, Hlm 17-18

Hasil penelitian menyatakan bahwa promosi jabatan karyawan berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja karyawan.

Safrina Hafifatur Rochmah (2017) mengadakan penelitian yang berjudul "*Pengaruh Penempatan Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi pada PT Bank Muamalat Indonesia, Tbk Cabang Jember*". Hasil penelitian menyatakan bahwa kebijakan demosi yang dilakukan oleh manajemen kepada karyawan Bank Muamalat Indonesia, Tbk cabang Jember tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja.

Muhammad Yusuf Qordowi (2017) mengadakan penelitian yang berjudul "*Pengaruh Penerapan Promosi dan Demosi Terhadap Motivasi Kerja Pegawai pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Tirtanadi Provinsi Sumatera Utara*". Hasil penelitian menunjukkan secara simultan variabel promosi dan variabel demosi berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja pegawai. Berdasarkan uji parsial menunjukkan bahwa variabel promosi dan variabel demosi berpengaruh positif signifikan terhadap motivasi kerja pegawai pada PDAM Tirtanadi Provinsi Sumatera Utara pada divisi perencanaan, divisi peralatan teknik dan divisi penanggulangan kehilangan air.

Abram Kharisma Nugroho (2017) mengadakan penelitian yang berjudul "*Pengaruh Promosi Kerja Terhadap Motivasi Kerja dan Prestasi Kerja (Studi Pada PDAM Kota Malang)*". Hasil penelitian menyatakan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan promosi jabatan terhadap motivasi kerja pada PDAM Kota Malang.

Azima Dimiyati (2018) mengadakan penelitian yang berjudul *“Pengaruh Mutasi Terhadap Motivasi Pegawai Pada Dinas Perumahan Kawasan Pemukiman dan Pengelolaan Sumber Daya Air Provinsi Lampung”*. Hasil penelitian menyatakan bahwa mutasi pegawai berpengaruh secara signifikan terhadap motivasi pegawai pada Dinas Perumahan Kawasan Pemukiman dan Pengelolaan Sumber Daya Air Provinsi Lampung.

Tyara Rizki Zanaria (2018) mengadakan penelitian yang berjudul *“Pengaruh Demosi, Mutasi dan Promosi Jabatan Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Pada Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Palembang”*. Hasil penelitian menyatakan bahwa tidak terdapat pengaruh signifikan antara promosi jabatan terhadap motivasi kerja karyawan pada Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Palembang.

Arief Yudho Prasetyo (2018) mengadakan penelitian yang berjudul *“Pengaruh Kepercayaan pada Pimpinan, Mutasi dan Budaya Organisasi Terhadap Motivasi Kerja dan Kinerja Pegawai di Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Jember”*. Hasil penelitian menyatakan bahwa mutasi kerja berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja.

Tabel 2.1**Hasil Penelitian Terdahulu**

No	Nama Peneliti	Judul	Hasil	Persamaan	Perbedaan
1	Winda Ningsih (2010)	Pengaruh Promosi Jabatan Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Pada PT. Arta Boga Cemerlang Cabang Bandung	Promosi jabatan berpengaruh terhadap motivasi kerja karyawan pada PT. Arta Boga Cemerlang cabang Bandung	Adanya persamaan variabel yaitu variabel promosi dan motivasi kerja	Perbedaan penelitian ini yaitu pada tempat penelitian sebelumnya PT. Arta Boga Cemerlang Cabang Bandung
2	Isna Farianda (2013)	Pengaruh Mutasi Jabatan dan Penghargaan Terhadap Motivasi Kerja Pegawai Pada Bagian Umum Sekretariat Daerah Kota Surakarta	Mutasi jabatan berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja pegawai	Adanya persamaan variabel yaitu variabel mutasi dan motivasi kerja	Perbedaan penelitian ini yaitu pada tempat penelitian sebelumnya Sekretariat Daerah Kota Surakarta

3	Bastian Prabowo (2016)	Pengaruh Promosi Jabatan Terhadap Motivasi Kerja dan Prestasi Kerja (Studi Pada Karyawan PT Telkom Indonesia Witel Jatim Selatan Malang)	Promosi jabatan karyawan berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja karyawan	Adanya persamaan variabel yaitu variabel promosi dan motivasi kerja	Perbedaan penelitian ini yaitu pada tempat penelitian sebelumnya PT Telkom Indonesia Witel Jatim Selatan Malang
4	Safrina Hafifatur Rochmah (2017)	Pengaruh Penempatan Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi pada PT Bank Muamalat Indonesia, Tbk Cabang Jember	Kebijakan demosi yang dilakukan oleh manajemen kepada karyawan Bank Muamalat Indonesia, Tbk cabang Jember tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja	Adanya persamaan variabel yaitu variabel demosi, mutasi, promosi, dan motivasi	Perbedaan penelitian ini yaitu pada tempat penelitian sebelumnya PT Bank Muamalat Indonesia, Tbk Cabang Jember

