



PENGARUH PENGALAMAN KERJA, PENGEMBANGAN KARIR DAN KOMPENSASI TERHADAP PENINGKATAN PRODUKTIVITAS KERJA PEGAWAI NEGERI SIPIL PADA DINAS PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN KOTA MEDAN

¹Rahmawati Br. Lubis, ²Yuli Arnida Pohan

^{1,2} Prodi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Potensi Utama Medan

Jl. KL Yos Sudarso Km.6,5 No.3-A, Tanjung Mulia, Medan, 20241, Indonesia

e-mail: rahmamedan17@gmail.com, kotaksuratuli23@gmail.com

Abstrak

Peningkatan produktivitas merupakan salah satu faktor penting keberhasilan suatu perusahaan. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh pengalaman kerja, pengembangan karir dan remunerasi terhadap peningkatan produktivitas pegawai dinas pendidikan dan kebudayaan di kota Medan. Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. 1249 pekerja digunakan dalam penelitian ini. Teknik pengambilan sampel adalah teknik probabilitas sampling sebanyak 100 responden. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah angket, observasi dan wawancara. Metode pengujian yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan uji instrumen survei, uji statistik deskriptif, uji hipotesis klasik, uji regresi linier berganda dan uji hipotesis. Hasil penelitian menunjukkan bahwa (1) pengalaman kerja tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja dengan nilai thitung lebih rendah dari tabel ($1,957 > 984$), (2) pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja. bekerja. produktivitas dengan nilai thitung lebih besar dari ttabel ($4,058 > 1,984$), (3) kompensasi tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas tenaga kerja, bila nilai thitung lebih rendah dari ttabel ($-0,931 < 1,984$), maka terdapat pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas tenaga kerja. sekaligus berpengaruh signifikan terhadap pengalaman kerja, untuk variabel kompensasi pengembangan karir dan produktivitas pegawai berada pada kisaran dengan nilai F hitung lebih besar dari F tabel ($7,730 > 2,47$).

Kata Kunci: Pengalaman Kerja, Pengembangan Karir, Kompensasi dan Produktivitas Kerja

Abstract

Increasing productivity is an important factor in the success of a company. The aim of this research is to determine the influence of work experience, career development and remuneration on increasing the productivity of education and culture service employees in the city of Medan. The research method used in this research is quantitative research. 1249 workers were used in this study. The sampling technique is a probability sampling technique of 100 respondents. The data





collection techniques used in this research were questionnaires, observation and interviews. The testing methods used in this research used survey instrument tests, descriptive statistical tests, classical hypothesis tests, multiple linear regression tests and hypothesis tests. The research results show that (1) work experience does not have a positive and significant effect on work productivity with a t-count value lower than the table ($1.957 < 1.984$), (2) career development has a positive and significant effect on work productivity. Work productivity with a tcount value greater than ttable ($4.058 > 1.984$), (3) compensation does not have a positive and significant effect on labor productivity, if the tcount value is lower than ttable ($-0.931 < 1.984$), then there is a positive and significant effect on productivity labor. while also having a significant effect on work experience, the compensation variables for career development and employee productivity are in the range with a calculated F value greater than F table ($7.730 > 2.47$).

Keywords: Product Quality, Price and Consumer Satisfaction

1. Pendahuluan

Peranan sumber daya manusia dalam pelayanan pelatihan sangatlah penting, sumber daya manusia merupakan salah satu faktor yang berhubungan langsung dengan pelaksanaan layanan pelatihan dan berperan penting dalam meningkatkan produktivitas layanan pelatihan untuk mencapai layanan pelatihan. menentukan tujuan sasaran Sumber daya manusia merupakan hal yang sangat penting, karena jika sumber daya pelayanan pendidikan dan kebudayaan tidak baik maka pelayanan pendidikan akan sulit mencapai tujuan pelayanan pendidikan. Pengaruh mutu yang baik terhadap lembaga pendidikan akan membawa banyak manfaat bagi lembaga pendidikan karena lembaga pendidikan akan mudah mencapai tujuan yang diinginkan.

Dewan Pendidikan menerima pendapatan lebih dari sebelumnya. Kementerian Pendidikan juga dapat bersaing dengan departemen pendidikan besar. Untuk meningkatkan kinerja pegawai Dewan Pendidikan, dinas pendidikan dapat menyelenggarakan kegiatan pelatihan dan pengembangan. Dengan cara ini hasil kerja karyawan meningkat dan kualitasnya pun meningkat. Dengan personel yang berkualitas, pegawai menjadi lebih profesional dan kompeten dalam pekerjaannya. Pelatihan dan pendelegasian wewenang juga bertujuan untuk meningkatkan efisiensi tenaga dan waktu.

Karyawan merasa bangga dan puas atas prestasi yang diraihinya berdasarkan kinerja yang diberikan kepada perusahaan. Kinerja yang baik merupakan kondisi yang diinginkan dalam kehidupan kerja. Seorang pegawai mencapai prestasi kerja yang baik apabila hasil pekerjaannya memenuhi standar kualitatif dan kuantitatif. Pengertian produktivitas tenaga kerja mencakup banyak hal mulai dari produktivitas tenaga kerja, produktivitas organisasi, produktivitas modal, produktivitas pemasaran, produktivitas manufaktur, produktivitas finansial dan produktivitas.

