

## PENGARUH PENEMPATAN KERJA TERHADAP EFEKTIFITAS KERJA PEGAWAI PADA BADAN NARKOTIKA NASIONAL (BNNK) KABUPATEN BONE BOLANGO

Wiwin L. Husin

Program Studi Manajemen Universitas Ichsan Gorontalo

Email : [wiwinl.husin.se@gmail.com](mailto:wiwinl.husin.se@gmail.com)

### Abstrak

*Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh penempatan kerja yang terdiri dari promosi, demosi, dan job posting program secara parsial dan simultan terhadap efektivitas kerja pegawai pada Badan Narkotika Nasional (BNN) Kabupaten Bone Bolango. Metode penarikan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode Sensus, sedangkan pengumpulan data pokok yaitu melalui daftar pernyataan yang diuji melalui uji validitas dan uji reliabilitas. Metode analisis yang digunakan adalah metode analisis jalur (Path Analysis).*

*Hasil pengujian pertama menunjukkan bahwa variabel promosi, demosi, dan job posting program berpengaruh secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas kerja pegawai pada Badan Narkotika Nasional (BNN) Kabupaten Bone Bolango yaitu sebesar 0,515 atau 51,5%. Hasil pengujian hipotesis kedua menunjukkan bahwa promosi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas kerja pegawai pada Badan Narkotika Nasional (BNN) Kabupaten Bone Bolango yakni sebesar 0,374 atau 37,4%. Hasil pengujian ketiga menunjukkan bahwa variabel demosi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas kerja pegawai pada Badan Narkotika Nasional (BNN) Kabupaten Bone Bolango yakni sebesar 0,461 atau 46,1%. Hasil pengujian keempat menunjukkan bahwa variabel job posting program secara parsial berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap efektivitas kerja pegawai pada Badan Narkotika Nasional (BNN) Kabupaten Bone Bolango yakni sebesar -0,325 atau -32,5%.*

**Kata Kunci :** *Promosi, Demosi, Job Spoting Program, dan Efektivitas Kerja Pegawai*

### PENDAHULUAN

Salah satu modal yang sangat penting bagi sebuah organisasi adalah Sumber daya manusia, karena secara langsung maupun tidak langsung sumber daya tersebut merupakan harta paling berharga bagi organisasi. Melalui Sumber Daya Manusia suatu organisasi akan mampu berkembang dan sebaliknya, kehancuran suatu organisasi atau organisasi dapat ditentukan Sumber Daya Manusia. Untuk itu, konsep pengelolaan pegawai atau karyawan menjadi penting dalam organisasi.

Begitu pentingnya Sumber Daya Manusia (SDM) dalam mendukung kemajuan suatu organisasi tersebut harus berusaha untuk mendapatkan

tenaga kerja yang tepat baik kualitas maupun kuantitasnya. Berkaitan dengan ini maka tindakan yang paling tepat untuk dilakukan adalah mengadakan penyaringan atau seleksi pegawai sebelum adanya penempatan kerja. Hal ini amat penting dan tidak boleh diabaikan karena bisa saja terjadi tenaga kerja yang diperoleh organisasi tidak sesuai dengan standar yang ditetapkan. Terpilihnya pegawai yang tepat dapat memperkuat suatu organisasi dalam pencapaian tujuan demikian juga sebaliknya

Semakin rendah tingkat kekeliruan atau kesalahan yang terjadi, tentunya akan semakin mendekati ketepatan dalam pelaksanaan setiap aktivitas atau

pekerjaan (tugas) yang dibebankan setiap orang.

Salah satu faktor yang diduga dapat mempengaruhi efektivitas kerja pegawai adalah Penempatan Kerja pegawai. Suwatno (2013:116) mengatakan bahwa penempatan pegawai tidak hanya menempatkan saja, melainkan harus mencocokkan dan membandingkan kualifikasi yang dimiliki pegawai dengan kebutuhan dan persyaratan dari suatu jabatan atau pekerjaan. Mathis dan Jackson (Suwatno, 2013:116) mengemukakan penempatan adalah menempatkan seseorang pada posisi yang tepat. Lebih lanjut Menurut Rivai (Suwatno, 2013:116) penempatan karyawan berarti mengalokasikan para karyawan pada posisi kerja tertentu, hal ini khusus terjadi pada karyawan baru. Kepada karyawan lama yang telah menduduki jabatan atau pekerjaan termasuk sasaran fungsi penempatan karyawan dalam arti mempertahankan pada posisinya atau memindahkan pada posisi yang lain. Dengan demikian penempatan dalam kaitan ini meliputi promosi, demosi, dan Job Posting program.

Badan Narkotika Nasional (BNN) Kabupaten Bone Bolango, Provinsi Gorontalo hadir dan dibentuk dalam upaya memberantas penggunaan narkotika dan obat-obatan terlarang, memberikan penyuluhan dan sosialisasi tentang bahaya penggunaan narkotika dan obat-obatan terlarang serta berusaha melakukan rehabilitasi bagi mereka yang pernah menggunakan agar terlepas dari ketergantungan. Lingkup tugas dari Badan Narkotika Nasional (BNN) Kabupaten Bone Bolango dalam upaya mencapai tingkat efektivitas kerja yang diharapkan senantiasa berusaha melakukan yang terbaik seperti dalam hal penempatan pegawai sesuai dengan keahlian maupun kebutuhan organisasi.

