

**PENGARUH DEMOSI TERHADAP EFEKTIVITAS KERJA PEGAWAI
PADA KANTOR PUSAT PENELITIAN
KELAPA SAWIT MEDAN**

Etika Deliani Erwin

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Harapan Medan
email:etikadelianierwin@gmail.com

Abstract

The purpose of this study was to determine the effect of Demosi on Employee Work Effectiveness at the Medan Palm Oil Research Office. This study used respondents namely Employees of Medan Palm Oil Research Center Office. This study uses purposive sampling technique, the number of samples processed in this study were 70 employees. Data analysis was performed using simple linear regression analysis $Y = a + bX$. Demosi has influence on employee work effectiveness. This means that there is a positive and significant influence between Demotion and work effectiveness. The R Square results are 0.896 or equal to 89.6% meaning that the analytical model used is able to explain the effect of demotion on the work effectiveness of employees at the Medan Palm Oil Research Office at 89.6%. According to the level of interpretation, it is known the magnitude of the influence of Demosi on the work effectiveness of employees in the Strong category. while the remaining 10.4% is influenced by other factors not examined. The regression analysis results obtained the following equation: $Y = 6.316 + 0.874X$ can be described as follows: This constant (a) of 6.316 shows the level of constants, where if the Demosi (X) variable is zero, then the work effectiveness of employees (Y) at the Office The Medan Palm Oil Research Center will remain at 0.6316 assuming other variables remain. The regression coefficient is 0.874X, this indicates that the Demosi (X) variable has a positive effect on employee work effectiveness, if the demotion variable is increased by 1 unit, then the work effectiveness of employees (Y) at the Medan Palm Oil Research Office will increase by 0.874 units, assuming other variables remain.

Keywords:: Demotion, Work Effectiveness, Employees

1. PENDAHULUAN [Times New Roman 11 bold]

Dalam era pengetahuan ekonomi, peran sumber daya manusia adalah yang utama dalam diri manusia tersebut tersimpan pengetahuan implisit yang jumlahnya tidak terbatas. Diperlukan manajemen pengetahuan yang kuat agar potensi pengetahuan yang dimiliki oleh perusahaan tersebut dapat diberdayakan, dikembangkan, dan di ekspos menjadi karya nyata. Semuanya itu dilakukan untuk memastikan bahwa kelangsungan perusahaan dapat terjamin.

Demosi (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.

Suratman(2008:32) “Demosi adalah Penurunan Jabatan dalam suatu instansi yang biasa dikarenakan oleh berbagai hal, contohnya adalah ketedoran dalam bekerja”.

Turun jabatan biasanya diberikan pada karyawan yang memiliki kinerja yang kurang baik atau buruk serta bisa

juga diberikan ada karyawan yang bermasalah sebagai sanksi hukuman.

Siagian (2008:87) beberapa faktor yang mempengaruhi dilakukannya demosi, adalah adanya penilaian negatif oleh atasan terkadang berdasarkan karena prestasi kerja yang tidak /kurang memuaskan dan perilaku pegawai yang disfungsional, dan keinginan karyawan sendiri.

Namun demosi atau turun jabatan ini biasa dilakukan oleh beberapa instansi atau perusahaan demi peningkatan kualitas kerja, dan juga sebagai motivasi bagi karyawannya agar mau berusaha untuk memperoleh tujuan yang diinginkan.

Jika instansi/perusahaan ingin maju dan bekerja secara profesional maka harus menciptakan kompetisi bagi para pegawai/staf atau karyawannya agar mereka tekun dalam bekerja dan tidak selalu berpangutangan.

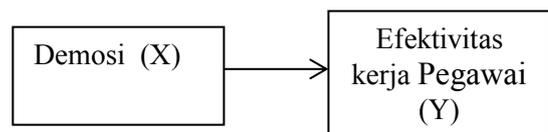
Handoko (2007:7) mendefenisikan “Efektivitas sebagai kemampuan untuk memilih tujuan yang tepat atau peralatan yang tepat untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan”. (Mc Leod dalam Susanto 2007:41) “Efektivitas artinya Informasi sesuai kebutuhan pemakai dalam mendukung suatu bisnis.”

Apabila karyawan memiliki produktivitas dan motivasi kerja yang tinggi, maka akhirnya akan menghasilkan kinerja yang tinggi dan berimbang kepada pelayanan kepada masyarakat yang semakin profesional. Pengangkatan dan penempatan Pegawai yang tidak sesuai dengan kebutuhan akan menimbulkan pemborosan (inefisensi dan inefektivitas) kerja. Olehkarena itu proses pengangkatan dan penempatan perlu menjadi perhatian semua pihak terutama pengambil kebijakan agar dalam menjalankan rencana kerja terjadi efisiensi dan efektivitas kerja.

Masalah Pengangkatan karyawan dilakukan dengan empertimbangan faktor-faktor pendidikan dan pelatihan jabatan, kompetensi, serta masa jabatan tertentu sampai dengan pensiun.