Pentingnya produktivitas dalam meningkatkan kesejahteraan sudah diketahui secara umum, tidak ada aktivitas manusia yang tidak dapat memperoleh manfaat dari peningkatan produktivitas, karena kita dapat memproduksi lebih banyak barang dan jasa, peningkatan produktivitas juga secara langsung mengarah pada peningkatan standar kualitas hidup. hidup. Secara distribusi, peningkatan produktivitas sama dengan peningkatan input tenaga kerja. Dalam menjaga dan meningkatkan





produktivitas perusahaan, peranan personel sangatlah penting karena personel mempunyai keinginan dan kemampuan untuk melakukan pekerjaan dengan sebaik-baiknya.

Dalam hal ini perusahaan harus memperhatikan kebutuhan karyawannya, baik materil maupun immateriil. Salah satu bentuk perhatian, usaha dan motivasi yang dapat diberikan perusahaan kepada karyawannya adalah promosi jabatan yang obyektif dan adil serta penempatan yang tepat. Dalam hal ini peningkatan produktivitas pegawai pada dinas pendidikan dan kebudayaan kota Medan perlu ditingkatkan lebih lanjut sehingga berdampak pada hasil kerja yang baik.

Faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja seorang karyawan adalah pengalaman kerja. Pengalaman kerja merupakan ukuran waktu atau masa kerja yang telah dilalui seseorang sedemikian rupa sehingga memahami tugas dan melaksanakannya dengan baik (Ranupandojo, 2019). Bertambahnya pengalaman meningkatkan rasa percaya diri seseorang untuk melaksanakan tugasnya dengan baik, dimana berdasarkan pengalaman seseorang lebih berhati-hati dan belajar dari kesalahan, sehingga dalam melakukan pekerjaan lebih menyenangkan karena pengalaman (Hamzah dan Muhammad 2019).

Menurut Marwansyah dalam Wariat (2019:184), pengalaman kerja adalah pengetahuan, keterampilan dan kemampuan yang dibutuhkan pegawai untuk memenuhi tanggung jawab pekerjaannya sebelumnya. Dari beberapa pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa pengalaman kerja adalah tingkat pengetahuan dan keterampilan pengelolaan seseorang dalam bekerja, yang dapat diukur dengan lamanya bekerja serta tingkat pengetahuan dan keterampilannya. Pengalaman berwirausaha khususnya pekerjaan yang memerlukan banyak pengetahuan, keterampilan dan inisiatif untuk menyikapinya sehingga menghasilkan produk yang unggul dari segi kuantitas dan kualitas.

Berdasarkan data pengalaman kerja di Dinas Pendidikan Kota Medan, dapat dikatakan bahwa peran dan prestasi pegawai yang bekerja di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Medan ditugaskan kepada pejabat yang sebelumnya menduduki jabatan pegawai honorer. Bisa dikatakan pegawai mempunyai prestasi seperti masa kerja 20 dan 10 tahun dan diberikan status PNS tanpa melalui proses seleksi, namun tidak hanya itu, banyak juga pegawai yang diberikan status PNS. sebagai hasil dari Proses Seleksi Pegawai Negeri Sipil (CPNS) Faktor lain yang mempengaruhi kinerja adalah pengembangan karir.

Pengembangan karir pada dasarnya berorientasi pada pengembangan organisasi/perusahaan untuk menghadapi tantangan bisnis di masa depan. Setiap organisasi/perusahaan harus menerima kenyataan bahwa keberadaannya di masa depan bergantung pada sumber daya manusia (Nawawi, 2019). Tanpa sumber daya manusia yang kompetitif suatu organisasi akan mengalami kemunduran dan akhirnya terpinggirkan karena tidak mampu menghadapi pesaingnya. Kondisi seperti ini menuntut organisasi/perusahaan untuk mengembangkan karir pegawainya, yang harus dilakukan secara terencana dan berkesinambungan.

Seseorang yang baru pertama kali mendapat pekerjaan mempunyai pemahaman yang berbeda mengenai pekerjaan dibandingkan dengan seseorang yang sudah lama bekerja. Mereka yang sudah lama bekerja mempunyai pandangan yang lebih luas dan bermakna. Persepsi terhadap pekerjaan telah berubah sehingga tidak hanya dilihat sebagai sumber pendapatan saja, namun juga sebagai





sesuatu yang dapat mewujudkan cita-cita lain, seperti rasa hormat terhadap orang lain, persaingan kekuasaan, dan jabatan yang lebih tinggi. Dalam konteks ini, setiap pegawai harus diberikan kesempatan untuk mengembangkan karirnya, yaitu. sebagai alat yang memotivasi dirinya untuk mencapai hasil yang lebih baik.

Menurut Sadil Samsudin (2019), pengembangan karir adalah upaya meningkatkan keterampilan teknis, teoritis, konseptual dan moral pegawai sesuai dengan kebutuhan tempat kerja/jabatan melalui pelatihan. Dalam proses pengembangan karir di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Medan terdapat proses pengembangan karir bagi pegawai, namun proses tersebut dilakukan dalam waktu maksimal 4 hari, tidak cukup berdampak pada pegawai, karena waktu yang diberikan sangat minim, dan proses pengembangan serta pelatihan tidak dilakukan secara konsisten. Menurut bentuk pengembangan karir sebagaimana dimaksud dalam Pasal 25 a, dilaksanakan pada jenjang pendidikan tinggi dengan memberikan tugas pembelajaran pada pendidikan formal sesuai dengan peraturan perundang-undangan, sehingga setiap pegawai menerima peraturan yang mengembangkan karir setiap pegawai. Bentuk dan jalur pengembangan karir diuraikan di bawah ini.

