

PENGARUH PENGALAMAN KERJA, KETERAMPILAN, DISIPLIN DAN KOMPENSASI TERHADAP PRODUKTIVITAS PEGAWAI PADA SEKRETARIAT KABUPATEN KUTAI TIMUR

Ismawati¹, Titin Ruliana², Adi Suroso³

Fakultas Ekonomi Universitas 17 Agustus 1945 Samarinda

Measurement of labor productivity is one way to improve productivity, where the measurement results will be used as a reference to see employee productivity in the past by looking at the deficiencies that exist to be improved in the future so that employee productivity in the future can be increased. The good productivity is influenced by several things, such as work experience, skills, discipline and compensation.

The purpose of this study was to determine whether work experience, skills, discipline and compensation have a significant effect on the productivity of employees and to determine whether the compensation has the most significant effect on the productivity of employees at the East Kutai Regency Secretariat.

Keyword : Work Experience, Skills, Discipline And Compensation Employee Productivity

1. PENDAHULUAN

Seiring dengan perubahan zaman yang sangat mendasar dibidang pemerintahan khususnya di daerah terjadi perubahan pola dari sistem sentralisasi menjadi desentralisasi dimana pelaksanaan otonomi daerah memberikan kewenangan yang luas kepada kabupaten/kota maka sesuai dengan Undang-undang Nomor: 23 Tahun 1999 tentang Pemerintahan Daerah yang menitik beratkan pada pola daerah dan kabupaten dan kota, Pemerintah Daerah wajib mempersiapkan perangkat kelembagaan dan sumber daya manusia, aparatur yang berkualitas dan deregulasi kebijakan di bidang pelayanan umum. Penyiapan pegawai khususnya yang berada pada lingkup kerja sekretariat kabupaten kutai timur yang handal, dan akan dicapai jika produktivitas pegawai selalu di pacu dan ditingkatkan, agar produktivitas pegawai terus meningkat melalui pendidikan, pelatihan dan pengembangan serta pengolahan keahlian dan keterampilan, peningkatan pengetahuan terhadap pekerjaan, agar tercapai profesionalisme dalam bekerja sehingga pencapaian tujuan dapat secara maksimal.

2. LANDASAN TEORI

A. Manajemen Sumber Daya Manusia

1. Pengertian Manajemen berasal dari bahasa inggris yaitu *management* dengan kata kerja *to manage* yang secara umum berarti mengurus sedangkan dalam arti khusus manajemen dipakai bagi pimpinan. Jadi manajemen adalah suatu rentetan langkah terpadu mengembangkan suatu organisasi sebagai suatu system yang bersifat sosio-ekonomis-teknis. Menurut Assauri (2004:12): “Manajemen adalah kegiatan atau usaha yang dilakukan untuk mencapai tujuan dengan menggunakan atau mengkoordinasikan kegiatan-kegiatan orang lain”.
2. Sumber daya manusia (SDM) Menurut Sondang P Siagian (2002 : 2-3): Sumber daya manusia merupakan elemen yang paling strategis dalam organisasi, peningkatan produktivitas hanya dapat dilakukan oleh manusia, Sebaliknya sumber daya manusia pula yang dapat menyebabkan terjadinya pemborosan dan inefisiensi dalam berbagai bentuknya.
3. Fungsi sumber daya manusia Menurut T. Hani Handoko (2009 : 23) Fungsi-fungsi manajemen sumber daya manusia ada dua yakni :
 - 1) Perencanaan (*Plannging*)
 - 2) Pengorganisasian (*Organizing*)
 - 3) Pengarahan (*Directing*)

4) Pengawasan (*Controlling*)

B. Produktifitas

Produktivitas Sebagaimana yang dikutip Muchdarsyah Sinungan (2005:17) dalam doktrin pada konferensi Oslo 1984 mengemukakan bahwa : Produktivitas adalah suatu konsep yang bersifat *universal* yang bertujuan untuk menyediakan lebih banyak barang dan jasa untuk lebih banyak manusia, dengan menggunakan sumber-sumber riil yang semakin sedikit.

C. Pengalaman Kerja

Pengalaman Kerja pada hakikatnya merupakan rangkuman pemahaman terhadap apa yang di alami seseorang, sehingga apa yang di alaminya merupakan miliknya, dan merupakan sendi bagi suatu pengetahuan serta menjadi dasar untuk mengorganisasikan informasi ke dalam konsep.

D. Keterampilan

Keterampilan adalah kemampuan seseorang untuk berbuat sebaik mungkin dalam melaksanakan tugas yang diamanahkan kepadanya sebagai tanggung jawabnya.

E. Disiplin

Disiplin adalah kondisi kendali diri karyawan dan perilaku tertib yang menunjukkan tingkat kerja sama tim yang sesungguhnya dalam suatu organisasi. Salah satu aspek hubungan internal kekaryawanan yang penting namun sering kali sulit dilaksanakan adalah penerapan tindakan disipliner.