Efektivitas kerja yang ada dilingkungan kerja Badan Narkotika Nasional (BNN) Kabupaten Bone Bolango sudah berjalan dengan baik, hal ini tergambar dari (pekerjaan yang sesuai dengan bakat dan keahliannya) namun penempatan kerja pegawai belum seseuai dengan apa yang di harapkan, karena masih terdapat pegawai yang ditempatkan pada bagian tertentu yang tidak sesuai dengan kebutuhannya.

### **Rumusan Masalah**

Berdasarkan hal tersebut, maka dapat dirumuskan beberapa pertanyaan penelitian yaitu seberapa besar pengaruh Penempatan kerja (X) yang terdiri dari Promosi ( $X_1$ ), Demosi ( $X_2$ ) dan Job Posting Program ( $X_3$ ) baik secara parsial maupun secara Simultan Terhadap Efektifitas Kerja (Y) Pegawai pada Badan Narkotika Nasional (BNN) Kabupaten Bone Bolango.

### **Kajian Teori dan Pengembangan Hipotesis**

#### **Konsep Penempatan Kerja**

Keberhasilan dalam rekrutmen tenaga kerja terletak pada ketepatan dalam penempatan pegawai, baik penempatan pegawai baru maupun pegawai lama pada posisi jabatan baru. Para pegawai baru yang telah selesai menjalankan program orientasi harus segera mendapatkan tempat pekerjaan yang sesuai dengan bakat dan keahlian yang dimilikinya. Hasibuan (2013:115) mengemukakan penempatan pegawai merupakan tindak lanjut dari seleksi, yaitu menempatkan calon pegawai yang diterima (lulus seleksi) pada jabatan/pekerjaanyang membutuhkannya dan sekaligus mendelegasikan *authority* kepada orangtersebut. Schuler dan

Jackson (Hasibuan, 2013:121) mengemukakan penempatan (*placement*) berkaitan dengan pencocokan seseorang dengan jabatan yang akan dipegangnya.

Mangkuprawira (2011:166) mengatakan bahwa penugasan kembali dari seorang pegawai pada sebuah pekerjaan baru. Kegiatan penempatan dilakukan berdasarkan tindak lanjut (*follow up*) dari hasil seleksi yang telah dilaksanakan sebelumnya. Kegiatan ini perlu dilakukan secara terencana karena akan mempengaruhi produktivitas dan loyalitas pegawai”. Selain itu Menurut Siswanto (2012:162) : “Proses pemberian tugas dan pekerjaan kepada tenaga kerja yang lulus seleksi untuk dilaksanakan sesuai ruang lingkup yang telah ditetapkan, serta mampu mempertanggungjawabkan segala resiko dan kemungkinan-kemungkinan yang terjadi atas tugas dan pekerjaan, wewenang serta tanggungjawabnya.

Kemudian (Suwatno , 2013:116) penempatan pegawai tidak hanya menempatkan saja, melainkan harus mencocokkan dan membandingkan kualifikasi yang dimiliki pegawai dengan kebutuhan dan persyaratan dari suatu jabatan atau pekerjaan. Mathis dan Jackson (Suwatno, 2013:116) mengemukakan penempatan adalah menempatkan seseorang pada posisi yang tepat. Dan menurut Rivai, (2014;116) penempatan pegawai berarti mengalokasikan para pegawai pada posisi kerjanya tertentu, hal ini khusus terjadi pada pegawai baru. Kepada pegawai lama yang telah menduduki jabatan atau pekerjaan termasuk sasaran fungsi penempatan pegawai dalam arti mempertahankan pada posisinya atau memindahkan pada posisi yang lain. Dengan demikian penempatan dalam kaitan ini meliputi promosi, transfer, dan demosi.

Dari pengertian di simpulkan bahwa penempatan pegawai dilakukan setelah

pegawai bersangkutan lulus seleksi. Hal tersebut tidak saja berlaku bagi pegawai baru tetapi juga bagi penempatan pegawai lama, baik promosi maupun alih tugas dan demosi. pegawai lama juga perlu direkrut secara internal, diseleksikan ditempatkan, juga mengalami program pengenalan sebelum mereka ditempatkan pada posisi baru dan melakukan pekerjaan baru.