Menurut Enny (2019:37), reward dapat diartikan sebagai suatu jasa timbal balik yang diberikan kepada karyawan, mengakui kontribusi dan kerja mereka dalam organisasi. Kompensasi ini dapat berupa finansial langsung atau tidak langsung dan remunerasi juga dapat bersifat tidak langsung. Berdasarkan beberapa definisi di atas, dapat disimpulkan bahwa kompensasi merupakan fungsi manajemen yang penting dan harus dilakukan oleh organisasi sebagai imbalan atas jasa yang diberikan oleh pegawai berdasarkan kontribusi dan kinerjanya terhadap organisasi.

Berdasarkan tabel upah gaji diatas pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Medan dapat disimpulkan bahwa upah yang di dapatkan oleh para PNS Pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Medan ditambah lagi tunjangan jabatan, tunjangan makan, tunjangan anak dan istri dan dapat dikatakan sangat cukup memenuhi kebutuhan kehidupan mereka. Namun poinnya adalah masih dari hasil wawancara yang dilakukan oleh penulis kepada salah satu pegawai yakni ibu Sri Dwi Gentari M.Pd beliau menjelaskan bahwa adanya pemotongan tunjangan pegawai dikarenakan masih banyak pegawai yang tidak melaksanakan tugasnya dengan baik.

Maka dengan begitu pegawai yang tidak melaksanakan tugasnya dengan baik secara otomatis tunjangannya akan dipotong. Dan sebaliknya dengan pegawai yang baik dalam melaksanakan tugasnya maka akan mendapatkan tambahan tunjangan atau bonus. Hal ini dilakukan oleh Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Medan dengan tujuan untuk mendorong peningkatan produktivitas para pegawai agar lebih memaksimalkan lagi setiap tugas yang diberikan.

Dari hasil penjelasan yang telah dipaparkan oleh penulis diatas dengan segala fenomena-fenomena yang terkait maka dari itu penulis ingin bermaksud untuk melanjutkan penelitian ini dengan mengangkat judul yaitu “Pengaruh Pengalaman Kerja, Pengembangan Karir dan Kompensasi Terhadap Peningkatan Produktivitas Kerja Pegawai Negeri Sipil Pada Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Kota Medan”.

2. Tinjauan Literatur

A. Peningkatan Produktivitas

1) Pengertian Peningkatan Produktivitas Kerja Pegawai





Dalam suatu organisasi, manusia merupakan salah satu faktor produksi yang mengendalikan faktor-faktor produksi lainnya. Tanpa manusia, faktor-faktor produksi lainnya tidak ada gunanya, oleh karena itu produktivitas kerja para karyawan penting bagi keberhasilan kegiatan perusahaan. Menurut Sinungan (2019:74), produktivitas tenaga kerja adalah “nilai barang atau jasa yang dihasilkan dibagi dengan nilai yang digunakan untuk memperoleh barang atau jasa tersebut.

Sadarmayanti (2019:80) menjelaskan produktivitas diartikan sebagai tingkat efisiensi kerja produktivitas produksi barang dan jasa, produktivitas mengutamakan bagaimana sumber daya digunakan secara benar dalam produksi barang dan sekaligus Moelyono (2019:64) menjelaskan bahwa produktivitas adalah perbandingan hasil yang dicapai dengan peran kerja, waktu peraturan (biasanya tentang waktu kerja seseorang). Peran kerja di sini adalah penggunaan sumber daya secara efektif dan efisien.

Definisi di atas menjelaskan bahwa produktivitas tenaga kerja adalah kemampuan untuk menghasilkan hasil yang maksimal dengan menggunakan tenaga atau sumber daya yang seminimal mungkin dan; Perbandingan produksi dan kontribusi perusahaan. Oleh karena itu produktivitas adalah perbandingan output terhadap input, semakin tinggi rasio maka semakin tinggi pula produktivitasnya. Tingkat produktivitas dalam suatu periode tertentu dan perbandingannya dengan rasio produktivitas dari waktu ke waktu menjadi tolak ukur yang penting.

B. Pengalaman Kerja

1) Pengertian Pengalaman Kerja

Untuk menempatkan karyawan, manajer harus mempertimbangkan beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kelangsungan hidup perusahaan. Salah satu faktor yang perlu dipertimbangkan adalah pengalaman kerja. Menurut Marwansyah dalam Wariat (2019), pengalaman kerja adalah pengetahuan, keterampilan dan kemampuan yang dimiliki pegawai untuk memenuhi tanggung jawab pekerjaannya sebelumnya. Menurut Malayu S.P Hasibuan (2019), orang yang terampil adalah tenaga kerja potensial yang mau memanfaatkan. Saat memilih, pengalaman kerja kandidat harus diperhitungkan.

Menurut Manullang (2018:102), pengalaman merupakan hal yang penting dalam proses seleksi pegawai. Pengalaman dapat menunjukkan kemampuan karyawan potensial. Pengalaman dapat menunjukkan apa yang bisa dilakukan calon karyawan saat melamar. Keterampilan dan pengalaman merupakan dua kualifikasi yang selalu menjadi pertimbangan dalam proses seleksi karyawan.

Umumnya perusahaan memilih karyawan yang berpengalaman. Dari beberapa pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa pengalaman kerja merupakan tingkat penguasaan pengetahuan dan keterampilan seseorang dalam bekerja, yang dapat diukur dengan lamanya bekerja serta tingkat pengetahuan dan keterampilannya. Pengalaman berwirausaha khususnya pekerjaan yang memerlukan banyak pengetahuan, keterampilan dan inisiatif untuk menyikapinya sehingga menghasilkan produk yang unggul dari segi kuantitas dan kualitas.