F. Kompensasi

Kompensasi yang berbentuk uang artinya kompensasi yang dibayar perusahaan dengan sejumlah uang kartal kepada karyawan yang bersangkutan. Kompensasi yang berbentuk barang yaitu kompensasi yang bayar dengan barang.

G. Definisi Konseptional

Agar tidak terjadi kerancuan dalam penelitian ini terhadap beberapa istilah, maka diperlukan definisi konseptional sebagai berikut:

1. Definisi konseptional sumber daya manusia.

Menurut Edwin B. Lippo yang dikutip dalam buku T. Hani Handoko (2011:3) yaitu: Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengendalian dari pengadaan, pengembangan, kompensasi dan pengintegrasian, pemeliharaan dan pemberhentian karyawan dengan maksud terwujudnya tujuan perusahaan, individu, karyawan dan masyarakat.

2. Definisi konseptional pengalaman kerja.

Dian indri purnamasari, (2005:3) menjelaskan bahwa:

Seorang pegawai yang memiliki pengalaman kerja yang tinggi akan memiliki keunggulan dalam mendeteksi kesalahan, memahami kesalahan dan mencari penyebab munculnya kesalahan. Keunggulan tersebut bermanfaat bagi pengembangan keahlian.

3. Definisi konseptional keterampilan

Menurut Bambang Wahyudi (2002 : 33) yaitu Keterampilan adalah kecakapan atau keahlian untuk melakukan suatu pekerjaan hanya diperoleh dalam praktek, Keterampilan kerja ini dapat dikelompokkan tiga kategori, yaitu sebagai berikut:

- a. Keterampilan mental, seperti analisa, membuat keputusan, menghitung, menghafal.
- b. Keterampilan fisik, seperti keterampilan yang berhubungan dengan pekerjaannya sendiri.
- c. Keterampilan sosial, yaitu seperti dapat mempengaruhi orang lain, berpidato, menawarkan barang dan lain-lain.

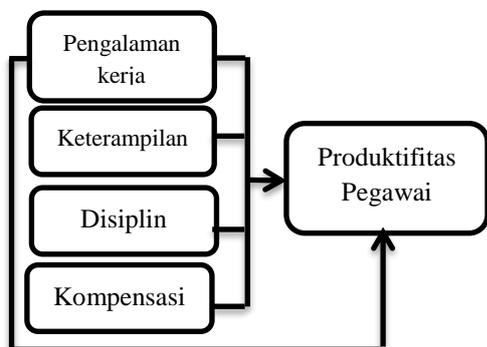
4. Definisi konseptional disiplin.

Disiplin kerja yang diterapkan merupakan alat komunikasi pimpinan seperti dikemukakan oleh Veitzzal rivai (2004:44) yang menyebutkan bahwa :

Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan paramanager untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

H. Kerangka Konseptual

Kerangka Konseptual Dari hubungan diatas maka peneliti dapat mengambil model yang mewakili penelitian dalam bentuk kerangka konseptual dibawah ini:



Dari sumber daya manusia yang dihasilkan oleh seorang pegawai yang terdiri dari pengalaman kerja, keterampilan, disiplin, kompensasi dapat berpengaruh langsung dalam meningkatkan produktifitas pegawai.

I. Hipotesis

Hipotesis Menurut Sugiyono (2012:64): “Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan”.

Dalam penelitian ini hipotesis yang dapat peneliti ajukan adalah sebagai berikut :

H1 = Pengalaman kerja (X_1), Keterampilan (X_2), Disiplin (X_3), Kompensasi (X_4) bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap produktifitas pegawai.

H2 = Keterampilan (X_2), berpengaruh paling signifikan terhadap produktifitas pegawai.

3. METODE PENELITIAN

a. Populasi dan Sampel

1)Populasi Sumber data mengacu kepada populasi penelitian serta penentuan sampel yang digunakan dalam penelitian. Populasi pada penelitian ini merupakan pegawai pada Sekretariat Kabupaten Kutai Timur Jln. Soekarno hatta Sangata Selatan Kabupaten Kutai Timur kode pos 75611, sebesar 751 pegawai yang diambil berdasarkan data pegawai tahun 2015.

2)Sampel adalah sebagian dari elemen-elemen populasi. Pengambilan sampel ini bertujuan untuk mempermudah pelaksanaan penelitian.

