

# **SISTEM PENGUPAHAN, MASA KERJA DAN PRODUKTIVITAS KERJA TENAGA KONTRAK DINAS PENDIDIKAN PEMUDA DAN OLAHRAGA KABUPATEN BULELENG**

I Gede Merta Yasa<sup>1</sup>, Ketut Gunawan, Gede Arnawa<sup>2</sup>

## **ABSTRAK**

Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Kabupaten Buleleng merupakan satuan kerja perangkat daerah yang bergerak dalam bidang pendidikan. Faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja adalah sistem pengupahan dan masa kerja. Berdasarkan uraian tersebut sangat menarik untuk diteliti mengenai “Sistem Pengupahan, Masa Kerja dan Produktivitas Kerja Tenaga Administrasi Kontrak Pada Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Kabupaten Buleleng” Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah ada pengaruh signifikan secara simultan dan parsial antara sistem pengupahan, masa kerja dan produktivitas kerja tenaga administrasi kontrak pada Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Kabupaten Buleleng. Data dikumpulkan dengan menggunakan kuesioner dengan jumlah responden sebanyak 77 orang. Data dianalisis secara kuantitatif yaitu analisis asumsi klasik, T-test, F-test, analisis regresi berganda, analisis determinasi dan analisis kualitatif. Sebelum melakukan pengujian hipotesis, terlebih dahulu dilakukan uji validitas dan reliabilitas instrumen penelitian. Hasil analisis regresi berganda diperoleh model persamaan garis  $Y=6,215+0,351X_1+0,735X_2$ . Nilai determinasi 66,3%, yaitu 66,3% perubahan yang terjadi pada produktivitas kerja Dinas Pendidikan Kabupaten Buleleng dapat dijelaskan oleh sistem pengupahan dan masa kerja. Uji T-test dan F-test diperoleh hasil yang signifikan. Berdasarkan hasil analisis disimpulkan bahwa ada pengaruh secara parsial dan simultan antara sistem pengupahan, masa kerja dan produktivitas kerja tenaga administrasi kontrak pada Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Kabupaten Buleleng. Berdasarkan hasil penelitian, dapat disarankan kepada pimpinan Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Kabupaten Buleleng untuk meningkatkan kualitas dan memperhatikan masa kerja, sehingga pekerjaan dapat terselesaikan sesuai dengan yang diharapkan.

Kata kunci : Sistem Pengupahan, Masa Kerja, Produktivitas Kerja.

## **PENDAHULUAN**

Suatu perusahaan tidak akan terlepas dari individu (orang) yang turut terlibat langsung dalam operasional perusahaan. Perusahaan akan dapat menjalankan fungsinya jika memenuhi persyaratan yang diperlukan, seperti mempunyai visi dan misi yang jelas yang mempunyai peranan penting dalam hal pengoperasian kegiatan perusahaan. Dalam hal penyediaan tenaga kerja dipengaruhi oleh beberapa faktor

---

<sup>1</sup> Alumni Fakultas Ekonomi Universitas Panji Sakti Angkatan 2016/2017

<sup>2</sup> Tenaga Pengajar Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Unipas

yaitu : jumlah penduduk, tenaga kerja itu sendiri, jam kerja, pendidikan, dan juga produktivitas. Tentu hasil yang diperoleh juga akan berbeda, produktivitas kerja dipengaruhi oleh motivasi dari tiap individu, tingkat pendidikan dan pelatihan yang diterima.

Sistem pengupahan yang berupa upah/gaji adalah sesuatu yang sangat penting. Upah melatarbelakangi seseorang untuk memutuskan memasuki dunia kerja dan bekerja untuk memenuhi kebutuhan hidupnya. Upah bagi tenaga kerja merupakan cost atau biaya yang harus dikeluarkan oleh perusahaan dan dimasukkan dalam ongkos atau biaya produksi. Pemberian upah perlu juga memperhatikan prinsip keadilan serta melihat masa kerja dari pegawai/karyawan tersebut.

