

PENGARUH KARAKTERISTIK INDIVIDU, KOMPENSASI, DAN BEBAN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA PEGAWAI PADA DINAS PARIWISATA, PEMUDA DAN OLAHRAGA KABUPATEN PINRANG

SURAHMAN

Program Studi Magister Manajemen
STIE Nobel Indonesia, Makassar.
e-mail: surfhb8@gmail.com

Abstrak

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menguji dan menganalisis pengaruh Karakteristik Individu, Kompensasi, Dan Beban Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pada Dinas Pariwisata, Pemuda Dan Olahraga Kabupaten Pinrang secara parsial dan simultan. Pendekatan penelitian ini adalah dengan kuantitatif. Sebanyak 40 responden yang diambil sebagai sampel dalam penelitian ini. Instrument yang digunakan adalah dengan cara menguji data (validitas dan uji reliabilitas). metode analisis data yang digunakan adalah uji asumsi klasik (uji t serta uji F, R², uji normalitas dan uji multikorelasi) kemudian dianalisis dengan regresi linear berganda dengan bantuan Software SPSS versi 17.0

Hasil penelitian tersebut di ketahui bahwa variabel Karakteristik Individu (X1) berpengaruh Terhadap Produktifitas kerja pegawai sebesar 0,455 dengan nilai t hitung 3.398. Variabel Kompensasi (X2) berpengaruh terhadap Produktifitas kerja pegawai sebesar 0,180 dengan t hitung 1.611 dan variabel Beban Kerja (X3) berpengaruh terhadap Produktifitas kerja pegawai sebesar 0,249 dengan t hitung sebesar 2.763. Variabel yang dominan berpengaruh terhadap Produktifitas kerja pegawai pada dinas Pariwisata, Pemuda dan Olahraga Kabupaten Pinrang adalah variabel Karakteristik individu (X1).

Kata kunci : Karakteristik Individu, Kompensasi, Beban Kerja dan Produktivitas Kerja Pegawai

PENDAHULUAN

Era globalisasi merupakan tantangan bagi Manajemen Sumber Daya Manusia karena merupakan era persaingan sumber daya manusia antar bangsa. Oleh karena itu, kewajiban bagi Manajemen Sumber Daya Manusia untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia secara menyeluruh, baik kualitas moral spritual, kualitas intelektual maupun kualitas fisik sehingga mampu menghadapi tantangan masa depan.

Pegawai Negeri Sipil merupakan sumber daya aparatur negara yang bertugas memberikan pelayanan kepada masyarakat secara profesional, jujur, adil, dan merata dalam penyelenggaraan tugas negara, pemerintahan dan pembangunan

Peningkatan produktivitas sumber daya manusia merupakan pembaharuan pandangan hidup yang memuliakan kerja demi untuk meningkatkan kualitas hidup dengan falsafah bahwa hari esok lebih baik dari hari ini.

Setiap orang mempunyai pandangan, tujuan, kebutuhan dan kemampuan yang berbeda satu sama lain. perbedaan ini akan terbawa dalam dunia kerja, yang akan menyebabkan kepuasan satu orang dengan yang lain berbeda pula, meskipun bekerja

ditempat yang sama. Dalam suatu instansi seringkali hanya menuntut kinerja yang tinggi pada para pegawai, tanpa melihat faktor-faktor yang mempengaruhi. Padahal faktor mendasar dalam menunjang produktivitas kerja seperti Karakteristik individu dari seorang pegawai dan nilai kompensasi yang semestinya diterimanya sesuai dengan prestasi kerjanya yang tak terlepas dari penilaian pimpinan sehingga terjadi peningkatan produktivitas pegawai.

METODE PENELITIAN

Jenis dan Desain Penelitian

Desain penelitian ini menggunakan penelitian survey yang mengambil sampel dari satu populasi dan menggunakan kuisioner sebagai alat pengumpul data yang pokok

Lokasi dan Waktu Penelitian

Penelitian dilaksanakan di Dinas Pariwisata, Pemuda Dan Olahraga Kabupaten Pinrang. Waktu penelitian selama kurang lebih 2 (Dua) bulan.

Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian yaitu berjumlah 40 orang, Adapun jumlah sampel pada penelitian ini sebanyak 40 responden pegawai.