C. Pengembangan Karir

1) Pengertian Pengembangan Karir

Pengembangan karir sangatlah penting bagi suatu organisasi atau perusahaan karena karir merupakan suatu kebutuhan yang harus dikembangkan dalam diri seorang karyawan sehingga dapat memotivasi karyawan untuk meningkatkan kinerjanya. Pengembangan karir berasal dari dua kata yaitu pengembangan dan karir. Rivai dan Sagala (2019:266) menyatakan bahwa karir adalah seluruh pekerjaan yang dilakukan atau dilakukan seseorang selama hidupnya.

Siagian (2018:68) menyatakan bahwa pengembangan karir adalah perubahan pribadi yang dilakukan seseorang untuk mencapai rencana karirnya. Rivai dan Sagala (2019:274) menyatakan pengembangan karir adalah proses peningkatan kemampuan kerja individu yang dicapai untuk mencapai karir yang diinginkan. Berdasarkan para ahli di atas dapat disimpulkan bahwa pengembangan karir merupakan suatu kegiatan SDM yang membantu karyawan merencanakan karir masa depannya di perusahaan agar karyawan perusahaan dapat mengembangkan dirinya secara maksimal.

D. Kompensasi

1) Pengertian Kompensasi

Pada dasarnya orang yang bekerja juga ingin mendapatkan uang untuk memenuhi kebutuhan hidupnya. Oleh karena itu, karyawan mulai menghargai kerja keras dan semakin menunjukkan loyalitas kepada perusahaan, oleh karena itu perusahaan memberikan penghargaan atas kinerja karyawannya dengan bonus. Salah satu cara manajemen dapat meningkatkan kinerja, memotivasi dan meningkatkan kinerja karyawan adalah melalui penghargaan. Hani Handoko (2018) menyatakan bahwa kompensasi penting bagi pekerja sebagai individu karena besarnya kompensasi mencerminkan sejauh mana pekerjaan yang dilakukan pekerja itu sendiri, keluarganya, dan masyarakat.

Reward sering juga disebut sebagai kompensasi dan dapat diartikan sebagai segala bentuk imbalan yang diberikan kepada karyawan sebagai kompensasi atas kontribusinya terhadap organisasi. Selain itu, dalam buku Malayu S.P. Hasibuan (2019) menyebutkan ada beberapa pengertian kompensasi dari beberapa bab, yaitu: Menurut William B. Werther dan Keith Davis (2019), kompensasi adalah apa yang diterima karyawan atas pekerjaan yang dilakukan. Baik tarif per jam maupun gaji musiman direncanakan dan dikelola oleh departemen SDM. Pengertian kompensasi juga terdapat dalam literatur yang diberikan oleh beberapa ahli, antara lain:

Menurut Bedjo Siswanto (2019), kompensasi adalah istilah luas yang berkaitan dengan keuntungan finansial yang diterima orang dari bekerja di suatu organisasi, dan menurut Dessler (2019).) Kompensasi karyawan adalah setiap gaji atau imbalan yang dibayarkan kepada seorang karyawan yang timbul dari pekerjaan karyawan tersebut.





3. Metode Penelitian

A. Jenis dan Sumber Data

1) Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Penelitian kuantitatif merupakan penelitian yang terstruktur dan sistematis, dan data penelitian diolah berupa angka-angka dalam bentuk numerik atau dengan rumus statistik. Menurut Sugiyono (2018), metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan filosofi positivisme, yang digunakan untuk mempelajari populasi atau sampel tertentu, teknik pengambilan sampel biasanya dilakukan secara acak, instrumen penelitian digunakan untuk mengumpulkan data, analisis data adalah Kuantitatif/tatistik, dengan tujuan menguji hipotesis yang telah dikonfirmasi.

2) Sumber Data

Arikunto (2019:88) menyatakan: “Sumber data adalah benda, benda, atau orang yang peneliti amati, baca, atau minta informasinya.” Sumber bahan penelitian menjadi faktor penting bagi penulis untuk menentukan metode pengumpulan data. Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan sekunder. Data primer merupakan sumber informasi penelitian yang diperoleh langsung dari sumber primer dan tidak melalui perantara. Data primer merupakan sumber utama penelitian yang disajikan dalam penelitian ini untuk memperoleh jawaban yang diperoleh pada saat penyebaran kuesioner kepada responden. Sedangkan data sekunder merupakan sumber informasi penelitian yang diperoleh peneliti secara tidak langsung melalui perantara berupa jurnal dan dokumentasi lainnya.

B. Lokasi dan Waktu Penelitian

Lokasi penelitian merupakan tempat dimana peneliti melakukan observasi serta memperoleh data-data yang dibutuhkan peneliti dalam hal ini data perusahaan. Adapun penelitian dilakukan di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Medan Jl. Pelita IV No.77, Sidorame Baru. II, Kec. Medan Perjuangan, Kota Medan, Sumatera Utara 20233.

C. Populasi Dan Sampel

1) Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari obyek-obyek atau obyek-obyek yang mempunyai ciri-ciri dan sifat-sifat tertentu yang ditentukan oleh peneliti untuk dipelajari dan dari situ diambil kesimpulannya (Sugiyono, 2019:72). Penelitian ini melibatkan seluruh Pegawai Negeri Sipil (PNS) yang bekerja di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Medan, serta pegawai laki-laki dan perempuan sebanyak 1.249 orang berdasarkan jenjang jabatan.