Suwatno (2013:117-118) dalam hal penempatan pegawai terdapat beberapa indikator yang perlu dipertimbangkan yaitu :

- 1) Pendidikan, pendidikan dijadikan syarat minimum, alternatifnya pendidikan lain dengan tambahan latihan tertentu dapat mengisi syarat pendidikan yang seharusnya.
- 2) Pengetahuan Kerja, Pengetahuan yang harus dimiliki oleh seorang tenaga kerja agar dapat melakukan kerja dengan wajar, sebelum ditempatkan dan harus diperoleh pada pekerjaan tersebut, seperti pengetahuan mendasari keterampilan, memahami tentang produk, peralatan kerja, prosedur dan metode proses pekerjaan.
- 3) Keterampilan Kerja, Kecakapan/keahlian untuk melakukan suatu pekerjaan yang hanya diperoleh dalam praktek. Seperti keterampilan mental, Keterampilan fisik dan Keterampilan sosial.
- 4) Pengalaman Kerja, pengalaman seseorang tenaga kerja untuk melakukan pekerjaan tertentu. Seperti Pekerjaan yang harus dilakukan, lamanya melakukan pekerjaan itu.
- 5) Faktor Usia, dalam rangka menempatkan pegawai, faktor usia perlu mendapatkan pertimbangan, untuk menghindarkan rendahnya produktivitas kerja yang dihasilkan oleh pegawai yang bersangkutan. Seperti Kesesuaian faktor usia seseorang pegawai dengan posisi kerja.

## Dimensi dan Indikator Penempatan Pegawai

Terdapat tiga jenis penting dari penempatan pegawai menurut (Rivai (Suwatno, 2011:97)) antara lain :

1. Promosi ialah apabila seorang pegawai dipindahkan dari satu pekerjaan ke pekerjaan lain yang tanggung jawabnya lebih besar, tingkatannya dalam hirarki jabatan lebih tinggi dan penghasilannya pun lebih besar pula.
  - 1) Asas-asas promosi pegawai meliputi ; Kepercayaan, Keadilan, Formasi.
  - 2) Dasar-dasar promosi adalah untuk mempromosikan karyawan atau dalam proses Promosi pegawai sebagai pedoman di jadikan dasar untuk mempromosikan pegawai, senantiasa memperhatikan yaitu; Pengalaman, Kecakapan, Kombinasi.
  - 3) Syarat-syarat promosi. Persyaratan promosi untuk setiap organisasi tidak selalu sama tergantung kepada organisasi masing-masing. Syarat promosi pada umumnya meliputi ; Kejujuran, Disiplin, Prestasi kerja, Kecakapan, Loyalitas, Kepemimpinan, Komunikatif, Pendidikan.
  - 4) Tujuan-tujuan promosi. Untuk memberikan pengakuan, jabatan, dan imbalan jasa yang semakin besar kepada pegawai yang berprestasi kerja tinggi, agar dapat menimbulkan kepuasan kerja dan kebanggaan tersendiri, dan status sosial yang semakin tinggi, dan penghasilan yang semakin besar untuk merangsang agar pegawai lebih bersemangat dalam bekerja, disiplin tinggi, dan memperbesar produktivitasnya kerjanya serta menambah pengetahuan dan pengalaman kerja para pegawai.
2. Demosi, demosi yaitu seseorang mengalami penurunan pangkat atau jabatan dan penghasilan serta tanggung jawab yang semakin

kecil. Tujuan pelaksanaan demosi adalah untuk menghindarkan kerugian organisasi, memberikan jabatan/ posisi, gaji, dan status yang tepat sesuai dengan kemampuan/ kecakapan pegawai bersangkutan. Demosi ini merupakan hukuman terhadap pegawai yang tidak mampu mengerjakan tugas-tugasnya pada jabatan yang dipangkunya hingga jabatannya diturunkan. Beberapa Masalah yang dialami oleh sebuah organisasi dalam proses Penempatan seorang pegawai yaitu :

- 1) Efektivitas, efektivitas penempatan harus mampu meminimalisasi kemungkinan terjadi kekacauan bagi pegawai dan organisasi.
  - 2) Tuntutan hukum, Selama ini hubungan kerja yang tidak didasarkan pada kontrak resmi tertulis disebut hubungan kerja sukarela dan dilanjutkan dengan persetujuan.
  - 3) Pencegahan separasi (PHK). Salah satu bidang kreatif MSDM adalah upaya pencegahan separasi ketika departemen SDM dapat mencegah organisasi kehilangan SDM yang bernilai, maka uang yang ditanam dalam rekrutmen, seleksi, orientasi, dan pelatihan tidak hilang.
3. **Job Posting Program, *Job posting program*** memberikan informasi kepada karyawan tentang lowongan kerja dan persyaratannya. Pengumuman tentang lowongan kerja tersebut biasanya mengundang karyawan yang memenuhi persyaratan untuk melamarnya, biasanya di umumkan melalui buletin atau surat kabar biasa maupun elektronik. Kualifikasi dan ketentuan lainnya biasanya di ambil dari informasi analisis pekerjaan, melalui pencalonan diri ataupun di rekomendasikan supervisor.

## Efektivitas Kerja

Efektivitas kerja adalah suatu keadaan dimana aktifitas jasmaniah dan rohaniah yang dilakukan oleh manusia dapat mencapai hasil akibat sesuai yang dikehendaki. Efektivitas kerja merupakan suatu ukuran tentang pencapaian suatu tugas atau tujuan. Efektivitas kerja merupakan suatu keadaan tercapainya tujuan yang diharapkan atau dikehendaki melalui penyelesaian pekerjaan sesuai dengan rencana yang telah ditentukan. Adapun pengertian efektivitas menurut para ahli diantaranya sebagai berikut. Menurut Siagian (2007:24) efektivitas adalah pemanfaatan sumber daya, sarana dan prasarana dalam jumlah tertentu yang secara sadar ditetapkan sebelumnya untuk menghasilkan sejumlah barang atau jasa kegiatan yang dijalankan. Efektivitas menunjukkan keberhasilan dari segi tercapai tidaknya sasaran yang telah ditetapkan.

