PRESTASI KERJA, KONDISI ORGANISASI, PERILAKU DISFUNGSIONAL DAN DEMOSI PNS

Dinal Husna, Chalid Sahuri, dan Mayarni

FISIP Universitas Riau, Kampus Bina Widya Km. 12,5 Simpang Baru Panam, Pekanbaru, 28293

e-mail: dinalhusna@yahoo.com

Abstract: Achievement Work, Organization Condition, Dysfunctional Behavior and Demotion PNS. This study aims to analyze the effect of job performance, dysfunctional behavior, organizational conditions and the desire to demotion Civil Servants (PNS) in the city of Pekanbaru. Survey method used in this study, as the data source is a civil servant who didemosikan is numbered 59 people and set the entire population were sampled using the census. Data collection techniques using research questionnaires and data were analyzed using quantitative techniques. Based on the survey results revealed that the performance of the variable does not have a significant influence on the implementation of the demotion (Sig. 0.425), then the employee dysfunctional behavioral variables have a significant influence on the implementation of the demotion (sign. 0.033); Variable membeirikan organizational conditions are not a significant influence on the implementation of demotion (sign. 0.424) and desire itself is very influential variable on the implementation of demotion (sign 0.000), and proved that together work performance, dysfunctional behaviors, conditions and desires of their own organizations have a significant influence on PNS demotion in the city of Pekanbaru (sig . 0.000)

Abstrak: Prestasi Kerja, Kondisi Organisasi, Perilaku Disfungsional dan Demosi PNS. Penelitian ini bertujuan menganalisis pengaruh prestasi kerja, perilaku disfungsional, kondisi organisasi dan keinginan terhadap demosi Pegawai Negeri Sipil (PNS) di Kota Pekanbaru. Metode survey digunakan dalam penelitian ini, sebagai sumber data adalah pegawai negeri sipil yang didemosikan yaitu berjumlah 59 orang dan ditetapkan seluruh populasi dijadikan sampel dengan menggunakan metode sensus. Teknik pengumpulan data dengan menggunakan angket penelitian dan data dianalisis dengan menggunakan teknik kuantitatif. Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa variabel prestasi kerja tidak memberikan pengaruh yang signifikan terhadap pelaksanaan demosi (sig. 0,425); kemudian variabel perilaku disfungsional pegawai memberikan pengaruh yang signifikan terhadap pelaksanaan demosi (sign. 0,033); Variabel kondisi organisasi tidak membeirikan pengaruh yang signifikan terhadap pelaksanaan demosi (sign. 0,424) dan variabel keinginan sendiri sangat berpengaruh terhadap pelaksanaan demosi (sign 0,000), serta terbukti bahwa secara bersama-sama prestasi kerja, perilaku disfungsional, kondisi organisasi dan keinginan sendiri memberikan pengaruh yang signifikan terhadap demosi PNS di Kota Pekanbaru (sig. 0,000)

Kata Kunci: Pelaksanaan demosi, prestasi kerja, perilaku disfungsional, dan kondisi organisasi

PENDAHULUAN

Berbicara masalah sumber daya manusia tidak terlepas dari masalah kualitas dan kuantitas. Kuantitas menyangkut jumlah sumber daya manusia yang kurang penting hakikatnya dalam pembangunan dibandingkan dengan kualitasnya. Kuantitas sumber daya manusia tanpa disertai dengan kualitas yang baik akan menjadi beban pembangunan. Kualitas sumberdaya manusia tersebut menyangkut mutu sumber daya manusia yang meliputi kemampuan, baik kemampuan fisik maupun kemampuan non fisik (kecerdasan dan mental). Untuk meningkatkan kualitas tersebut

perlu program-program seperti program kesehatan gizi, pendidikan dan pelatihan (Soekidjo, 1998)