5	Muhammad Yusuf Qordowi (2017)	Pengaruh Penerapan Promosi dan Demosi Terhadap Motivasi Kerja Pegawai Pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Tirtanadi Provinsi Sumatera Utara	Berdasarkan uji parsial menunjukkan bahwa variabel promosi dan variabel demosi berpengaruh positif signifikan terhadap motivasi kerja pegawai	Adanya persamaan variabel yaitu variabel promosi, demosi dan motivasi kerja	Perbedaan penelitian ini yaitu pada tempat penelitian sebelumnya (PDAM) Tirtanadi Provinsi Sumatera Utara
6	Abram Kharisma Nugroho (2017)	Pengaruh Promosi Kerja Terhadap Motivasi Kerja dan Prestasi Kerja (Studi Pada PDAM Kota Malang)	Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan promosi jabatan terhadap motivasi kerja pada PDAM Kota Malang	Adanya persamaan variabel yaitu variabel promosi dan motivasi kerja	Perbedaan penelitian ini yaitu pada tempat penelitian sebelumnya PDAM Kota Malang

7	Azima Dimiyati (2018)	Pengaruh Mutasi Terhadap Motivasi Pegawai Pada Dinas Perumahan Kawasan Pemukiman dan Pengelolaan Sumber Daya Air Provinsi Lampung	Mutasi pegawai berpengaruh secara signifikan terhadap motivasi pegawai pada Dinas Perumahan Kawasan Pemukiman dan Pengelolaan Sumber Daya Air Provinsi Lampung	Adanya persamaan variabel yaitu variabel mutasi dan motivasi	Perbedaan penelitian ini yaitu pada tempat penelitian sebelumnya Dinas Perumahan Kawasan Pemukiman dan Pengelolaan Sumber Daya Air Provinsi Lampung
8	Tyara Rizki Zanaria (2018)	Pengaruh Demosi, Mutasi dan Promosi Jabatan Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Pada Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Palembang	Tidak terdapat pengaruh signifikan antara promosi jabatan terhadap motivasi kerja karyawan pada Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Palembang	Adanya persamaan variabel yaitu variabel demosi, mutasi, promosi, dan motivasi kerja	Perbedaan penelitian ini yaitu pada tempat penelitian sebelumnya Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Palembang

9	Arief Yudho Prasetyo (2018)	Pengaruh Kepercayaan pada Pimpinan, Mutasi dan Budaya Organisasi Terhadap Motivasi Kerja dan Kinerja Pegawai di Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Jember	Mutasi kerja berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja di Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Jember	Adanya persamaan variabel yaitu variabel mutasi dan motivasi kerja	Adanya perbedaan variabel yaitu kepercayaan pada pimpinan dan budaya organisasi
---	-----------------------------	--	---	--	---

F. Pengembangan Hipotesis

1. Pengaruh Demosi Terhadap Motivasi Kerja

Demosi adalah proses pemindahan anggota ke posisi yang lebih rendah dalam struktur organisasi. Selain penurunan posisi, penurunan dapat juga berupa penurunan tanggung jawab, penurunan tunjangan, dan penurunan fasilitas.²² Penelitian yang berhubungan dengan variabel serupa juga pernah dilakukan oleh Muhammad Yusuf Qordowi (2017) dengan judul “*Pengaruh Penerapan Promosi dan Demosi Terhadap Motivasi Kerja Pegawai Pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Tirtanadi Provinsi Sumatera Utara*” Pengujian hipotesis dilakukan dengan analisis regresi linear berganda, dengan variabel bebas yaitu

²² Nurdin Badjo dan Mahadin Shaleh, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Makassar: Aksara Timur, 2018) Hlm 42

demosi sedangkan variabel terikat yaitu motivasi kerja. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel demosi berpengaruh positif signifikan terhadap motivasi kerja pegawai pada PDAM Tirtanadi Provinsi Sumatera Utara pada Divisi Perencanaan, Divisi Peralatan Teknik dan Divisi Penanggulangan Kehilangan Air.

Berdasarkan teori dan empiris, dimana demosi yang dilakukan semakin sering, maka tingkat motivasi akan meningkat. Maka peneliti merumuskan hipotesis atau dugaan sementara adalah:

H1: Demosi berpengaruh dan signifikan terhadap Motivasi Kerja anggota Polsek Ilir Timur 1 Palembang

2. Pengaruh Mutasi Terhadap Motivasi Kerja

Mutasi jabatan adalah pemindahan anggota dari satu bidang tugas ke bidang tugas lainnya yang tingkatannya hampir sama baik tingkat gaji, tanggung jawab, maupun tingkat strukturalnya.²³ Penelitian yang berhubungan dengan variabel serupa juga pernah dilakukan oleh Arief Yudho Prasetyo (2018) dengan judul "*Pengaruh Kepercayaan pada Pimpinan, Mutasi dan Budaya Organisasi Terhadap Motivasi Kerja dan Kinerja Pegawai di Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Jember*". Metode analisis data yang digunakan adalah SEM. Hasil penelitian menyatakan bahwa mutasi berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja.