Untuk menentukan besarnya sampel dari populasi yang ada, penelitian ini menggunakan rumus Slovin dalam Umar (2002:61) yaitu sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{1 + N(e)^2}$$

Dimana :

n = Ukuran sampel

N = Jumlah populasi

e =

Persentase ketidakteelitian yang masih dapat ditolelir sebesar 10%

Dengan demikian dapat diketahui jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini, yaitu sebagai berikut :

$$\begin{aligned} n &= \frac{751}{1 + 751(0,1)^2} \\ &= \frac{751}{752} \\ &= 88 \text{ responden} \end{aligned}$$

Dengan hasil kuesioner yang kembali sebanyak 40 orang, jadi sampel yang digunakan sebanyak 40 responden.

4. HASIL PENELITIAN

- a. Gambaran Umum Sekretariat Daerah Kabupaten Kutai Timur adalah unsur staf di bawah Bupati Kutai Timur dibentuk berdasarkan Peraturan Daerah Nomor 2 Tahun 2013 Tentang Perubahan atas Peraturan Daerah dan Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Kutai Timur.
- b. Visi dan Misi Sekretariat Kabupaten Kutai Timur
 - 1) Visi Pembangunan Daerah yang bertumpu pada Pembangunan yang berkeadilan menuju masyarakat Kutai Timur yang sejahtera dengan memanfaatkan Sumber Daya Alam yang dapat diperbaharui dan

menjadikan daerah Kabupaten Kutai Timur sebagai pusat Agribisnis dan Agroindustri di Kalimantan Timur.

- 2) Misi Untuk mewujudkan visi Sekretariat Daerah Kabupaten Kutai Timur sebagaimana yang telah digariskan di atas

c. Data Identitas Responden

- 1) Identitas Responden Menurut Jenis Kelamin.

Jumlah Jenis Kelamin Laki-laki = 24 Orang.

Jumlah Jenis Kelamin Wanita = 16 Orang.

- 2) Identitas Responden Menurut Usia

Tabel 4.2 : USIA

Usia	Jumlah Responden (Orang)	Persen (%)	Total (%)
< 25 tahun	12	30%	100%
26 - 35 tahun	10	25%	
> 36 tahun	18	45%	

Sumber : Sekretariat kabupaten Kutim 2015

- 3) Identitas Responden Menurut Lama Bekerja

Tabel 4.3 : LAMA BEKERJA

Pekerjaan	Jumlah Responden(Orang)	Persen (%)	Total (%)
< 1 tahun	8	20%	100%
2 – 5 tahun	10	25%	
> 6 tahun	22	55%	

Sumber : Sekretariat kabupaten Kutim 2015

5. ANALISIS DAN PEMBAHASAN

A. Analisis

1. Uji Asumsi Klasik

Salah satu syarat untuk bisa menggunakan persamaan regresi berganda adalah terpenuhinya asumsi klasik. Untuk mendapatkan nilai pemeriksa yang tidak bias dan efisien (*Best Linear Unbias Estimator/BLUE*) dari satu persamaan regresi berganda dengan metode kuadrat terkecil (*Least Squares*) perlu dilakukan pengujian untuk mengetahui model regresi yang dihasilkan memenuhi persyaratan asumsi klasik, yaitu: tidak ada

multikolinearitas, tidak ada heteroskedastisitas, tidak ada autokorelasi dan memenuhi asumsi normalitas.

Uji Multikolinearitas Untuk mendeteksi adanya multikolinearitas dapat dilihat dari *Variance Inflation Factor* (VIF). Apabila nilai $VIF > 10$ maka terjadi multikolinearitas. Sebaliknya apabila $VIF < 10$ maka tidak terjadi multikolinearitas.

Uji Heteroskedastisitas diuji dengan menggunakan uji koefisien korelasi Rank Spearman yaitu mengkorelasikan antara absolut residual hasil regresi dengan semua variabel bebas. Bila signifikan Yang diperoleh lebih kecil dari 0,05 (5%) maka persamaan regresi tersebut mengandung heteroskedastisitas dan sebaliknya berarti non heteroskedastisitas atau homoskedastisitas. Hasil uji heroskedastisitas ditunjukkan pada tabel berikut:

Tabel 5.10 : HASIL UJI ASUMSI HETEROSKEDASTISITAS

Variabel Bebas	Sig.	Keterangan
Pengalaman Kerja (X_1)	.509	Homoskedastisitas
Keterampilan (X_2)	.089	Homoskedastisitas
Disiplin (X_3)	.061	Homoskedastisitas
Kompensasi (X_4)	.075	Homoskedastisitas