Menurut Siagian (2008) bahwa sumber daya manusia merupakan sumber daya terpenting yang dimiliki oleh suatu organisasi. Salah satu implikasinya adalah bahwa investasi terpenting yang mungkin dilakukan oleh suatu organisasi adalah bidang sumber daya manusia. Pengembangan sumberdaya manusia menekankan pada peningkatan kemampuan melaksanakan tugas baru di masa depan. Bagi suatu organisasi paling tidak terdapat tujuh manfaat penyelenggaraan program pengembangan, antara lain: 1) Me-

meningkatkan produktivitas kerja organisasi sebagai keseluruhan karena tidak terjadinya pemborosan, kecermatan pelaksanaan tugas, tumbuh suburnya kerjasama dan memiliki tekad bersama untuk mencapai tujuan. 2) Terwujudnya hubungan yang serasi antara atasan dengan bawahan antara lain karena adanya pendelegasian wewenang, interaksi dan sikap. 3) Terwujudnya proses pengambilan keputusan yang lebih cepat dan tepat. 4) Meningkatkan semangat kerja seluruh tenaga kerja dalam organisasi dengan komitmen organisasional yang tinggi. 5) Mendorong sikap keterbukaan manajemen dalam menerapkan gaya manajerial yang partisipatif. 6) Memperlancar jalannya komunikasi yang efektif pada gilirannya memperlancar proses perumusan kebijakan organisasi. 7) Penyelesaian konflik secara fungsional yang dampaknya adalah tumbuh suburnya rasa persatuan.

Pengembangan SDM sangatlah penting untuk menghadapi tantangan-tantangan, termasuk ketertinggalan karyawan, keragaman pekerja di dalam dan di luar negeri, perubahan teknik kegiatan yang disepakati, dan perputaran karyawan. Dalam menghadapi tantangan-tantangan tersebut, departemen SDM dapat memelihara pekerja yang efektif dengan program ini.

Salah satu langkah nyata pemberdayaan dalam pengembangan tersebut dapat dilakukan melalui kegiatan mutasi. Menurut Manulang (2001) mutasi dalam arti umum, meliputi segala perubahan jabatan seseorang pegawai meliputi: promosi, penurunan tetapi pula perubahan jabatan yang setingkat yang tidak mengurangi atau menaikkan baik kekuasaan maupun tanggung jawabnya. Selanjutnya istilah mutasi atau pemindahan dapat diartikan pemindahan pegawai dari jabatan satu ke jabatan lain, baik jabatan itu sama tingkatan uang atau upahnya ataupun lebih rendah dari semula.

Melalui mutasi para karyawan sesungguhnya memperoleh manfaat yang tidak sedikit, antara lain dalam bentuk: pengalaman baru, cakrawala dan pandangan luas, masalah kejenuhan, pengetahuan, persiapan menghadapi tugas baru (Siagian, 2001). Tujuan mutasi salah satu diantaranya adalah meningkatkan produktivitas karyawan (Hasibuan, 2000). Kegiatan pemindahan

(transfer) adalah merupakan suatu kegiatan rutin dari suatu organisasi untuk dapat melaksanakan prinsip "*the right man in the right place*" (orang yang tepat pada tempat yang tepat). Transfer yang dilaksanakan perusahaan adalah dalam rangka agar dapat melakukan pekerjaan dengan lebih mangkus (efektif) dan sangkil (efisien).

Kebijakan transfer dalam suatu organisasi dibagi menjadi tiga kelompok, yaitu promosi, mutasi dan demosi. Promosi adalah kebijakan pengembangan karir meningkat, mutasi sejajar dan demosi adalah turun jabatan. Yang menarik dalam penelitian ini adalah kebijakan demosi. Hal ini karena demosi sangat jarang dilakukan dalam suatu organisasi. Demosi bisa dianggap sebagai penghukuman (Hasibuan, 2000).

Untuk Kota Pekanbaru saat ini masalah mutasi jabatan yang dilakukan kepada pegawai menjadi sorotan banyak media. Hal ini sesuai dengan Kpts 821.4/BKD/2011/110 tentang Camat Baru, kemudian Kpts 821.3/BKD/2011/111 tentang Sekretaris Camat Baru, Kpts 821.3/BKD/2011/112 tentang Lurah Baru, Kpts 821.4/BKD/2011/113 tentang Camat Lama, Kpts 821.3/BKD/2011/114 tentang Sekcam dan Lurah.

Pegawai Negeri Sipil (PNS) yang ada di lingkungan Pemerintah Kota Pekanbaru juga mengalami pemindahan. Berdasarkan data dari BKD Kota Pekanbaru tahun 2012 dapat diketahui bahwa jumlah mutasi pegawai pada tahun 2011 sebanyak 139 orang dan transfer yang terbesar dilakukan adalah demosi sebanyak 59 (42.4%) dibandingkan promosi dan transfer. Kondisi tersebut membuat keresahan diantara pegawai dalam bekerja dan bahkan dalam media massa disebutkan satu kantor camat terdapat dua camat yang duduk dan juga pegawai mengajukan gugatan. Hal ini membuat pegawai yang ada khususnya yang berada di kantor camat enggan untuk masuk kantor.