Masa kerja merupakan salah satu faktor yang menentukan dalam peningkatan produktivitas karyawan. Masa kerja adalah pengalaman kerja pegawai tersebut dalam menjalankan tugas yang diberikan. Untuk pengalaman kerja yang luas, dibutuhkan masa kerja yang lebih lama. Pengertian masa kerja secara umum dalam tingkat pengalaman kerja seseorang yang dihitung dari lama ia bekerja pada suatu bidang tertentu. Simanjuntak dalam Susilawati (2008:37) menyatakan bahwa orang yang baru mulai bekerja kurang berpengalaman dan biasanya memiliki produktivitas yang rendah pula. Sedangkan menurut istilah umum ketenagakerjaan, pengalaman kerja dalam pengetahuan atau kemampuan karyawan yang diserap oleh seorang pekerja karena melakukan pekerjaan dalam kurun waktu tertentu.

Peningkatan produktivitas mutlak diperlukan baik oleh lingkungan badan pemerintah maupun swasta, karena peningkatan produktivitas mengandung penambahan hasil dan perbaikan tata pencapaian produksi. Badan usaha yang sukses adalah badan usaha yang dapat mengolah tenaga kerjanya dengan baik dan efektif. Produktivitas tenaga kerja dipengaruhi oleh beberapa faktor antara lain kompensasi, insentif, lingkungan kerja, pendidikan dan latihan, kesempatan kerja, dan kemampuan manajerial.

Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Kabupaten Buleleng yang merupakan salah satu organisasi/lembaga berperan dalam mengembangkan, meningkatkan kualitas dan mengkoordinasi unsur pendidikan dalam masyarakat di tingkat Kabupaten. Di lembaga inilah aktifitas para pegawai diharapkan mampu berperan dalam mewujudkan suatu pola pendidikan serta mampu mengatasi segala permasalahan yang berhubungan dengan kualitas pendidikan di lingkungan daerah.

Secara umum dapat dikatakan bahwa produktivitas adalah perbandingan antara hasil yang dicapai dengan keseluruhan sumber daya yang ada agar lebih efektif dan efisien. Tenaga kerja yang mempunyai masa kerja yang tinggi tentu akan mempunyai tingkat produktivitas yang tinggi pula. Namun dilihat dari sistem pengupahan yang sering dikaitkan dengan masa kerja sering terjadi kesenjangan, contohnya : tenaga administrasi kontrak yang masa kerjanya dari 5 sampai 10 tahun, upah yang diterima sama dengan tenaga administrasi kontrak yang baru bekerja.

Perhatian dalam bidang sumber daya manusia tidak boleh diabaikan begitu saja, karena merupakan langkah awal dalam merencanakan tenaga kerja agar dapat menciptakan sumber daya manusia yang lebih berkualitas di bidangnya. Dapat dikatakan bahwa sumber daya manusia memegang peranan penting dari saat

perencanaan, perumusan, sasaran dan tujuan sampai pada strategi dalam mencapai cita – cita yang diinginkan oleh lembaga, yaitu meningkatkan produktivitas tenaga kerja. Hal inilah perlu mendapatkan perhatian dari pihak manajerial terutama pimpinan lembaga, agar dapat memperhatikan manajemen sumber daya manusia yang ada pada lembaga. Berdasarkan hal-hal yang telah diuraikan di atas, maka akan diadakan penelitian dengan judul “Sistem Pengupahan, Masa Kerja dan Produktivitas Kerja Tenaga Administrasi Kontrak Pada Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Kabupaten Buleleng”.

Berdasarkan dari uraian diatas maka, dapat ditarik rumusan masalah sebagai berikut: (1) Apakah ada pengaruh sistem pengupahan dan masa kerja secara parsial terhadap produktivitas kerja tenaga administrasi kontrak pada Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Kabupaten Buleleng?, (2) Apakah ada pengaruh sistem pengupahan dan masa kerja secara simultan terhadap produktivitas kerja tenaga administrasi kontrak pada Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Kabupaten Buleleng?, (3) Variabel manakah yang berpengaruh dominan terhadap produktivitas kerja tenaga administrasi kontrak pada Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Kabupaten Buleleng?