2) Sampel

Menurut Sugiyono (2018, hal.113) menyatakan bahwa “Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Pengambilan sampel dilakukan secara *convenience sampling* yaitu berarti unit sampel yang ditarik mudah dihubungi, tidak menyusahkan, mudah untuk mengukur dan bersifat kooperatif”.





4. HASIL DAN PEMBAHASAN PENELITIAN

A. Hasil Penelitian

1. Uji Asumsi Klasik

a) Uji Normalitas

Bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel terikat dan variabel bebas, keduanya mempunyai distribusi normal ataukah tidak. Uji normalitas dilakukan terhadap residu data Penelitian dengan menggunakan uji *Kolmogorov Smirnov*.

Tabel 1. Uji Normalitas (Kolmogorov Smirnov)

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		100
Normal Parameters	Mean	.0000000
	Std. Deviation	3.27831317
Most Extreme Differences	Absolute	.071
	Positive	.071
	Negative	-.065
Test Statistic		.071
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200c,d
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		
d. This is a lower bound of the true significance.		

Sumber: Data Uji SPSS 25

Dari tabel hasil SPSS diatas diketahui nilai signifikansi Asymp Sig. (2-tailed) 0,200 lebih besar dari 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi normal sesuai kriteria keputusan uji normalitas Kolmogorov-Smirnov di atas. Dengan demikian asumsi model regresi atau pernyataan normalitas terpenuhi.

b) Uji Multikolinearitas

Tabel 2. Uji Multikolinearitas

Coefficients				
Model	Unstandardized Coefficients		Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Tolerance	VIF
1 (Constant)	10.463	2.461		
Pengalaman Kerja	.190	.097	.847	1.180
Pengembangan Karir	.332	.082	.977	1.024
Kompensasi	-.114	.122	.866	1.155

a. Dependent Variable: Peningkatan Produktivitas Kerja

Sumber: Data Uji SPSS 25

Dari tabel uji multokolinearitas diatas dapat dijelaskan bahwa :





1. Dengan nilai *tolerance* > 0,10 yaitu untuk variabel pengalaman kerja dengan nilai 0,847, variabel pengembangan karir dengan nilai 0,977, kemudian variabel kompensasi dengan nilai 0,866. maka hal ini membuktikan bahwa model regresi yang digunakan dalam penelitian ini tidak terjadi multikolinearitas. Karena nilai *tolerance* > 0,10.
2. Dengan nilai VIF < 10 untuk variabel penelitian pengalaman kerja yaitu sebesar 1,180, untuk variabel pengembangan karir dengan nilai VIF sebesar 1,024, kemudian pada variabel kompensasi dengan nilai sebesar 1,155, hal ini menunjukkan bahwa tidak ada multikolinearitas dalam model regresi sehingga data dikatakan baik dan dapat digunakan untuk pengujian selanjutnya, karena nilai VIF < 10.

c) Uji Heterokedastistas

Dalam menguji heterokedastisitas peneliti menggunakan cara uji Glejser. Dasar pengambilan keputusan uji heterokedastisitas Dasar pengambilan keputusan adalah sebagai berikut.

Tabel 3. Uji Heterokedastisitas

Coefficients ^a				
Model	Unstandardized Coefficients		t	Sig.
	B	Std. Error		
1 (Constant)	2.427	1.440	1.686	.095
Pengalaman Kerja	-.012	.057	-.213	.832
Pengembangan Karir	-.031	.048	-.652	.516
Kompensasi	.062	.071	.862	.391

a. Dependent Variable: Abs

Sumber: Data Uji SPSS 25

Berdasarkan hasil output tabel uji glejser diatas dapat dilihat bahwa nilai sig. pada variabel pengalaman kerja yaitu 0,832 yang artinya bahwa tidak terjadi heterokedastisitas dengan ketentuan sig > dari 0,05 , kemudian pada pengujian yang kedua variabel pengembangan karir yaitu dengan nilai 0,516, kemudian pada variabel kompensasi yaitu 0,391 yang artinya bahwa tidak terjadi heterokedastisitas dengan ketentuan sig > dari 0,05 Kesimpulannya adalah item pernyataan disetiap variabel tidak terjadi heterokedastisitas dengan melihat uji glejser memenuhi ketentuan > dari 0,05 maka dikatakan tidak terjadi heterokedastisitas.

2. Uji Regresi Linear Berganda

Tabel 4. Uji Regresi Linear Berganda

Coefficients				
Model	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients	t	Sig.





	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	10.463	2.461		4.251	.000
Pengalaman Kerja	.190	.097	.195	1.957	.053
Pengembangan Karir	.332	.082	.376	4.058	.000
Kompensasi	-.114	.122	-.092	-.931	.354

a. Dependent Variable: Peningkatan Produktivitas Kerja

Sumber: Data Uji SPSS 25

Persamaan regresinya dari nilai-nilai diatas adalah :

$$Y = 10,463 + 0,190X_1 + 0,332X_2 + 0,114X_3$$

Berdasarkan nilai-nilai regresi untuk variabel bebas disimpulkan bahwa yang paling besar pengaruhnya terhadap peningkatan produktivitas kerja pegawai adalah nilai variabel pengembangan karir (X2) sebesar 33,2%. Berdasarkan keterangan tersebut diketahui bahwa peningkatan terhadap peningkatan produktivitas kerja pegawai lebih cenderung dipengaruhi oleh variabel pengembangan karir.