Demosi pegawai menempati urutan teratas pada periode ini yang pernah terjadi pada Pemerintah Kota Pekanbaru. Keadaan ini menyebabkan terkendalanya pelayanan kepada masyarakat bahkan beberapa pejabat baru tidak ke kantor pada waktu kerja.

Demosi merupakan penurunan jabatan dalam suatu instansi yang biasa dikarenakan oleh

berbagai hal, seperti keteledoran dalam bekerja. Turun jabatan biasanya diberikan kepada pegawai yang memiliki kinerja yang kurang baik atau buruk serta bisa juga diberikan pada karyawan yang bermasalah sebagai sanksi hukuman. Demosi juga merupakan suatu hal yang sangat dihindari oleh setiap pekerja karena dapat menurunkan status, jabatan, dan gaji. Namun demosi atau turun jabatan ini biasa dilakukan oleh beberapa instansi demi peningkatan kualitas kerja dan juga sebagai motivasi pada pegawainya agar mau berusaha untuk memperoleh yang diinginkan (Suratman, 1998).

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. (Siagian, 2008)

Tujuan dalam penelitian ini adalah menganalisis apakah prestasi kerja, perilaku disfungsional, kondisi organisasi dan keinginan sendiri mempengaruhi demosi PNS di Kota Pekanbaru.

METODE

Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian survey dengan pendekatan kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai negeri sipil yang didemosikan yaitu berjumlah 59 orang dan ditetapkan seluruh populasi dijadikan sampel dengan menggunakan metode sensus. Jenis dan sumber data atau materi yang diperlukan dalam penelitian ini antara lain data primer dan skunder. Untuk mendapatkan data dan informasi serta bahan-bahan lainnya yang diperlukan dan berhubungan dengan penelitian ini, maka teknik pengumpulan data dilakukan dengan cara menyebarkan kuesioner dan dokumentasi. Untuk menjawab permasalahan dan pertanyaan penelitian, maka metode analisis data yang digunakan adalah metode deskriptif dan kuantitatif. Melalui metode deskriptif, akan menggambarkan seluruh fakta yang diperoleh dari lapangan.

HASIL

Pengukuran pengaruh prestasi kerja, perilaku disfungsional, kondisi organisasi dan keinginan

terhadap demosi PNS di Kota Pekanbaru diukur dengan persamaan regresi linier berganda yaitu dengan tingkat keyakinan 95% dan toleransi kesalahan 5% atau 0,05. Kemudian teknis pengukurannya menggunakan program SPSS (*Statistical Package for Social Science*) versi 17.

Berikut ini hasil pengukuran yang selanjutnya dapat diartikan maksud dari angka-angka yang tertera sebagai berikut:

Tabel 1. Nilai Koefisien Regresi

Variabel penelitian	Perhitungan		
	Beta	t	Sig
Konstansta	20,829		
Prestasi kerja	-0,060	-0,805	0,425
Perilaku disfungsional	0,232	2,185	0,033
Kondisi organisasi	0,029	0,806	0,424
Keinginan sendiri	0,602	3,760	0,000

r 0,780
R Square 0,609
F Hitung 20.992 Sig 0,000

Hasil analisa kuantitatif tentang pengaruh prestasi kerja, perilaku disfungsional, kondisi organisasi dan keinginan terhadap demosi PNS di Kota Pekanbaru dapat dilihat pada penjelasan berikut:

1. Nilai besarnya pengaruh prestasi kerja, perilaku disfungsional, kondisi organisasi dan keinginan terhadap demosi pegawai negeri sipil di Kota Pekanbaru dapat dilihat dari nilai Koefisien regresi dengan tanda B yaitu -0,2060 untuk prestasi kerja, 0,232 untuk perilaku disfungsional, 0,029 untuk kondisi organisasi dan 0,2602 untuk keinginan sendiri.
 - a. Nilai B1 = -0,060, artinya bahwa apabila prestasi kerja pegawai meningkat di pandang atasan, maka kemungkinan dilakukan demosi kepada pegawai tersebut adalah rendah tanda - (minus) menunjukkan pengaruh yang berlawanan.
 - b. Nilai B2 = 0,232, artinya apabila perilaku pegawai tidak sesuai dengan aturan atau norma sebagai pegawai misalnya mengikuti praktek politik praktis yakni dengan mendukung salah satu pasangan calon