Teknik Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data yang dilakukan dalam penelitian ini yaitu wawancara dan kuesioner :

1. Interview atau wawancara
2. Kuisisioner

Teknik Analisis Data

Analisis Statistik Deskriptif. Uji Kualitas Data, Uji Validitas, Uji Reliabilitas dan dianalisis dengan regresi linear berganda.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian.

Tabel. 1 : Hasil Uji Validitas Masing-masing Variabel

Variabel	Item	Pearson correlation (r hitung)	Nilai Product momen (r tabel) (N=40; α 0,05)	Keterangan
Produktivitas Kerja (Y)	Y1	0,369	0,312	Valid
	Y2	0,394	0,312	Valid
	Y3	0,490	0,312	Valid
	Y4	0,414	0,312	Valid
	Y5	0,486	0,312	Valid
	X1.1	0,403	0,312	Valid
	X1.2	0,257	0,312	Valid

Karakteristik Individu (X ₁)	X1.3	0,407	0,312	Valid
	X1.4	0,614	0,312	Valid
	X1.5	0,578	0,312	Valid
Kompensasi (X ₂)	X2.1	0,434	0,312	Valid
	X2.2	0,401	0,312	Valid
	X2.3	0,335	0,312	Valid
	X2.4	0,488	0,312	Valid
	X2.5	0,326	0,312	Valid
Beban Kerja (X ₃)	X3.1	0,512	0,312	Valid
	X3.2	0,543	0,312	Valid
	X3.3	0,414	0,312	Valid
	X3.4	0,444	0,312	Valid
	X3.5	0,493	0,312	Valid

Sumber: Hasil Analisis 2019

Tabel 2 : Hasil Uji Reabilitas

Instrumen	Alpha Cronbach	Keterangan
Produktifitas Kerja (Y)	0,625	Reliabel
Karakteristik Individu (X ₁)	0,620	Reliabel
Kompensasi (X ₂)	0,615	Reliabel
Beban Kerja (X ₃)	0,750	Reliabel

Sumber : hasil Analisi 2019

Tabel 3 : Hasil Uji Multikolinearitas

Matrik Koefisien Korelasi	Collinearity Statistic	
	Tolerance	VIF
Karakteristik Individu (X ₁)	.895	1.118
Kompensasi (X ₂)	.914	1.094
Beban Kerja (X ₃)	.927	1.708

Sumber : hasil Analisis 2019

Tabel 4 : Hasil Uji regresi Linear Berganda

Coefficients ^a			
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
	B	Std. Error	Beta

	(Constant)	2.547	3.179	
1	Karakteristik Individu (X1)	.455	.134	.430
	Kompensasi (X2)	.180	.111	.202
	Beban Kerja (X3)	.249	.090	.343
a. Dependent Variable: Kinerja ASN				

Sumber : Hasil Analisis 2019

Tabel 5 : Hasil F

Hasil Pengujian Hipotesis Secara Simultan (Uji F)

ANOVA^b

	Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	51.070	3	17.023	11.285	.000 ^a
	Residual	54.305	36	1.508		
	Total	105.375	39			

a. Predictors: (Constant), X1, X2, X3

b. Dependent Variable: Y

Sumber : Hasil Analisis 2019

Pembahasan

1. Pengaruh Karakteristik Individu (X₁) terhadap Produktivitas kerja (Y)

Produktifitas kerja merupakan serangkaian hasil yang diperoleh dari pelaksanaan suatu pekerjaan. Berdasarkan hasil analisis linier berganda, Variabel Karakteristik Individu menunjukkan secara parsial dan simultan berpengaruh positif terhadap Produktifitas kerja Pegawai. Variabel Karakteristik Individu, Kompensasi dan Beban kerja memiliki hubungan searah, dimana jika pegawai memiliki sifat-sifat atau tingkah laku yang baik dan dapat diimplementasikan terhadap kehidupan sehari-hari maka akan mempengaruhi Produktifitas kerja menjadi baik juga karena dengan sikap ketekunan seorang pegawai dalam hal melaksanakan suatu pekerjaan akan mempunyai dampak yang baik terhadap hasil pekerjaan yang dicapainya nantinya, Berdasarkan nilai *adjusted R square* diketahui bahwa variabel Karakteristik individu, kompensasi dan beban kerja memberikan pengaruh atau kontribusi terhadap variabel produktifitas kerja pegawai sebesar 0.442 atau sebesar 44,2 % dan sisanya dipengaruhi oleh variabel-variabel lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