3. Uji Hipotesis

a. Uji Parsial

Pengujian dilakukan dengan cara menggunakan Signifikan level 0,05 ($\alpha=5\%$). Dengan kriterial jika signifikan $> 0,05$, maka hipotesis ditolak artinya tidak terdapat pengaruh antara variabel terikat dengan variabel bebas. Dan jika signifikan $< 0,05$ maka hipotesis diterima artinya terdapat pengaruh antara variabel terikat dengan variabel bebas.

Tabel 5. Uji Parsial (Uji t)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	10.463	2.461		4.251	.000
Pengalaman Kerja	.190	.097	.195	1.957	.053
Pengembangan Karir	.332	.082	.376	4.058	.000
Kompensasi	-.114	.122	-.092	-.931	.354

a. Dependent Variable: Peningkatan Produktivitas Kerja

Sumber: Data Uji SPSS 25

Adapun rumus dalam menentukan nilai ttabel adalah

$$\text{Rumus : } n - k \text{ (100-4)= 96}$$

Nilai Ttabel: 1,984

Adapun penjelasan yang dapat diperoleh dari hasil uji parsial diatas diatas adalah sebagai berikut:

1. Pengaruh Pengalaman Kerja Terhadap Peningkatan Produktivitas Kerja

Berdasarkan kriteria pengujian uji t pada tingkat sig 5% yaitu diketahui (n-k) yang dimana n ialah jumlah responden dan k jumlah variable = 100-4= 96. Nilai t_{tabel} untuk n = 96 maka diperoleh nilai t-tabel sebesar 1,984, berdasarkan kriteria uji





hipotesis yaitu $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka H_1 diterima. dapat dilihat pengaruh pengalaman kerja terhadap peningkatan produktivitas kerja diperoleh nilai $t_{hitung} 1,957 < t_{tabel} 1,984$ maka dasar ketentuan uji secara parsial dapat disimpulkan H_1 ditolak yang berarti secara parsial pengalaman kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap peningkatan produktivitas kerja.

2. Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Peningkatan Produktivitas Kerja

Berdasarkan hasil pengujian uji t dapat dilihat pada tabel diatas, maka kriteria uji hipotesis yaitu $t_{hitung} > t_{tabel}$. Untuk itu, kriteria pengujian uji t pada tingkat sig 5% yaitu diketahui (n-k) yang dimana n ialah jumlah responden dan k jumlah variable = $100-4= 96$. Nilai t_{tabel} untuk $n = 96$ adalah 1,984. Dari tabel diatas dapat dilihat pengaruh pengembangan karir terhadap peningkatan produktivitas kerja diperoleh nilai $t_{hitung} 4,098 > t_{tabel} 1,984$ maka dasar ketentuan uji secara parsial dapat disimpulkan H_2 diterima yang berarti secara parsial pengembangan karir mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap peningkatan produktivitas kerja.

3. Pengaruh Kompensasi Terhadap Peningkatan Produktivitas Kerja

Berdasarkan hasil pengujian uji t dapat dilihat pada tabel diatas, maka kriteria uji hipotesis yaitu $t_{hitung} > t_{tabel}$. Untuk itu, kriteria pengujian uji t pada tingkat sig 5% yaitu diketahui (n-k) yang dimana n ialah jumlah responden dan k jumlah variable = $100-4= 96$. Nilai t_{tabel} untuk $n = 96$ adalah 1,984. Dari tabel diatas dapat dilihat pengaruh kompensasi terhadap peningkatan produktivitas kerja diperoleh nilai $t_{hitung} 0,931 < t_{tabel} 1,984$ maka dasar ketentuan uji secara parsial dapat disimpulkan H_3 ditolak yang berarti secara parsial kompensasi tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap peningkatan produktivitas kerja.

b. Uji Simultan

Dengan menggunakan uji F dengan membandingkan f_{hitung} dengan f_{tabel} dengan ketentuan adalah:

- a) Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ artinya variabel independen secara simulta memiliki pengaruh terhadap variabel dependen.
- b) Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ artinya variabel independen secara simulta tidak memiliki pengaruh terhadap variabel dependen

Tabel 6. Uji Simultan (Uji f)

ANOVA						
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.	
1	Regression	257.004	3	85.668	7.730	.000b
	Residual	1063.986	96	11.083		
	Total	1320.990	99			
a. Dependent Variable: Peningkatan Produktivitas Kerja						
b. Predictors: (Constant), Kompensasi, Pengembangan Karir, Pengalaman Kerja						

Sumber: Data Uji SPSS 25





Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa nilai $F_{hitung} = 7.730$ sedangkan nilai F_{tabel} pada $\alpha = 0,5$ dengan $n = 95$ diperoleh nilai $F_{tabel} 2,47$ dari hasil ini diketahui $F_{hitung} > F_{tabel}$ yaitu $7.730 > 2,47$. Maka, dapat disimpulkan bahwa variabel pengalaman kerja (X1), pengembangan karir (X2) dan kompensasi (X3) secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap peningkatan produktivitas kerja pegawai pada Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Kota Medan.

4. Uji Koefisien Determinasi

Tabel 7. Uji Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.441a	.195	.169	3.329

a. Predictors: (Constant), kompensasi, pengembangan karir pengalaman kerja

Sumber: Data Uji SPSS 25

R Square sebesar 0,195 berarti 19,5% faktor-faktor yang mempengaruhi peningkatan produktivitas kerja pegawai negeri sipil pada Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan dapat dijelaskan oleh pengalaman kerja, pengembangan karir dan kompensasi. Sedangkan sisanya 80,5% dapat dijelaskan oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti oleh penelitian ini.