- kepala daerah, maka kemungkinan untuk didemosikan lebih besar.
- c. Nilai $B3 = 0,029$, artinya kondisi organisasi memberikan pengaruh positif terhadap demosi yang dilakukan kepada seorang pegawai, dimana semakin kondusif kondisi organisasi, maka semakin kecil kemungkinan dilakukan demosi dan bahkan yang terjadi adalah promosi.
 - d. Nilai $B4 = 0,602$, artinya keinginan sendiri memberikan pengaruh positif terhadap demosi pegawai, dimana apabila pegawai berkeinginan untuk turun jabatan akibat dari kondisi kesehatan dan bahkan tekanan, maka pegawai akan mudah mendapatkannya.
2. Pengujian hipotesis secara bersama-sama pengaruh prestasi kerja, perilaku disfungsional, kondisi organisasi dan keinginan terhadap demosi PNS di Kota Pekanbaru dapat dibuktikan dengan nilai signifikansi dengan tanda sig yaitu masing-masing 0,000 dan hal ini menunjukkan bahwa secara bersama-sama prestasi kerja, perilaku disfungsional, kondisi organisasi dan keinginan berpengaruh signifikan terhadap demosi PNS di Kota Pekanbaru
 3. Pengujian hipotesis menurut pengaruh prestasi kerja, perilaku disfungsional, kondisi organisasi dan keinginan terhadap demosi PNS di Kota Pekanbaru dapat dibuktikan dengan nilai signifikansi dengan tanda sig yaitu masing-masing 0,425; 0,033; 0,424 dan 0,000.
 - a. Prestasi kerja dengan nilai sign. 0,425 berarti: pada tingkat keyakinan 95% dan toleransi kesalahan (alpha) sebesar 5% atau 0,05. Maka menjadi standar dalam pembuktian apakah prestasi kerja pegawai tidak berpengaruh signifikan terhadap demosi yang dilakukan pemerintah kepada PNS di Kota Pekanbaru.
 - b. Perilaku disfungsional dengan nilai sign. 0,033 berarti: bahwa perilaku disfungsional pegawai dalam bekerja sangat mempengaruhi tindakan demosi yang dilakukan pemerintah kepada PNS di Kota Pekanbaru.
 - c. Kondisi organisasi dengan nilai sign. 0,424 berarti: kondisi organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap tindakan demosi yang ditetapkan pemerintah terhadap PNS di Kota Pekanbaru.
 - d. Keinginan sendiri dengan nilai sign 0,000 berarti: keinginan sendiri untuk didemosikan sangat berpengaruh signifikan terhadap tindakan demosi kepada pegawai dalam bekerja yang dilakukan atasan.
 4. Besarnya pengaruh secara bersama-sama pengaruh prestasi kerja, perilaku disfungsional, kondisi organisasi dan keinginan terhadap demosi PNS di Kota Pekanbaru yaitu sebesar 60.9% dan sisanya 39.1% lainnya dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

PEMBAHASAN

1. Pengaruh Prestasi Kerja terhadap Pelaksanaan Demosi

Prestasi kerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Dimensi prestasi kerja antara lain: Kualitas, dengan item: Atasan memberikan penilaian terhadap hasil kerja secara transparan dalam melakukan demosi, kemudian pegawai diberitahukan hasil penilaian oleh atasan dalam rangka melakukan demosi dan penilaian yang dilakukan atasan memiliki dasar dan ukuran yang jelas. Kuantitas, dengan item: Atasan netral dalam memberikan penilaian kepada pegawai, kemudian hasil pekerjaan yang dilakukan pegawai sangat mempengaruhi atasan dalam melakukan penilaian dan keberpihakan pegawai dalam pemilihan kepala daerah menjadi alasan pegawai didemosikan.