Untuk menjawab rumusan permasalahan diatas, tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh system pengupahan dan masa kerja baik secara parsial maupun simultan terhadap produktivitas kerja tenaga administrasi kontrak. Serta, menegetahui variable mana yang lebih dominan dalam mempengaruhinya.

Hasil penelitian ini diharapkan dapat berguna yaitu untuk mengaplikasikan teori-teori yang didapat di bangku kuliah, khususnya manajemen sumber daya manusia. Serta dapat memberikan suatu masukan yang bermanfaat untuk meningkatkan produktivitas kerja administrasi tenaga kontrak, dalam hal sistem pengupahan dan masa kerjanya.

## **METODE**

Penelitian ini dilakukan dengan cara mengakses data primer berupa kuesioner yang dibagiakan. Penelitian ini termasuk dalam penelitian kuantitatif karena data yang digunakan dalam penelitian ini berbentuk angka-angka. Data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu data primer yang diperoleh dari tabulasi data kuesioner.

Tujuan dari penelitian ini difokuskan untuk mengetahui dan membuktikan bagaimana pengaruh antara variabel system pengupahan (X1), masa kerja (X2), terhadap produktivitas kerja (Y).

Populasi dalam penelitian ini adalah tenaga administrasi kontrak pada Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Kabupaten Buleleng tahun 2016 yang berjumlah sekitar 77 orang. Menurut Slovin dalam Sugiono (2002), jika populasi dalam penelitian berjumlah  $\leq 100$  maka populasi tersebut langsung menjadi sampel dalam penelitian. Sehingga jumlah sampel dalam penelitian ini sebanyak 77 orang.

Teknik analisis data yang digunakan adalah pengujian asumsi klasik yang harus dipenuhi untuk menggunakan analisis regresi linier berganda. Uji asumsi klasik yang dilakukan dalam penelitian ini yaitu: Uji Normalitas yang bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi variabel terikat dan variabel bebas,

keduanya memiliki distribusi normal atau tidak. Uji Multikolinieritas yang bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independen (Ghozali,2006).

Uji Heteroskedastisitas yang bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ini terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain (Ghozali; 2006).

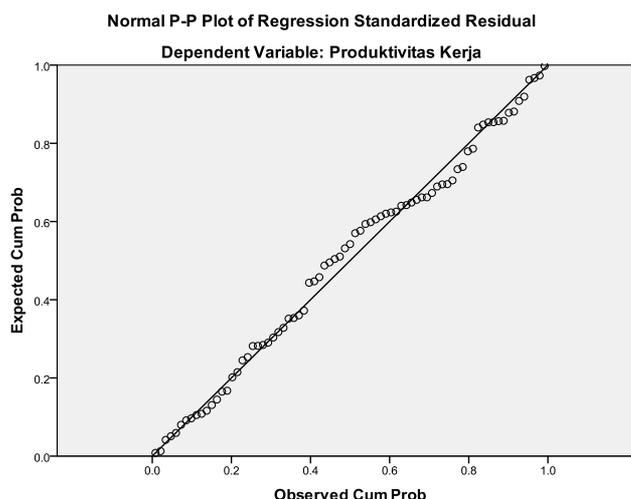
Untuk uji hipotesis digunakan teknik analisis regresi linier berganda, uji koefisien determinasi (R<sup>2</sup>), uji statistik T (uji parsial) dan uji statistik F (uji simultan).

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Dalam penelitian ini, sampel yang digunakan adalah sejumlah 77 orang tenaga administrasi kontrak.

Berdasarkan uji validitas dan reliabilitas data kuesioner diperoleh hasil bahwa instrumen-instrumen pada setiap variabel dalam penelitian adalah valid serta reliabel dan dapat dipakai untuk melakukan penelitian.