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS

2. Uji Regresi Linear Berganda. Analisis regresi linear berganda dilakukan untuk melihat sejauh mana pengaruh variabel bebas pengalaman kerja (X_1), keterampilan (X_2), disiplin (X_3), kompensasi (X_4) terhadap variabel terikat atau produktivitas pegawai (Y). Dilakukan dengan memperhitungkan keempat variabel tersebut pada Sekretariat Kabupaten Kutai timur dan kemudian diketahui berapa besar pengaruhnya terhadap produktivitas pegawai. Adapun model yang digunakan adalah:

$$Y_1 = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + b_4X_4 + e$$

B. Pembahasan

Dari hasil penelitian di atas melalui uji asumsi klasik terdapat tiga hasil pengujian

yaitu uji multikolinearitas, uji heteroskedastisitas, dan uji normalitas. Berdasarkan uji multikolinearitas dinyatakan bahwa keempat variabel tidak terjadi multikolinearitas karena hasil dari pengalaman kerja (1.675), keterampilan (1.991), disiplin (3.862), dan kompensasi (2.669) bahwa keempat variabel tersebut mempunyai nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) kurang dari 10. Sedangkan berdasarkan uji heteroskedastisitas dinyatakan bahwa keempat variabel yaitu pengalaman kerja (0.509), keterampilan (0.089), disiplin (0.061), dan kompensasi (0.075) seluruh variabel telah memenuhi syarat uji heteroskedastisitas, dimana seluruh nilai signifikan yang diperoleh lebih besar dari 0,05 dan uji normalitas menunjukkan bahwa data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.

Sedangkan hasil penelitian melalui uji analisis regresi linear berganda adalah dari empat variabel yaitu pengalaman kerja, keterampilan, disiplin, dan kompensasi, ketiga variabel tersebut yaitu variabel pengalaman kerja, disiplin dan kompensasi berpengaruh signifikan terhadap produktivitas pegawai dikarenakan ketiga variabel tersebut mempunyai t_{hitung} lebih daripada t_{table} yaitu variabel pengalaman kerja (2.592), disiplin (2.146) dan kompensasi (2.806), sedangkan untuk variabel keterampilan tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas pegawai dikarenakan nilai t_{hitung} lebih kecil daripada t_{table} yaitu variabel keterampilan (0.486) sementara untuk t_{table} sendiri sebesar 2.030. Sedangkan F_{hitung} pada penelitian ini adalah 30.026 dan F_{tabel} adalah 2.630, maka bisa dilihat bahwa f_{hitung} lebih besar daripada F_{tabel} .

6. KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil analisa data dan pembahasan dapat ditarik beberapa kesimpulan atas penelitian yang telah dilakukan, serta memberikan saran yang mungkin akan bermanfaat bagi perusahaan untuk terus mengembangkan produktivitas pegawai yang lebih baik dan bagi peneliti selanjutnya untuk dapat mengembangkan penelitian ini.

a. Kesimpulan

Secara simultan ditunjukkan bahwa variabel pengalaman kerja, keterampilan, disiplin dan kompensasi berpengaruh signifikan terhadap produktivitas pegawai pada Sekretariat Kabupaten Kutai timur. Ini berarti hipotesis diterima. Hal ini menunjukkan bahwa secara bersama-sama empat variabel ini turut berpengaruh terhadap produktivitas pegawai. Secara parsial ditunjukkan bahwa variabel pengalaman kerja, disiplin dan kompensasi yaitu ketiga variabel signifikan mempengaruhi produktivitas pegawai pada Sekretariat Kabupaten Kutai timur sedangkan untuk variabel keterampilan tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas pegawai pada Sekretariat Kabupaten Kutai timur. Variabel yang paling signifikan mempengaruhi produktivitas pegawai pada Sekretariat Kabupaten Kutai timur adalah kompensasi. Hal ini terjadi kompensasi yang diberikan oleh perusahaan atau kantor dapat menunjang produktivitas pegawai pada Sekretariat Kabupaten Kutai timur.

b. Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan pada pegawai di Sekretariat Kabupaten Kutai timur, maka penulis memberikan saran sebagai berikut: Berdasarkan hasil penelitian bahwa variabel pengalaman kerja, disiplin dan kompensasi secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas pegawai

DAFTAR PUSTAKA

- Assauri, Sofyan (2004). Manajemen Pemasaran: Dasar, Konsep Dan Strategi. PT. Jakarta: Grafindo persada.
- Flippo B. Edwin. 1995. Manajemen Personalialia. Jakarta: Penerbit Erlangga.
- Husein, Umar (2002), Riset Pemasaran dan Perilaku Konsumen, Cetakan Kedua, Gramedia pustaka Utama, Jakarta.
- Muchdarsyah Sinungan (2005), Produktifitas: Jakarta: Bumi Aksara.
- Sondang P. Siagian (2002), Kiat Meningkatkan Sumber Daya Manusia. Jakarta: Bumi Aksara.

Sugiyono (2012) Metode Penelitian Bisnis,
Cetakan keenam belas, CV Alfabet,
Bandung.

T. Hani Handoko (2009), Manajemen, BPFE
Yogyakarta.

(2011), Manajemen
Sumber Daya Manusia, Liberty,
Yogyakarta.