Namun demikian dalam kenyataannya, syarat-syarat yang ditetapkan untuk pengangkatan dalam jabatan tidak hanya murni berdasarkan penilaian atas bobot tugas, tanggungjawab dan wewenang tetapi kadang justru malah lebih ditentukan karena faktor diluar hal tersebut, antara lain kedekatan Pegawai dengan pimpinan.

Pelaksanaan pengangkatan karyawan dalam jabatan struktural dalam prakteknya sering tidak sesuai dengan peraturan. Hal inilah sering menimbulkan masalah Pegawai antara lain rasa tidak senang dengan pimpinan yang diangkat karena merasa pengangkatan tersebut tidak adil. Rasa tidak senang ini sering kali berakibat menurunnya tingkat kerjasama dengan pimpinan yang bersangkutan sehingga akhirnya pekerjaan yang menjadi tanggungjawab bersama antara Pegawai yang bersangkutan dengan pimpinan tersebut menjadi kurang baik hasilnya, selain itu sering ada rasa kurang puas dari karyawan yang lain yang akhirnya berakibat menurunnya prestasi kerja Pegawai. Maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul penelitian “Pengaruh Demosi Terhadap Efektivitas Kerja Pegawai Pada Kantor Pusat Penelitian Kelapa Sawit Medan”.



Gambar 1
Kerangka Konseptual

Berdasarkan kerangka konseptual, dapat diketahui bahwa variabel independen dalam penelitian ini adalah Demosi sedangkan

variabel dependennya adalah Efektivitas Kerja Pegawai .

2. METODE PENELITIAN

Model analisis data yang digunakan pada penelitian ini adalah model analisis regresi linier sederhana. Untuk menguji hipotesis, digunakan Model Regresi Linier sederhana dengan rumus sebagai berikut:

$$Y = a + bX$$

Keterangan :

- X = Demosi
- Y = Efektivitas Kerja Pegawai
- a = Nilai Konstanta
- b = Koefisien regresi

Teknik yang dilakukan dalam menyimpulkan hasil penelitian akan menggunakan SPSS

1. Uji Hipotesis
 - a. Koefisien Determinasi (R²) untuk menentukan apakah model regresi cukup baik digunakan, maka
 - b. ditetapkan melalui koefisien determinasi. Nilai *adjusted* R² dapat naik atau turun apabila satu variabel independen ditambahkan ke dalam model regresi (Ghozali,2013).
 - c. Uji Statistik t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh satu variabel independen secara individual atau parsial dapat menerangkan variasi variabel terikat.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Untuk mengetahui pengujian hipotesis, dilakukan dengan menggunakan pengujian-pengujian sebagai berikut:

A. Uji Koefisien Determinasi (R²)

Hasil uji koefisien determinasi dapat dilihat pada Tabel 1.

Tabel 1. Hasil Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square
1	,947 ^a	,896	,895

a. Predictors: (Constant), Demosi

b. Dependent Variable: Efektivitas Kerja Pegawai

Berdasarkan hasil perhitungan pada tabel 1 diatas dapat dilihat nilai R Square sebesar 0,896 atau sama dengan 89,6%. Berarti model analisis yang digunakan mampu menjelaskan Pengaruh Demosi terhadap Efektivitas kerja pegawai Pada Kantor Pusat Penelitian Kelapa Sawit Medan sebesar 89,6%. Menurut tingkat interpretasi diketahui besarnya pengaruh Demosi terhadap efektivitas kerja pegawai pada kategori Kuat. sedangkan sisanya 10,4 % dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti.

B. Uji Parsial (Uji-t)

Hasil uji parsial (Uji-t) dapat dilihat pada Tabel 2.

Model Summary b

Dan derajat kebebasan (df) = (n-2), dimana jumlah responden 70 -2 = 68, maka diperoleh t_{tabel} sebesar. Berdasarkan hasil tersebut diperoleh $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($24,242 > 0,244$). Artinya Demosi berpengaruh terhadap Efektivitas kerja pegawai Pada Kantor Pusat Penelitian Kelapa Sawit Medan, dengan demikian hipotesis yang diajukan dapat diterima.

Berdasarkan hasil analisis regresi pada tabel di atas, diperoleh persamaan sebagai berikut :

Tabel 2. Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		t	Sig.
	B	l. Error		
Constant)	6,316	1,476	4,279	,000
	,874	,036	24,242	,000

a. Dependent Variable: efektivitas kerja Pegawai

$Y = 6,316 + 0,874X$ dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Konstanta (a) sebesar 6,316 ini menunjukkan tingkat konstanta, dimana jika variabel Demosi (X) sama dengan nol, maka efektivitas kerja pegawai (Y) pada Kantor Pusat Penelitian Kelapa Sawit Medan akan tetap ada sebesar 0,6316 dengan asumsi variabel lain tetap.
2. Koefisien regresi sebesar 0,874X, ini menunjukkan bahwa variabel Demosi (X) berpengaruh secara positif terhadap efektivitas kerja pegawai, jika variabel demosi ditingkatkan sebesar 1 satuan, maka efektivitas kerja pegawai (Y) pada Kantor Pusat Penelitian Kelapa Sawit Medan akan meningkat sebesar 0,874 satuan, dengan asumsi variabel lain tetap.