Efektivitas kerja pegawai merupakan sikap atau kondisi umum seseorang yang positif terhadap kehidupan organisasionalnya. Efektivitas kerja diperlukan untuk dapat mewujudkan tercapainya sasaran dan tujuan yang dikehendaki organisasi. Hasibuan (2003: 105), efektivitas kerja adalah suatu keadaan yang menunjukkan tingkat keberhasilan kegiatan manajemen dalam mencapai tujuan meliputi kuantitas kerja, kualitas kerja, dan ketepatan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan serta kualitas kerja yang baik.

Efektivitas kerja adalah tingkat sejauh mana suatu organisasi yang merupakan sistem sosial dengan segala sumber daya dan sarana tertentu yang tersedia dalam memenuhi tujuan-tujuannya tanpa pemborosan dan menghindari ketegangan yang tidak perlu di antara anggota-anggotanya.

## Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Efektivitas Kerja.

Faktor-faktor yang dapat mendorong efektivitas pegawai adalah:

1. Pekerjaan yang sesuai dengan bakat dan keahliannya, seperti ada beberapa pegawai kepolisian yang sesuai dengan bakat yang dimiliki sehingga ditempatkan pada bidangnya
2. Pekerjaan yang menyediakan perlengkapan yang baik, (computer di setiap ruangan administrasi sedangkan pegawai lapangan di berikan senjata api sebagai penjagaan dan bentuk dari bagian kegiatan operasional di lapangan.
3. Pekerjaan yang menyediakan informasi yang lengkap, setiap pegawai yang bertugas pada bidangnya harus dapat memberikan informasi yang baik akurat.
4. Pengawasan yang tidak terlalu ketat,
5. Pekerjaan yang memberikan penghasilan yang memadai, seperti gaji atau upah yang di terima harus sesuai dengan pekerjaan pegawai itu sendiri
6. Pekerjaan yang memberikan rasa aman dan tenang, dan
7. Harapan yang dikandung pegawai itu sendiri, seperti bonus dan juga kenaikan pangkat atau jabatan yang diterima agar pegawai dapat termotivasi dalam mengemban tugasnya.

## Hipotesis Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan masalah yang dikemukakan maka yang menjadi hipotesis penelitian adalah sebagai berikut : Penempatan kerja (X) yang terdiri dari Promosi (X<sub>1</sub>), Demosi (X<sub>2</sub>) dan job Posting Program(X<sub>3</sub>) secara *parsial* dan secara *Simultan* Terhadap berpengaruh positif dan

signifikan Efektivitas Kerja (Y) Pegawai pada Badan Narkotika Nasional Kabupaten (BNNK) Kabupaten Bone Bolango.

## METODE PENELITIAN

### Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh Pegawai pada BNN Kabupaten Bone Bolango sebanyak 35 orang keseluruhan pegawai sekaligus pimpinan. Dalam penelitian ini penarikan sampel menggunakan metode sensus yakni menjadikan seluruh populasi sebagai sampel karena jumlah populasi yang kurang dari 100.

### Jenis dan Sumber Data

Berdasarkan jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah Data kuantitatif merupakan data yang berupa angka-angka, data kuantitatif dapat diolah atau dianalisis menggunakan teknik perhitungan matematika atau statistik (Sugiyono, 2013). Data kuantitatif dalam penelitian ini adalah jawaban responden dari kuesioner yang peneliti bagikan di tempat penelitian. Berdasarkan sumbernya, data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer yaitu dengan cara memberikan angket (*kuesioner*) pada responden.

### Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah *Library Study* adalah metode pengumpulan data yang berasal dari literatur mengenai hal-hal yang berkaitan dengan penelitian dan *Field Research* yaitu data dikumpulkan dengan menyebar kuesioner kepada responden. Selanjutnya jawaban dari setiap instrumen yang berhasil dikumpulkan melalui proses tabulasi menggunakan skala *likert*.

### Metode Analisis Data

Analisa data dilakukan dengan menggunakan metode analisis Struktur Jalur (Path Analysis) untuk menganalisis pengaruh antara beberapa variabel independen (X) dengan variabel dependen (Y). Dalam penelitian ini variabel independen yaitu Promosi (X1.1), Demosi (X1.2), dan Job Posting Program (X1.3) dan variabel dependennya yaitu Efektivitas kerja (Y). Persamaan matematis Struktur Jalur (Path Analysis) adalah sebagai berikut :

$$Y = PYx1 + PYx2 + PYx3 + Py\epsilon$$

### Statistik Deskriptif

Statistik deskriptif adalah statistik yang memberikan gambaran atau deskripsi suatu data yang dilihat dari rata-rata, standar deviasi, maksimum dan minimum. Statistik deskriptif mendeskripsikan data menjadi sebuah informasi yang lebih jelas dan mudah dipahami.

### Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik dalam penelitian ini digunakan untuk untuk menguji kesalahan model regresi yang digunakan dalam penelitian. Pengujian yang digunakan adalah uji normalitas dan uji multikolinearitas.

### Uji Simultan (F)

Uji simultan (F) bertujuan untuk mengetahui pengaruh variabel-variabel independen secara bersama-sama terhadap variabel dependen. Uji simultan (F) dapat dilakukan melalui dua cara yakni melalui perbandingan nilai F hitung dengan F tabel dan perbandingan *probability values*.

### Uji parsial (t)

Uji t digunakan untuk menguji hipotesis secara parsial guna menunjukkan pengaruh tiap variabel independen secara individu terhadap variabel dependen. Uji t adalah hasil

pengujian koefisien regresi masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen secara individu terhadap variabel dependen. Uji t dapat dilakukan melalui

Tabel 1. Hasil Estimasi Pengujian Hipotesis dan besarnya pengaruh variabel X Terhadap Y

Hubungan antara variabel	Besarnya pengaruh	Nilai Sig	Alpha (0)	Keputusan	Kemampuan
Y <math>\leftrightarrow</math> X <sub>1</sub>	0,515	0,000	0,05	Signifikan	Dinyatakan
Y <math>\leftrightarrow</math> X <sub>2</sub>	0,374	0,008	0,05	Signifikan	Dinyatakan
Y <math>\leftrightarrow</math> X <sub>3</sub>	-0,325	0,001	0,05	Signifikan	Dinyatakan
Y <math>\leftrightarrow</math> X <sub>4</sub>	-0,325	0,118	0,05	Tidak Signifikan	Dinyatakan

Sumber: Data tahun 2019

Dari tabel 1, dapat diketahui bahwa Efektivitas kerja dapat dijelaskan oleh variasi variabel Promosi, Demosi dan Job Posting Program secara *simultan* berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel Efektivitas kerja pegawai pada Badan Narkotika Nasional (BNN) Kabupaten Bone Bolango sebesar 0,515 (51,5%); variabel Promosi (X1.1) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel Efektivitas kerja pegawai pada Badan Narkotika Nasional (BNN) Kabupaten Bone Bolango sebesar 0,374 (37,4%); variabel Demosi (X1.2) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel Efektivitas kerja pegawai pada Badan Narkotika Nasional (BNN) Kabupaten Bone Bolango sebesar 0,461 (46,1%). Dan variabel Job Posting Program (X1.3) secara parsial berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap variabel Efektivitas kerja pegawai pada Badan Narkotika

dua cara yaitu perbandingan t hitung dengan t tabel dan melihat *probability values* (nilai probabilitas).

## HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Nasional (BNN) Kabupaten Bone Bolango sebesar -0,325 (-32,5%).

Dengan demikian dari hasil statistik, dapat disimpulkan bahwa pada hipotesis yang diajukan pada tingkat pengujian signifikan 0,05 dapat diterima (terbukti) kecuali variabel X1.3 tidak terbukti. Dari hasil estimasi pengujian hipotesis dan besarnya pengaruh variabel Promosi, Demosi dan Job Posting Program terhadap variabel Efektivitas kerja pegawai, maka dapat dibentuk persamaan fungsional dalam model secara simultan dan parsial sebagai berikut :

Persamaan jalur :

$$Y = 0,374X_1 + 0,461X_2 - 0,325X_3 + 0,485\epsilon$$

Dengan  $R^2 = 0,515$

Dari persamaan struktural jalur di atas, maka secara sistematis pengaruh variabel Penempatan kerja baik secara *simultan* maupun secara *parsial* terhadap Efektivitas kerja pegawai dapat dijelaskan pada tabel berikut:

Tabel 2. Dekomposisi pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen

Variabel	Koefisien Jalur	Korelasional		Koefisien Determinasi
		Lampiran	Total	
X1.1 Promosi	0,374	0,374	0,374	-
X1.2 Demosi	0,461	0,461	0,461	-
X1.3 Job Posting	-0,325	-0,325	-0,325	-
<b>Total</b>	<b>0,515</b>	<b>0,515</b>	<b>0,515</b>	<b>0,268</b>

Berdasarkan Hasil pengujian koefisien jalur, 2019

Berdasarkan analisis jalur di peroleh informasi penempatan pegawai yang terdiri dari Promosi(X1.1), Demosi (X1.2) dan Job Posting program (X1.3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap efektifitas kerja pegawai sebesar 0,515 atau 51,5%, artinya apabila penempatan pegawai di lakukan peningkatan maka akan diikuti oleh peningkatan Efektifitas kerja pegawai sebesar 0,515 atau 51,5%. Pengaruh Promosi (X1.1) terhadap efektifitas kerja pegawai sebesar 0,374 atau 37,4% yang artinya apabila Promosi (X1.1) dilakukan peningkatan maka akan diikuti oleh peningkatan Efektifitas kerja pegawai sebesar 0,374 atau 37,4%, selanjutnya pengaruh Demosi (X1.2) terhadap Efektifitas kerja pegawai sebesar 0,461 atau 46,1% yang artinya apabila Demosi (X1.2) di lakukan peningkatan maka akan diikuti oleh peningkatan Efektifitas kerja pegawai sebesar 0,461 atau 46,1%, kemudian pengaruh Job Posting program (X1.3) terhadap efektifitas kerja pegawai sebesar -0,325 atau -32,5% yang artinya apabila X3 (Job Posting program) di lakukan peningkatan maka akan diikuti oleh penurunan Efektifitas kerja pegawai sebesar -0,325 atau -32,5%.