Uji Asumsi Klasik yang pertama yaitu Uji Normalitas yang bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi variabel terikat dan variabel bebas, keduanya memiliki distribusi normal atau tidak. Berikut ini adalah tabel hasil Uji Normalitas yang dapat dilihat pada tabel 1 dibawah ini:



Gambar 1. Output Uji Normalitas Metode Normal Probability Plots

Dilihat dari hasil grafik output uji normalitas metode Normal Probability Plots di gambar 1, dapat diambil kesimpulan bahwa data yang diteliti menyebar diarea garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal tersebut, sehingga data dapat dinyatakan berdistribusi normal. Dengan hasil tersebut uji normalitas terpenuhi.

Uji Multikolonieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya kolerasi antar variabel bebas (independent) (Ghozali, 2001). Multikolonieritas dapat juga dilihat dari nilai tolerance dan lawannya variance inflation factor (VIF).

Untuk melihat ada atau tidaknya multikolonieritas dapat dilihat pada menilai nilai Tolerance kurang dari 0,10 dan nilai VIF lebih dari 10. Berikut ini adalah hasil Uji Multikolonieritas yang dapat dilihat pada tabel 1. berikut ini:

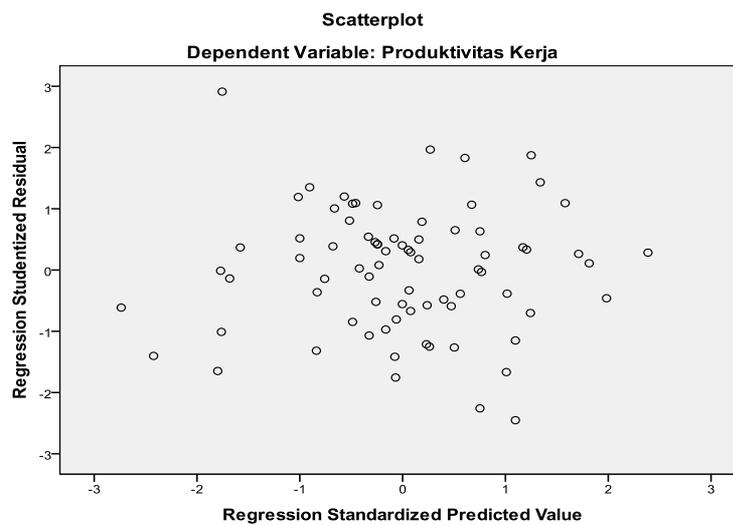
Tabel 1. Output Nilai Tolerance dan Nilai VIF Hasil Pengujian Multikolinieritas

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
Sistem Pengupahan	0,973	1.028
Masa Kerja	0,973	1.028

Sumber: data diolah

Dilihat pada Tabel 1 output nilai Tolerance variabel Sistem Pengupahan adalah sebesar 0,973 lebih besar dari 0,1 dan VIF sebesar 1,028 lebih kecil dari 10. Koefisien tolerance variabel Masa Kerja adalah sebesar 0,973 lebih besar dari 0,1 dan VIF sebesar 1,028 lebih kecil dari 10. Hasil multikolinieritas diketahui bahwa semua variabel mempunyai nilai Tolerance lebih dari 0,1 dan dari nilai VIF kurang dari 10, maka dapat diambil kesimpulan bahwa tidak terdapat gejala multikolinieritas pada sistem pengupahan dan masa kerja dalam penelitian ini. Hasil multikolinieritas diketahui bahwa semua variabel mempunyai nilai Tolerance lebih dari 0,1 dan dari nilai VIF kurang dari 10, maka dapat diambil kesimpulan bahwa tidak terdapat gejala multikolinieritas pada sistem pengupahan dan masa kerja dalam penelitian ini.