4. KESIMPULAN

1. Demosi mempunyai pengaruh terhadap Efektivitas kerja pegawai. Artinya ada pengaruh yang positif dan signifikan antara Demosi dengan efektivitas kerja.

2. Berdasarkan hasil perhitungan pada dapat dilihat nilai R Square sebesar 0,896 atau sama dengan 89,6%. Berarti model analisis yang digunakan mampu menjelaskan Pengaruh Demosi terhadap Efektivitas kerja pegawai Pada Kantor Pusat Penelitian Kelapa Sawit Medan sebesar 89,6%. Menurut tingkat interpretasi diketahui besarnya pengaruh Demosi terhadap efektivitas kerja pegawai pada kategori Kuat. sedangkan sisanya 10,4 % dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti.

3. Berdasarkan hasil analisis regresi diperoleh persamaan sebagai berikut :

$Y = 6,316 + 0,874X$ dapat diuraikan sebagai berikut:

- a. Konstanta (a) sebesar 6,316 ini menunjukkan tingkat konstanta, dimana jika variabel Demosi (X) sama dengan nol, maka efektivitas kerja pegawai (Y) pada Kantor Pusat Penelitian Kelapa Sawit Medan akan tetap ada sebesar 0,6316 dengan asumsi variabel lain tetap.
- b. Koefisien regresi sebesar 0,874X, ini menunjukkan bahwa variabel Demosi (X) berpengaruh secara positif terhadap efektivitas kerja pegawai, jika variabel demosi ditingkatkan sebesar 1 satuan, maka efektivitas kerja pegawai (Y) pada Kantor Pusat Penelitian Kelapa Sawit Medan akan meningkat sebesar 0,874 satuan, dengan asumsi variabel lain tetap.

5. REFERENSI

Anthony, Robert N dan Vijay Govindarajan. 2004. **Sistem Pengendalian Manajemen**. Jakarta: Penerbit Salemba Empat.

Efendy. 2003. **Manajemen Sumber Daya Manusia**. Jakarta: Penerbit Salemba Empat.

- Ginting, Paham. 2008. **Filsafat Ilmu dan Metode Riset**. Medan : USU Press
- Ghozali, Imam. 2013 Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 21. Edisi 7. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- Handoko, T, Hani. 2007. **Manajemen Personalia dan Sumberdaya Manusia**. Cetakan Keenam belas. Yogyakarta: Penerbit BPFE.
- Hadayaningrat . 2006. **Azas-azas Organisasi Manajemen**. JakartaPenerbit. Erlangga.
- Handoko, Hani, T. 2007. **Manajemen Personalia dan Sumberdaya Manusia**. Yogyakarta: Cetakan keenam belas. BPFE.
- Hasibuan, SP. Melayu. 2013. **Manajemen Sumber Daya Manusia**.Cetakan Ketujuhbelas. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Setyosari. 2012. **Metode Penelitian**. Bandung. Penerbit Bumi Aksara.
- Sedarmayanti. 2010. **Manajemen Sumber Daya Manusia**. Bandung.Penerbit Mandar Maju.
- Siagian, Sondang. 2008. **Manajemen Sumber Daya Manusia**. Jakarta: Bumi Aksara.
- Singarimbun, Masri, dan Sofyan Efendi. 2008. **Metode Penelitian Survei Djambatan**. Jakarta: Penerbit Rineka Cipta.
- Suharsimi.Arikunto,2013. **Prosedur Penelitian**. Jakarta :Penerbit Rineka Cipta.
- Sugiyono. 2010. **Metode Penelitian Bisnis**. Bandung :Penerbit CV. Alfabeta.
- Sudjana. 2008. **Metoda Statistika**. Edisi kesepuluh. Bandung :PT. Tarsito.
- Sulaiman, Wahid. 2004. **Analisis Regresi**. Yogyakarta: Penerbit Andi.
- Supriyono, R.A. 2010. **Sistem Pengendalian Manajemen**. Yogyakarta:BPEE.
- Suratman. 2008. **Manajemen Sumber Daya Manusia**. Jakarta:Penerbit Salemba Empat.
- Susanto, Azhar. 2007. **Sistem Informasi Manajemen**. Bandung:Lingga Jaya.
- Tahir. 2011. **Metode Penelitian**. Bandung: Bumi Aksara.
- Yuli. 2009. **Manajemen Sumber Daya Manusia**. Jakarta: Penerbit Bumi Aksara.