Berdasarkan hasil penelitian nilai $B1 = -0,060$ untuk prestasi kerja yang artinya bahwa apabila prestasi kerja pegawai meningkat dipandang atasan, maka kemungkinan dilakukan demosi kepada pegawai tersebut adalah rendah tanda – (minus) menunjukkan pengaruh yang berlawanan. Kemudian dari hasil uji t prestasi kerja dengan nilai sign. 0,425 berarti: pada tingkat keyakinan 95% dan toleransi kesalahan (alpha) sebesar 5% atau 0,05. Maka menjadi

standar dalam pembuktian apakah prestasi kerja pegawai tidak berpengaruh signifikan terhadap demosi yang dilakukan pemerintah kepada PNS di Kota Pekanbaru.

Dengan kata lain, prestasi kerja pegawai tidak berpengaruh signifikan terhadap pelaksanaan demosi pada PNS di Kota Pekanbaru. Hal ini berbeda dengan apa yang dikatakan Siagian (2008) bahwa prestasi kerja merupakan faktor yang mempengaruhi pelaksanaan demosi. Hal ini karena pada kenyataannya bahwa pejabat yang didemosi adalah pejabat yang memang berprestasi di pemerintahan seperti pejabat camat dan lurah. Namun prestasi ini dinilai pada masa pemerintahan Walikota sebelumnya, sedangkan penilaian yang dilakukan oleh pejabat sementara Walikota berbeda.

2. Pengaruh Perilaku Disfungsional Pegawai terhadap Pelaksanaan Demosi

Perilaku disfungsional adalah suatu bentuk aktivitas akal dan pikiran yang ditujukan pada objek tertentu yang sedang dihadapi kondisi melanggar. Hasil dari aktivitas tersebut yaitu suatu pilihan atau ketetapan hati terhadap objek itu, senang, tidak senang, menerima, menolak, ragu, masa bodoh, curiga dan sebagainya. Dimensi perilaku disfungsional antara lain: Kemangkiran, dengan item: bertolak belakang dengan perintah yang diberikan atasan dalam bekerja khususnya berkaitan dengan masalah Pemilukada, kemudian menelantarkan pekerjaan akibat dari kegiatan dalam Pemilukada dan ditegur atasan dalam melaksanakan pekerjaan dan ke-disiplinan, dengan item: semanjak kegiatan pemilukada saya selalu lambat masuk kantor, kemudian teguran langsung dan tidak langsung selalu diberikan atasan kepada saya akibat dari terlantarnya pekerjaan dan memberikan alasan yang jelas kepada atasan setiap terjadinya kesalahan dalam menjalankan pekerjaan.

Berdasarkan hasil pengujian diperoleh perilaku disfungsional dengan nilai sign. 0,033 berarti: bahwa perilaku disfungsional pegawai dalam bekerja sangat mempengaruhi tindakan demosi yang dilakukan pemerintah kepada PNS di Kota Pekanbaru. Kemudian dari nilai B2 = 0.232 variabel perilaku disfungsional artinya

apabila perilaku pegawai tidak sesuai dengan aturan atau norma sebagai pegawai negeri sipil misalnya mengikuti praktek politik praktis yakni dengan mendukung salah satu pasangan calon kepala daerah, maka kemungkinan untuk didemosikan lebih besar.

Dengan demikian menunjukkan bahwa perilaku disfungsional memberikan pengaruh yang signifikan terhadap pelaksanaan demosi. Hal ini sependapat dengan Siagian (2008) bahwa demosi adalah seseorang karena berbagai pertimbangan mengalami penurunan pangkat atau jabatan dan penghasilan serta tanggung jawab yang semakin kecil. Dapat dipastikan bahwa tidak ada seorang pegawai pun yang senang mengalami hal ini. Pada umumnya demosi dikaitkan dengan pengenaan suatu sanksi disiplin karena berbagai alasan seperti: penilaian negative oleh atasan karena prestasi kerja yang tidak atau kurang memuaskan. Perilaku pegawai yang disfungsional, seperti tingkat kemangkiran yang tinggi.