Hasil uji Fhitung menunjukkan hasil sebesar 10,980 sedangkan Ftabel sebesar 2,910 dengan taraf signifikan adalah 0,000. Berdasarkan uji F tersebut menunjukkan bahwa Fhitung > Ftabel (10,980 > 2,910) dan tingkat signifikan sebesar 0,000 <  $\alpha$  = 0,05. Ini berarti bahwa pada tingkat kepercayaan 95 %, secara statistik variabel penempatan pegawai yang terdiri dari promosi, demosi, dan job posting program secara

simultan (bersama-sama) berpengaruh positif dan signifikan terhadap efektifitas kerja pegawai.

Hasil olahan data diperoleh bahwa Promosi mempunyai nilai sig. sebesar 0,008 kemudian dibandingkan dengan nilai probabilitas 0,05 ternyata nilai probabilitas 0,05 lebih besar dengan nilai probabilitas sig atau (0,05 > 0,008) maka terbukti bahwa promosi (X1.1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Efektifitas kerja pegawai (Y). Hipotesis Diterima. Hasil olahan data diperoleh bahwa demosi mempunyai nilai sig sebesar 0,001, kemudian dibandingkan dengan nilai probabilitas 0,05, ternyata nilai probabilitas 0,05 lebih besar dengan nilai probabilitas sig atau (0,05 > 0,001), maka terbukti bahwa demosi (X1.2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap efektifitas kerja pegawai (Y). Hipotesis Diterima. Hasil olahan data diperoleh bahwa job posting program mempunyai nilai sig sebesar 0,116, kemudian dibandingkan dengan nilai probabilitas 0,05, ternyata nilai probabilitas 0,05 lebih kecil dibanding dengan nilai probabilitas sig atau (0,05 < 0,116), maka job posting program (X1.3) berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap efektifitas kerja pegawai (Y). Hipotesis Ditolak.

## PEMBAHASAN HASIL PENELITIAN.

Hasil pengujian hipotesis pertama (H1) menunjukkan bahwa Penempatan kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Efektifitas kerja pada Badan Narkotika Nasional (BNN) Kabupaten Bone Bolango. Temuan penelitian yang

dapat dikemukakan adalah adanya pengaruh positif dan signifikan secara simultan antara variabel Promosi (X1.1), Demosi (X1.2), dan *Job Posting Program* (X1.3) terhadap variabel Efektivitas kerja pegawai (Y). Hasil uji persamaan struktural menunjukkan bahwa apabila ketiga sub variabel tersebut dilakukan peningkatan maka Efektivitas kerja pegawai mengalami peningkatan sebesar 0,515 atau 51,5%. Oleh karena itu variabel penempatan pegawai secara simultan berperan menjelaskan adanya makna pengaruh terhadap Efektivitas kerja pegawai pada Badan Narkotika Nasional (BNN) Kabupaten Bone Bolango.

Hasil penelitian ini sesuai dengan fakta yang terjadi pada Badan Narkotika Nasional (BNN) Kabupaten Bone Bolango dimana menempatkan pegawai sesuai dengan keahlian dan bidangnya akan mendorong pegawai bekerja secara efektif. Pegawai yang memiliki efektivitas kerja yang tinggi akan mendukung terlaksananya pekerjaan yang ada di Badan Narkotika Nasional (BNN) Kabupaten Bone Bolango. Hal ini diperkuat dengan hasil tanggapan responden menunjukkan bahwa dengan adanya promosi, demosi dan *job posting program* membuat pegawai bekerja secara efektif sesuai dengan keahliannya. Sebagaimana yang dikemukakan oleh Rivai dan Sagala (2011:198) bahwa penempatan kerja berarti mengalokasikan para pegawai pada posisi kerja tertentu agar pegawai dapat bekerja secara maksimal dan menguasai pekerjaannya. Sedangkan, Mangkuprawira (2011:166) mengemukakan bahwa kegiatan penempatan dilakukan berdasarkan tindak lanjut (*follow up*) dari hasil seleksi yang telah dilaksanakan sebelumnya. Kegiatan ini perlu dilakukan secara terencana karena akan mempengaruhi efektivitas kerja pegawai.

Lebih lanjut, Siswanto (2012:162) mengatakan proses pemberian tugas dan pekerjaan kepada tenaga kerja yang lulus seleksi untuk dilaksanakan sesuai ruang lingkup yang telah ditetapkan, serta mampu mempertanggungjawabkan segala resiko dan kemungkinan-kemungkinan yang terjadi atas tugas dan pekerjaan, wewenang serta tanggung jawabnya.