Uji Heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ini terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain (Ghozali; 2006). Model regresi yang baik adalah model yang memiliki homokedastisitas. Dilihat dari output uji heteroskedastisitas dengan scatter plot pada gambar 2 diatas dapat diketahui bahwa titik-titik residual menyebar dengan pola yang tidak teratur di atas dan di bawah angka 0 (nol) pada sumbu Y. Hal ini menunjukkan bahwa tidak terjadi gejala heteroskedastisitas dalam penelitian ini.



Gambar 2. Output Uji Heteroskedastisitas Metode Scatter Plot

Berdasarkan tampilah output pada tabel hasil uji analisis regresi berganda, dapat disusun persamaan regresi sebagai berikut:  $Y = 6,215 + 0,351(X1) + 0,735(X2)$ . Koefisien regresi untuk variabel system pengupahan menunjukkan angka yaitu 0,351. Hal ini berarti setiap peningkatan 1% system pengupahan maka akan meningkatkan produktivitas kerja sebesar 0,351 satuan dengan asumsi variabel independen lainnya tetap.

Koefisien regresi untuk variabel masa kerja menunjukkan angka yaitu 0,735. Hal ini berarti setiap peningkatan 1% masa kerja, maka akan meningkatkan produktivitas kerja sebesar 0,735 satuan dengan asumsi variabel independen lainnya tetap.

Tabel 2. Analisis Regresi Linier Berganda (t-test)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	6.215	3.380		1.839	.070
Sistem Pengupahan	.351	.064	.387	5.482	.000
Masa Kerja	.735	.085	.613	8.695	.000

a. *Dependent Variabel* : Produktivitas Kerja

Uji Simultan (Uji Statistik F), yang menguji apakah semua variabel independen secara bersama-sama berpengaruh terhadap variabel dependennya. Pengujian ini dilakukan dengan menggunakan significance level: 0,05 ( $\alpha=5\%$ ). Hasil pengujian statistik F dapat dilihat pada table. Berdasarkan kriteria pengujian diperoleh bahwa  $F\text{-hitung} > F\text{-tabel}$  ( $72.849 > 3,12$ ) sehingga dapat disimpulkan  $H_0$  ditolak yang berarti ada pengaruh secara simultan antara sistem pengupahan dan masa kerja terhadap produktivitas kerja.

**Tabel 3**  
**ANNOVA<sub>b</sub>**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1444.596	2	722.298	72.849	.000a
	Residual	733.715	74	9.915		
	Total	2178.312	76			

a. Predictors : (Constant), Masa Kerja, Sistem Pengupahan

b. Dependent Variabel : Produktivitas Kerja

Uji Koefisien Determinasi digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model untuk menerangkan variabel independen. Dalam Ghozali (2006), nilai yang mendekati 1 berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variabel-variabel dependen. Hasil pengujian koefisien koefisien determinasi dapat dilihat dalam tabel berikut :

**Tabel 5.12**

**Koefisien Determinasi**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,814 <sub>a</sub>	0,663	0,654	3,14882

a. Predictors : (Constant), masa kerja, sistem pengupahan

b. Dependent variabel : produktivitas kerja

Koefisien determinasi diperoleh dengan  $R\text{ Square} \times 100\%$ . Berdasarkan output SPSS sesuai tabel 5.5 diketahui R Square sebesar 0,663 sehingga koefisien determinasi sebesar 66,30%. Hal ini menunjukkan bahwa 66,30% perubahan yang

terjadi pada produktivitas kerja pada Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Kabupaten Buleleng dapat dijelaskan oleh sistem pengupahan dan masa kerja, sedangkan sisanya sebesar 33,70% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dilakukan dalam penelitian ini.