3. Pengaruh Kondisi Organisasi terhadap Pelaksanaan Demosi

Kondisi organisasi merupakan persepsi anggota organisasi (secara individual dan kelompok) dan mereka yang secara tetap berhubungan dengan organisasi mengenai dengan apa yang ada atau terjadi di lingkungan internal organisasi secara rutin, yang mempengaruhi sikap dan perilaku organisasi dan kinerja anggota organisasi dan kemudian menentukan kinerja organisasi. Dimensi kondisi organisasi antara lain: Suasana kerja, dengan item: Sesama pegawai di kantor serasa kurang harmonis dan sesama pegawai kurang adanya kekompakan dalam melaksanakan pekerjaan. Keterbukaan, dengan item: curiga mencurigai dalam bekerja sesama pegawai menjadi fenomena tersendiri di kantor dan masalah sepele di kantor menjadi masalah yang besar. Keramahan, dengan item: sesama pegawai kurang adanya tegur sapa selayaknya tim dan pegawai saling mengunjing selama dilaksanakannya pemilukada. Kooperatif, dengan item: Perintah yang diberikan kepada bawahan kurang efektif pelaksanaannya dan terjadi salah pengertian sesama pegawai dalam bekerja.

Dari hasil penelitian menunjukkan bahwa nilai $B3 = 0.029$, artinya kondisi organisasi memberikan pengaruh positif terhadap demosi yang dilakukan kepada seorang pegawai, dimana semakin kondusif kondisi organisasi, maka semakin kecil kemungkinan dilakukan demosi dan bahkan yang terjadi adalah promosi. Kemudian dari uji t diketahui bahwa kondisi organisasi dengan nilai sign. 0,424 berarti: kondisi organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap tindakan demosi yang ditetapkan pemerintah terhadap PNS di Kota Pekanbaru.

Hal ini berbeda dengan apa yang disampaikan oleh Gilmer dalam Wirawan (2008) yang menyebutkan bahwa kondisi organisasi yang merupakan karakteristik yang membedakan satu organisasi dengan organisasi lainnya dan mempengaruhi orang-orang dalam organisasi tersebut. Kondisi organisasi dapat dipandang sebagai kepribadian organisasi yang dicerminkan oleh anggota-anggotanya. Kondisi organisasi tertentu adalah kondisi yang dilihat pekerjaannya, tidak selalu kondisi yang sebenarnya dan kondisi yang muncul dalam organisasi merupakan faktor pokok yang menentukan perilaku pekerja.

Ini karena kondisi organisasi yang terjadi di lingkungan pemerintah yang dalam hal ini sesama pegawai dalam bekerja tidak ada masalah, namun masalah terjadi ketika hubungan dengan atasan yang memiliki kepentingan berbeda dengan pegawai yang bekerja.

4. Pengaruh Keinginan Sendiri terhadap Pelaksanaan Demosi

Keinginan sendiri merupakan kondisi diri sendiri yang menginginkan dirinya untuk bekerja pada pekerjaan yang lebih mudah dan lebih sederhana, hal ini karena biasanya kondisi fisik dan kesehatan daripada pegawai yang kurang kondusif. Dimensi keinginan sendiri antara lain: Kondisi kesehatan, dengan item: Kondisi kesehatan saya saat ini kurang stabil sehingga membuat saya meminta untuk didemosikan. Kemudian tekanan dalam bekerja membuat bekerja kurang nyaman dan hal ini membuat saya meminta untuk didemosikan dan akibat saran

dari dokter saya diminta untuk mengurangi aktifitas kerja. Kondisi jiwa, dengan item: merasa stress bekerja dibawah tekanan dan emosional diri saya kurang stabil akibat berbagai tekanan dalam bekerja sehingga menyebabkan meminta untuk didemosikan serta alasan menjaga kesehatan dan ketenangan jiwa membuat saya memilih untuk demosi.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa keinginan sendiri dengan nilai sign 0,000 berarti: keinginan sendiri untuk didemosikan sangat berpengaruh signifikan terhadap tindakan demosi kepada pegawai dalam bekerja yang dilakukan atasan. Selain itu juga nilai $B4 = 0,602$ untuk variabel keinginan sendiri memberikan pengaruh positif terhadap demosi pegawai, dimana apabila pegawai berkeinginan untuk turun jabatan akibat dari kondisi kesehatan dan bahkan tekanan, maka pegawai akan mudah mendapatkannya.

Hasil tersebut menunjukkan bahwa keinginan sendiri memberikan pengaruh yang signifikan terhadap pelaksanaan demosi pada pegawai negeri sipil, hal ini sependapat dengan apa yang dikatakan Siagian (2008) bahwa keinginan sendiri merupakan faktor yang mempengaruhi pelaksanaan demosi.