5. Pembahasan

a. Pengaruh Pengalaman Kerja Terhadap Peningkatan Produktivitas Kerja Pegawai

Berdasarkan hasil pengujian uji t dapat dilihat pada tabel diatas, maka kriteria uji hipotesis yaitu $t_{hitung} > t_{tabel}$. Untuk itu, kriteria pengujian uji t pada tingkat sig 5% yaitu diketahui $(n-k)$ yang dimana n ialah jumlah responden dan k jumlah variable = $100-4= 96$. Nilai t_{tabel} untuk $n = 96$ adalah 1,984. Dari tabel diatas dapat dilihat pengaruh pengalaman kerja terhadap produktivitas karyawan di peroleh nilai $t_{hitung} 1,984 < t_{tabel} 1,957$ maka dasar ketentuan uji secara parsial dapat disimpulkan H_1 ditolak. Hal ini berdasarkan data jawaban responden pada variabel pengalaman kerja dimana hasil yang diperoleh menunjukkan bahwa frekuensi mayoritas jawaban responden menyatakan setuju tertinggi terdapat pada pernyataan “Setiap pegawai honorer yang memiliki masa kerja lebih dari 20 tahun maka akan otomatis di angkat menjadi Pegawai Negeri Sipil.”.

b. Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Peningkatan Produktivitas Kerja Pegawai

Berdasarkan hasil pengujian uji t dapat dilihat pada tabel diatas, maka kriteria uji hipotesis yaitu $t_{hitung} > t_{tabel}$. Untuk itu, kriteria pengujian uji t pada tingkat sig 5% yaitu diketahui $(n-k)$ yang dimana n ialah jumlah responden dan k jumlah variable = $100-4= 96$. Nilai t_{tabel} untuk $n = 96$ adalah 1,984. Dari tabel diatas dapat dilihat pengembangan karir terhadap produktivitas karyawan di peroleh nilai $t_{hitung} 4084 < t_{tabel} 1,984$ maka dasar ketentuan uji secara parsial dapat disimpulkan H_2 diterima. Hal ini berdasarkan data jawaban responden pada variabel pengalaman kerja dimana hasil yang diperoleh menunjukkan bahwa frekuensi mayoritas jawaban responden menyatakan setuju tertinggi terdapat pada pernyataan “Setiap pekerja akan mendapatkan promosi jabatan jika dianggap berprestasi.”.





c. Pengaruh Kompensasi Terhadap Peningkatan Produktivitas Kerja Pegawai

Berdasarkan hasil pengujian uji t dapat dilihat pada tabel diatas, maka kriteria uji hipotesis yaitu $t_{hitung} > t_{tabel}$. Untuk itu, kriteria pengujian uji t pada tingkat sig 5% yaitu diketahui $(n-k)$ yang dimana n ialah jumlah responden dan k jumlah variable = $100-4=96$. Nilai t_{tabel} untuk $n = 96$ adalah 1,984. Dari tabel diatas dapat dilihat pengaruh kompensasi terhadap peningkatan produktivitas kerja diperoleh nilai $t_{hitung} 0,931 < t_{tabel} 1,984$ maka dasar ketentuan uji secara parsial dapat disimpulkan H_3 ditolak. Kompensasi merupakan sarana untuk memotivasi karyawan dan juga merupakan kebutuhan karyawan dalam meningkatkan semangat dan gairah kerja yang pada gilirannya dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Kompensasi sering diartikan sama dengan upah, tetapi sesungguhnya kompensasi tidaklah sama dengan upah meskipun upah adalah bagian dari kompensasi. Kompensasi merupakan pemberian pembayaran financial kepada karyawan sebagai balas jasa untuk pekerjaan yang dilaksanakan sebagai motivator pelaksanaan kegiatan di waktu yang akan datang.

d. Pengaruh Pengalaman Kerja, Pengembangan Karir dan Kompensasi Terhadap Peningkatan Produktivitas Kerja Pegawai

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa nilai $F_{hitung} = 7.730$ sedangkan nilai F_{tabel} pada $\alpha = 0,5$ dengan $n = 95$ diperoleh nilai $F_{tabel} 2,47$ dari hasil ini diketahui $F_{hitung} > F_{tabel}$ yaitu $7.730 > 2,47$. Maka, dapat disimpulkan bahwa variabel pengalaman kerja (X_1), pengembangan karir (X_2) dan kompensasi (X_3) secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap peningkatan produktivitas kerja pegawai pada Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Kota Medan. Menurut Sutomo (Anoraga dan Sri Suwati, 2019:167), produktivitas mengandung pengertian yang berkaitan dengan konsep ekonomi, filosofis dan sistem. Sebagai konsep ekonomis, produktivitas kerja berkenaan dengan usaha atau kegiatan pemenuhan kebutuhan hidup manusia dan masyarakat pada umumnya. Sebagai konsep filosofis, produktivitas mengandung pandangan hidup dan sikap mental yang selalu berusaha untuk meningkatkan mutu kehidupan yang semakin baik. Hal ini yang memberi dorongan untuk selalu berusaha dan mengembangkan diri sendiri sebagai manusia. Sedangkan secara umum produktivitas mengandung pengertian perbandingan antara hasil yang dicapai dengan keseluruhan sumber daya yang dipergunakan per satuan waktu.