Hasil pengujian hipotesis kedua (H2) menunjukkan bahwa Penempatan kerja secara *parsial* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Efektivitas kerja pada Badan Narkotika Nasional (BNN) Kabupaten Bone Bolango. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik Promosi yang akan berimbas pada meningkatnya efektivitas kerja pegawai dari setiap pegawai. Para pegawai di Badan Narkotika Nasional (BNN) Kabupaten Bone Bolango sebagaimana dari hasil jawaban responden bahwa para pegawai memiliki harapan yang besar dalam penempatan pegawai harus didasarkan pada promosi yang dilakukan dari kantor Badan Narkotika Nasional (BNN) Kabupaten Bone. Karena, dalam promosi sudah sudah terpenuhi azas-azas promosi, dasar-dasar promosi, syarat-syarat Promosi, dan ujuan-tujuan promosi, sehingga ketentuan sudah terpenuhi yang akan membuat pegawai nantinya bekerja lebih efektif yang berdampak terhadap pencapaian tujuan-tujuan organisasi.

Sebagaimana yang dikemukakan oleh Rivai, (2011:97) bahwa seseorang yang menerima promosi harus memiliki kualifikasi yang baik dibanding kandidat-kandidat yang lainnya. Terkadang jender pria wanita serta senioritas tua muda mempengaruhi keputusan tersebut. Hal inilah yang banyak diusahakan oleh kalangan pekerja agar bias menjadi lebih baik dari jabatan yang sebelumnya ia jabat. Dan juga demi peningkatan dalam status

social. Promosi merupakan kesempatan untuk berkembang dan maju yang dapat mendorong karyawan untuk lebih baik atau lebih bersemangat dalam melakukan suatu pekerjaan dalam lingkungan organisasi atau perusahaan. Hasil penelitian ini juga di dukung dari hasil penelitian yang dilakukan oleh Setyorini, (2013) mengungkapkan bahwa dengan dilakukannya promosi kepada pegawai akan meningkatkan efektivitas kerja pegawai.

Hasil pengujian hipotesis ketiga (H3) menunjukkan bahwa Penempatan kerja secara *parsial* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Efektivitas kerja pada Badan Narkotika Nasional (BNN) Kabupaten Bone Bolango. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik Demosi yang diterapkan akan berimbas pada meningkatnya efektivitas kerja pegawai dari setiap pegawai. Selain itu, variabel Demosi memiliki pengaruh yang tinggi dibandingkan dengan variabel lainnya.

Pengaruh demosi yang tinggi ini disebabkan Badan Narkotika Nasional (BNN) Kabupaten Bone Bolango menerapkan praktik demosi kepada pegawai, hal ini dilakukan agar pegawai menyelesaikan pekerjaan secara tepat. Pimpinan Badan Narkotika Nasional (BNN) Kabupaten Bone Bolango tidak segan-segan menurunkan jabatan dari pegawai yang memiliki pekerjaan lambat yang tidak sesuai dengan target yang diberikan. Bahkan pimpinan Badan Narkotika Nasional (BNN) Kabupaten Bone Bolango tidak segan memberhentikan pegawai yang bekerja tidak sesuai dengan tugas yang diberikan. Hal ini dilakukan mengingat tugas Badan Narkotika Nasional dalam memberantas peredaran narkoba di Kabupaten Bone Bolango jika tidak dilakukan secara cepat maka akan berdampak terhadap berkembangnya peredaran narkoba.

Sebagaimana yang dikemukakan oleh Rivai, (2011:97) bahwa demosi yaitu seseorang mengalami penurunan pangkat atau jabatan dan penghasilan serta tanggung jawab yang semakin kecil. Tujuan pelaksanaan demosi adalah untuk menghindari kerugian organisasi, memberikan jabatan / posisi, gaji, dan status yang tepat sesuai dengan kemampuan / kecakapan pegawai bersangkutan. Demosi ini merupakan hukuman terhadap pegawai yang tidak mampu mengerjakan tugas-tugasnya pada jabatan yang dipangkunya hingga jabatannya diturunkan

Hasil penelitian ini sejalan dengan yang dikemukakan oleh Manoppo, (2015) mengungkapkan bahwa pemberina demosi kepada pegawai berpengaruh terhadap efektivitas kerja pegawai.

Hasil pengujian hipotesis keempat (H4) menunjukkan bahwa Penempatan kerja secara *parsial* berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap Efektivitas kerja pada Badan Narkotika Nasional (BNN) Kabupaten Bone Bolango. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi *job posting program* yang diterapkan akan berimbas pada menurunnya efektivitas kerja pegawai dari setiap pegawai.

Tidak adanya pengaruh *job posting program* terhadap efektivitas kerja pegawai dikarenakan Badan Narkotika Nasional (BNN) Kabupaten Bone Bolango tidak langsung melakukan perekrutan pegawai khususnya yang berstatus pegawai negeri sipil karena melalui Badan Kepegawai Nasional, meskipun Badan Narkotika Nasional (BNN) Kabupaten Bone Bolango memiliki hak pengusulan pegawai kepada Badan Kepegawaian Provinsi akan tetapi tidak melakukan perekrutan langsung.