²³ Veithzal Rivai Zainal, *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*, (Jakarta: Grafindo Persada, 2009) Hlm 156

Berdasarkan teori dan empiris, dimana mutasi jabatan yang dilakukan semakin sering, maka tingkat motivasi akan meningkat. Maka peneliti merumuskan hipotesis atau dugaan sementara adalah:

H2: Mutasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Motivasi Kerja anggota Polek Ilir Timur 1 Palembang

3. Pengaruh Promosi Terhadap Motivasi Kerja

Promosi jabatan adalah perpindahan anggota dari satu jabatan ke jabatan yang lebih tinggi, wewenang dan tanggung jawab semakin besar, status serta pendapatan yang semakin tinggi.²⁴ Penelitian yang berhubungan dengan variabel serupa juga pernah dilakukan oleh Abram Kharisma Nugroho (2017) dengan judul “*Pengaruh Promosi Kerja Terhadap Motivasi Kerja dan Prestasi Kerja (Studi Pada PDAM Kota Malang)*”. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dan jenis penelitian asosiatif. Hasil penelitian menyatakan bahwa promosi jabatan berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja pada PDAM Kota Malang.

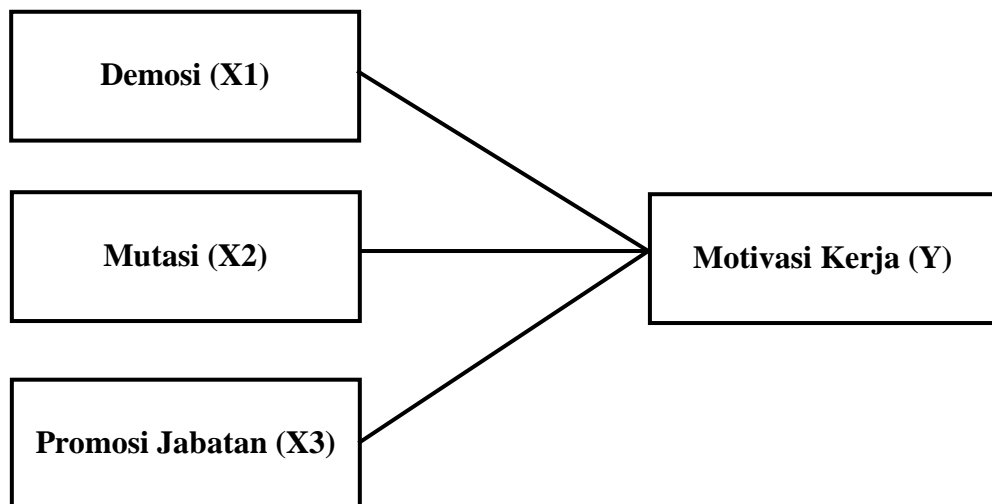
Berdasarkan teori dan empiris, dimana promosi jabatan yang dilakukan semakin sering, maka tingkat motivasi akan meningkat. Maka peneliti merumuskan hipotesis atau dugaan sementara adalah:

H3: Promosi Jabatan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Motivasi Kerja anggota Polek Ilir Timur 1 Palembang

²⁴ Pandi Afandi, *Concept & Indicator Human Resources Management for Management Research*, (Yogyakarta: Deepublish, 2016) Hlm 19

G. Kerangka Pemikiran

Pada penelitian ini kerangka pemikiran menggambarkan pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Variabel independen pada penelitian ini adalah Demosi, Mutasi, dan Promosi Jabatan. Sedangkan variabel dependennya adalah Motivasi Kerja. Berdasarkan penjelasan yang telah diuraikan dari tinjauan pustaka, Hipotesis, dan penelitian terdahulu, maka kerangka pemikiran dapat digambarkan sebagai berikut :



Gambar 2.1
Kerangka Pemikiran

1. Variabel dependen (bebas), yaitu variabel yang dipengaruhi oleh variabel lain. Variabel dependen dalam penelitian ini adalah Motivasi Kerja (Y).
2. Variabel Independen (terikat), yaitu variabel yang mempengaruhi variabel yang lain. Variabel independen dalam penelitian ini adalah Demosi (X1), Mutasi (X2), dan Promosi Jabatan (X3).

Berdasarkan kerangka pemikiran pada gambar 2.1 penelitian ini bertujuan untuk memfokuskan pada pembahasan mengetahui bagaimana pengaruh demosi, mutasi, dan promosi jabatan terhadap motivasi kerja anggota Polsek Ilir Timur 1 Palembang.