5. Pengaruh Prestasi Kerja, Perilaku Disfungsional, Kondisi Organisasi dan Keinginan Sendiri Secara Bersamaan terhadap Pelaksanaan Demosi

Apabila dilihat secara keseluruhan pengaruh prestasi kerja, perilaku disfungsional, kondisi organisasi dan keinginan sendiri secara bersama-sama terhadap pelaksanaan demosi PNS di Kota Pekanbaru. Menunjukkan bahwa secara bersama-sama pengaruh prestasi kerja, perilaku disfungsional, kondisi organisasi dan keinginan terhadap demosi PNS di Kota Pekanbaru dapat dibuktikan dengan nilai signifikansi dengan tanda sig yaitu masing-masing 0,000 dan hal ini menunjukkan bahwa secara bersama-sama prestasi kerja, perilaku disfungsional, kondisi organisasi dan keinginan berpengaruh signifikan terhadap demosi PNS di Kota Pekanbaru

Kemudian besarnya pengaruh secara bersama-sama pengaruh prestasi kerja, perilaku

disfungsional, kondisi organisasi, dan keinginan terhadap demosi PNS di Kota Pekanbaru yaitu sebesar 60.9% dan sisanya 39.1% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Dari hasil tersebut dapat dikatakan secara bersama-sama prestasi kerja, perilaku disfungsional, kondisi organisasi dan keinginan memberikan pengaruh yang signifikan terhadap demosi PNS di Kota Pekanbaru.

SIMPULAN

Terbukti bahwa secara bersama-sama prestasi kerja, perilaku disfungsional, kondisi organisasi dan keinginan sendiri memberikan pengaruh yang signifikan terhadap demosi PNS di Kota Pekanbaru. Hal tersebut didukung oleh hasil pengujian hipotesis secara bersama-sama pengaruh prestasi kerja, perilaku disfungsional, kondisi organisasi dan keinginan terhadap demosi PNS di Kota Pekanbaru dapat dibuktikan dengan nilai signifikansi dengan tanda sig yaitu masing-masing 0,000 dan hal ini menunjukkan bahwa secara bersama-sama prestasi kerja, perilaku disfungsional, kondisi organisasi dan keinginan berpengaruh signifikan terhadap demosi PNS di Kota Pekanbaru.

DAFTAR RUJUKAN

- Hasibuan, 2000, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Mangkunegara, A. A. Anwar Prabu. 2000, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Manulang, 2001, *Manajemen Personalialia*, Gajah Mada University Press, Yogyakarta.
- Moekijat, 1991, *Administrasi Kepegawaian Negara*, Bandung: Mandar Maju.

- Nitisemito, Alex, 2002, *Manajemen Personalialia (Manajemen Sumber Daya Manusia)*, Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Osborne, 1980, *Mewirusahaakan Birokrasi (Reinventing Government): Mentransformasi Semangat Wirausaha ke dalam Sektor Publik*, Jakarta: Pustaka Binaman Pressindo.
- Prawirosentono, 1999, *Kebijakan Kinerja Karyawan*, BPFE, Yogyakarta.
- Siagian, Sondang, 2001, *Fungsi-fungsi Manajerial*, Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- , 2008, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bumi Aksara, Jakarta
- Sianipar dan Entang, 2001, *Teknik-teknik Analisis Manajemen*, Bahan Ajar Diklat Pimpinan Tk. III, Jakarta: Lembaga Administrasi Negara.
- Sigit, Soehardi, 2003, *Perilaku Organisasional*, Yogyakarta: Fakultas Ekonomi Universitas Sarjana-wijaya Tamansiswa.
- Simmamora, Henri, 2000, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, STIE YKPN, Yogyakarta.
- Siswanto, 2002, *Kerangka Dasar Manajemen Pemasaran*, Jakarta: PT. Pustaka Binaan Pressindo.
- Soekidjo, 1998, *Pengembangan SDM*, Rhineka Cipta, Jakarta.
- Suratman, 1998, *Manajemen Sumberdaya Manusia (online)* (<http://sebab-sebabmutasi.pegawai.com>, diakses tanggal 14 Mei 2012).
- Kpts 821.3/BKD/2011/111 tentang Sekretaris Camat Baru
- Kpts 821.3/BKD/2011/112 tentang Lurah Baru
- Kpts 821.3/BKD/2011/114 tentang Sekcam Lama dan Lurah Lama.
- Kpts 821.4/BKD/2011/110 tentang Camat Baru.
- Kpts 821.4/BKD/2011/113 tentang Camat Lama.