#### **PENGARUH SISTEM PENGUPAHAN TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA**

Berdasarkan hasil uji t test menunjukkan ada pengaruh positif yang signifikan pada variabel sistem pengupahan dan masa kerja. Pada variabel sistem pengupahan diperoleh t-hitung sebesar 5,482 lebih besar dari t-tabel yaitu sebesar 1,992, berada pada daerah penolakan  $H_0$  maka  $H_0$  ditolak, berarti memang benar ada pengaruh positif yang signifikan antara sistem pengupahan produktivitas kerja tenaga administrasi kontrak dan bukan diperoleh secara kebetulan. Jadi apabila sistem pengupahan sudah sesuai dengan yang diharapkan, maka kemampuan pegawai untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya juga tinggi sehingga produktivitas kerja dapat ditingkatkan.

#### **PENGARUH MASA KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA**

Pada variabel masa kerja diperoleh t-hitung sebesar 8,695 lebih besar dari t-tabel yaitu sebesar 1,992, terletak pada daerah penolakan  $H_0$  maka  $H_0$  ditolak, berarti ada pengaruh positif yang signifikan antara masa kerja terhadap produktivitas kerja tenaga administrasi kontrak dan bukan diperoleh secara kebetulan. Jadi, tenaga administrasi kontrak yang sudah memiliki masa kerja yang cukup maka akan disertai dengan peningkatan produktivitas kerja.

#### **PENGARUH SISTEM PENGUPAHAN DAN MASA KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA**

Berdasarkan analisis F-test diperoleh F-hitung adalah 72,849 lebih besar dari F-tabel sebesar 3,12, terletak pada daerah penolakan  $H_0$  maka  $H_0$  ditolak, berarti terdapat hubungan positif yang nyata (signifikan) secara simultan antara sistem pengupahan, masa kerja dan produktivitas kerja dan bukan diperoleh secara kebetulan.

#### **SIMPULAN**

Berdasarkan hasil analisis seperti yang telah diuraikan pada Bab V, maka dapat ditarik simpulan sebagai berikut :

1. Ada pengaruh positif secara parsial yang signifikan dari variabel sistem pengupahan dan masa kerja terhadap produktivitas kerja pada Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Kabupaten Buleleng.
2. Ada pengaruh secara simultan (serempak) yang signifikan dari variabel sistem pengupahan dan masa kerja terhadap produktivitas kerja pada Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Kabupaten Buleleng.
3. Variabel masa kerja mempunyai pengaruh paling dominan terhadap produktivitas kerja pada Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Kabupaten Buleleng.

## **SARAN**

Berdasarkan simpulan hasil penelitian dan pembahasan maka dapat disarankan:

1. Menempatkan pegawai sesuai dengan pengetahuan atau keahlian yang dimiliki dan memprogramkan kegiatan pendidikan dan pelatihan untuk para tenaga administrasi kontrak lingkup Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Kabupaten Buleleng guna meningkatkan pengetahuan, keterampilan serta kemampuan yang dimiliki.
2. Disarankan untuk meningkatkan kualitas lingkungan kerja baik fisik maupun non fisik seperti mengurangi kebisingan, ruang gerak, penerangan dan warna, kebersihan lingkungan serta hubungan kerja antar karyawan agar pegawai dapat bekerja dengan nyaman, sehingga pekerjaan dapat terselesaikan sesuai dengan yang diharapkan.
3. Pemberian motivasi baik motivasi financial maupun non financial hendaknya dapat ditingkatkan demi terwujudnya peningkatan semangat kerja yang nantinya akan dapat meningkatkan produktivitas kerja.

## **DAFTAR PUSTAKA**

- Ghazali, (2011:163), "Apabila data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka data dinyatakan berdistribusi normal."
- Mulyadi, 2001, Sistem Akuntansi, Edisi Ke-5, Penerbit Bagian Penerbitan Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi YKPN, Yogyakarta.
- Priyatno, (2003). Teknik purposive sampling.
- Sugiyono, (2002). Metode Penelitian Bisnis. Bandung: Alfabeta.
- (2008). Statistika Untuk Penelitian. Bandung : Alfabeta.
- Susilawati, 2008, Analisis Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Peningkatan Produktivitas Kerja Karyawan, Medan: Fakultas Ekonomi Universitas Sumatera Utara.