Hasil penelitian ini tidak sejalan dengan yang dikemukakan oleh Rivai, (2011:97) bahwa *Job posting program* memberikan

informasi kepada calon pegawai tentang lowongan kerja dan persyaratannya. Pengumuman tentang lowongan kerja tersebut biasanya mengundang pegawai yang memenuhi persyaratan untuk melamarnya, biasanya diumumkan melalui buletin atau surat kabar biasa maupun elektronik. Kualifikasi dan ketentuan lainnya biasanya di ambil dari informasi analisis pekerjaan, melalui pencalonan diri ataupun di rekomendasikan supervisor.

## KESIMPULAN

Hasil penelitian ini menemukan bahwa secara simultan penempatan kerja berpengaruh positif dan signifikan Efektifitas Kerja Pegawai pada Badan Narkotika Nasional Kabupaten (BNNK) Kabupaten Bone Bolango. Secara parsial promosi (X1.1) dan demosi (X1.2) berpengaruh positif dan signifikan Terhadap Efektifitas Kerja (Y) Pegawai pada Badan Narkotika Nasional Kabupaten (BNNK) Kabupaten Bone Bolango. Dan secara parsial *Job Posting Program* (X1.3) berpengaruh negatif dan tidak signifikan Terhadap Efektifitas Kerja (Y) Pegawai Pada Badan Narkotika Nasional Kabupaten (BNNK) Kabupaten Bone Bolango.

## SARAN

Penelitian juga menyarankan kepada pimpinan Badan Narkotika Nasional Kabupaten (BNNK) Kabupaten Bone Bolango agar dalam meningkatkan efektivitas kerja pegawai, memperhatikan variable lainya karena memiliki Pengaruh terhadap Efektivitas kerja pegawai. Kemudian kepada pimpinan Badan Narkotika Nasional Kabupaten (BNNK) Kabupaten Bone Bolango agar memperhatikan variable promosi, karena pengaruhnya lebih kecil di banding variable demosi. Selanjutnya disaran pula kepada peneliti selanjutnya untuk lebih memperdalam kajian tentang

efektivitas kerja pegawai dengan meneliti variable lainya seperti disiplin kerja pegawai dan kepuasan kerja pegawai serta loyalitas dan juga kepemimpinan, serta komunikatif kerja pegawai.

## DAFTAR PUSTAKA

- Suwatno. 2011. Asas-Asas Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: Penerbit Alfabeta
- Hasibuan, M. 2013. Manajemen Sumber Daya Manusia, Jakarta : PT.Bumi Aksara
- Sjafri Mangkuprawira, 2014. Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik, Ghalia Indonesia, Bogor.
- Siswanto S, 2005. Manajemen Tenaga Kerja Indonesia Pendekatan Administratif dan Operasional, Bumi Aksara, Jakarta.
- Siagian P.S, 2009. Manajemen Sumber Daya Manusia, Bumi Aksara, Jakarta
- Rivai Z, dkk., 2014. Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan, Rajawali Pers, Jakarta.
- Danang S, 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia, CAPS, Yogyakarta.
- Dessler, Gary, 2007, Manajemen Personalia, Edisi Ketiga, Jakarta: Erlangga
- Efendi, Hariandja, Marihot Tua . 2005. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT.Grasindo
- Ghozali, Imam. 2005. Aplikasi Analisis Multivariate dengan program SPSS, Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang
- Handoko, T Hani. 2001. Manajemen Personalia dan Sumberdaya Manusia, Edisi Kedua. BPFE, Yogyakarta.
- \_\_\_\_\_. 2008. Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia. BPFE : Yogyakarta
- \_\_\_\_\_. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia, Jakarta : PT.Bumi Aksara

- I Komang A, dkk, 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia, Graha Ilmu, Yogyakarta Mangkunegara. Anwar Prabu 2005. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. PT.Remaja Rosda Karya, Bandung
- \_\_\_\_\_ 2011. Sumber Daya Manusia perusahaan. Remaja Rosdakarya: Bandung
- Nitisemito, Alek S. 2001. Manajemen Personalialia, Edisi Kedua, Ghalia Indonesia
- Robbins, Stephen P. dan Timothy A. Judge. 2008. Perilaku Organisasi Edisi ke-12, Jakarta: Salemba Empat.
- Rusmaini, 2017 Jurnal Pengaruh Penempatan terhadap efektivitas kerja pegawai pada fakultas ilmu tarbiyah dan keguruan UIN Raden Fatah Palembang.
- Sedarmayanti. 2001. Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja. Bandung: CV. Mandar Maju.
- Simamora, Henry, 2004, Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Ketiga, Cetakan Pertama, Bagian Penerbitan STIE YKPN, Yogyakarta.
- Subekhi, Akhmad, Mohammad Jauhar. 2012. Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia. Prestasi Pustaka Jakarta.
- Sugiyono. 2010. Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, kualitatif, dan R&D. Bandung: Alfabeta
- Sudjana.2005. Metode Statistika Edisi ke-6. Bandung : Tarsito
- Sutrisno, Edy. 2010. Manajemen Sumber Daya Manusia; Jakarta, PT Prenada Media Group.
- Wibowo, 2006. Manajemen Perubahan, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Wulan, Analisa, Lucky. 2011. Analisis Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan.
- Wursanto. 2005. Dasar-Dasar Ilmu Organisasi. Yogyakarta : Andi