5. Kesimpulan

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil pembahasan pada bab sebelumnya, maka dapat ditarik sebuah kesimpulan dari hasil penelitian sebagai berikut:

- 1) Berdasarkan hasil analisis uji parsial membuktikan bahwa variabel pengalaman kerja tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap peningkatan produktivitas kerja pegawai pada Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Kota Medan.
- 2) Berdasarkan hasil analisis uji parsial membuktikan bahwa variabel pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap peningkatan produktivitas kerja pegawai pada Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Kota Medan.





- 3) Berdasarkan hasil analisis uji parsial membuktikan bahwa variabel kompensasi tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap peningkatan produktivitas kerja pegawai pada Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Kota Medan.
- 4) Berdasarkan hasil analisis secara simultan variabel pengalaman kerja, pengembangan karir, dan kompensasi secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap peningkatan produktivitas kerja pegawai pada Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Kota Medan.

B. Saran

Berdasarkan hasil analisis dan kesimpulan, terdapat beberapa saran yang dapat diberikan peneliti untuk sebagai masukan yaitu :

1. Bagi Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan
Diharapkan bagi Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Kota Medan mampu lebih lagi memberikan reward dan juga apresiasi kepada para pegawai yang berprestasi sehingga nantinya akan berdampak terhadap peningkatannya produktivitas kerja dari para pegawai.
2. Bagi penelitian selanjutnya
Diharapkan penelitian ini dapat menjadi salah satu sumber referensi yang dibutuhkan pada penelitian selanjutnya dan mampu mengembangkan lebih dalam lagi teori serta topik permasalahan yang akan di bahas nantinya.

UCAPAN TERIMA KASIH

Saya Mengucapkan terima kasih kepada Universitas Potensi Utama yang telah menerima saya menjadi mahasiswa sehingga saya dapat menyelesaikan pendidikan saya sampai selesai. Saya Juga mengucapkan terima kasih kepada seluruh dosen yang mengajar di Universitas Potensi Utama yang telah bersedia membimbing dan mengajar saya sampai saya menggapai gelar sarjana. Dan Saya Juga berterima kasih kepada staff staff Universitas Potensi Utama yang telah bersedia memberi arahan dan segala informasi yang ada di Universitas Potensi Utama.

Referensi

- [1] Afandi, Pandi. 2019. Manajemen Sumber Daya Manusia Teori Konsep dan Indikator. Pekanbaru: Zanafa Publishing.
- [2] Aisyah. 2019. Pengaruh Pengembangan Karir Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Air Minum Tirta Mangkaluku Kota Polopo. Jurnal Manajemen Indonesia, Vol 5, No. 1, 17-24.
- [3] Citta, & Arfiandy. 2019. Pengaruh Kompetensi Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Badan Kepegawaian, Pendidikan Dan Pelatihan.
- [4] Foster, Bill. 2019. Pembinaan Untuk Peningkatan Kinerja Karyawan. Jakarta: PPM Kansius.
- [5] Gunawan, Ahmad. 2020. Pengaruh Pelatihan Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Yi Shen Industrial. Business Management Analysis Journal (BMAJ), Vol 3, No 1, 72-83.





Jurnal Widya

Volume 5, Nomor 1, bulan April 2024: halaman 810-825

<https://jurnal.amikwidyaloka.ac.id/index.php/awl>
jurnal@amikwidyaloka.ac.id /
editor.jurnalwidya@gmail.com

P-ISSN: 2746-5411

E-ISSN: 2807-5528

- [6] Hasibuan, Malayu . 2019. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- [7] Hayati, Ika. 2020. Pengaruh Tingkat Pendidikan dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada ASN RSUD Kabupaten Cimahi. *Business Management and Entrepreneurship Journal*, Vol 2, No 3.
- [8] Husain. 2018. Pengaruh Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT BNI Kantor Cabang Bumi Serpong Damai. *Jurnal Disrupsi Bisnis*, Vol 1, No 2, 1-20.
- [9] Mangkunegara. 2017. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- [10] Masnah, Fauziah. 2020. Pengaruh Pengalaman Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Di PT White Oil Nusantara Banyak Gersik. *Jurnal Gema Ekonomi*, Vol 6, No. 1.
- [11] Pratiwi, 2019. Ketentuan Kinerja Karyawan. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- [12] Pamungkas, Hamid, & Prasetya. 2017. Pengaruh Pendidikan dan Pengalaman Kerja Terhadap Kemampuan Kerja Dan Kinerja Karyawan PT INKA (PERSERO). *Jurnal Administrasi Bisnis*vol, 34, No. 1, 96-103.
- [13] Rulianti, Erina. 2019. Pengaruh Pengalaman Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. *Jurnal Manajemn Kewirausahaan*, Vol 16, No. 2.
- [14] Safitri, & Darmawati. 2020. Pengaruh Pengalaman Dan Pengembangan Karir Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada PT Remco Palembang. *Jurnal Manajemen Dan Investasi*, Vol 2, No. 1, 1-19.
- [15] Sutrisno, Edy. 2019. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Kencana.
- [16] Sugiyono. 2019. Statistika Untuk Penelitian. Alfabeta.
- [17] Sugiyono. 2019. Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D. Edited by CV. Alfabeta.
- [18] Sunyoto, Danang. Manajemen Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia. CAPS (*Center for Academic Publishing Service*).
- [19] Yunita, Komang. 2019. Pengaruh Pengalaman Kerja dan Penempatan Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen Indonesia*, Vol 4, No 1.