Hal ini didukung dengan hasil analisis deskriptif pada masing-masing item menunjukkan indikator Kesiapan bekerja merupakan modal utama dalam melaksanakan suatu pekerjaan dengan nilai sebesar 4,05. Indikator Loyalitas kepada atasan merupakan sikap seorang bawahan terhadap atasannya yang memiliki nilai rata-rata sebesar 4,15. Indikator pegawai mempunyai kepercayaan tinggi terhadap organisasi memiliki nilai sebesar 4,13 sedangkan indikator Ketekunan dan keuletanmutlak harus dimiliki oleh seorang pegawai negeri sipil sebesar 3,95. Dan indikator Pegawai mempunyai kepercayaan tinggi terhadap organisasi sebesar 4,00. Hal ini menunjukkan bahwa Karakteristik Individu masing-masing pegawai tergolong baik sehingga diharapkan dapat memberikan pengaruh yang positif terhadap pengembangan Produktivitas kerja

melalui sikap yang tekun, ulet dan jiwa yang besar serta keikhlasan dalam menerima dan mengerjakan tugas-tugas yang diberikan.

Hasil uji validitas terhadap variabel Karakteristik Individu (X_1) diperoleh nilai *pearson correlation* (r hitung) antara 0,257 sampai 0,614 atau r hitung $> r$ tabel 0,312 artinya setiap item pernyataan dari variabel Karakteristik individu yang digunakan dalam penelitian adalah valid.

Hasil uji reliabilitas variabel Karakteristik Individu diperoleh nilai ***cronbach's alpha* 0,620** lebih besar dari syarat koefisien reliabilitas (α) sebesar 0,60, artinya setiap item pernyataan dari variabel Karakteristik Individu yang digunakan dalam penelitian adalah ***reliable***.

2. Pengaruh Kompensasi (X_2) Terhadap Produktivitas kerja Pegawai (Y)

Kompensasi merupakan suatu imbalan yang diberikan atas prestasi kerja yang diterimanya. Salah satu cara dalam meningkatkan produktifitas kerja maupun peningkatan kinerja pegawai negeri sipil yaitu dengan memberikan Kompensasi agar termotivasi dalam bekerja sehingga menghasilkan kerja yang baik dan dapat dipertanggung jawabkan artinya pengaruh Karakteristik individu pegawai terhadap Produktifitas kerja pegawai searah, hal ini dapat terlihat setelah dilakukan uji analisis regresi linear berganda menghasilkan nilai yang positif. Hal itu menunjukkan bahwa produktifitas kerja pegawai dinilai sesuai dengan hasil pekerjaannya terlihat baik

Hasil validitas Kompensasi (X_2) diperoleh nilai *pearson correlation* (r hitung) antara 0,326 sampai 0,488 artinya setiap item pernyataan dari variabel Kompensasi yang digunakan dalam penelitian adalah valid. Hasil uji reliabilitas variabel Kompensasi diperoleh nilai *cronbach's alpha* 0,615 lebih besar dari syarat koefisien reliabilitas (α) sebesar 0,60, artinya setiap item pernyataan dari variabel kompensasi yang digunakan dalam penelitian adalah ***reliable***.

3. Pengaruh Beban Kerja (X_3) Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai (Y)

Beban kerja secara parsial berpengaruh positif terhadap produktifitas kerja, artinya pengaruh Beban kerja terhadap produktifitas kerja pegawai searah.

Jawaban responden pada indikator pembentuk variabel beban kerja menunjukkan bahwa item Tekanan psikologis disebabkan Beban kerja dan tekanan dari dalam maupun dari luar organisasi merupakan item yang paling dominan yang mempengaruhi Produktifitas kerja yaitu sebesar 4,30.

Dari hasil analisis uji t untuk Koefisien X_3 sebesar 0,249 menunjukkan bahwa variabel Beban Kerja (X_3) berpengaruh positif terhadap Produktivitas kerja Pegawai atau dengan kata lain jika beban kerja yang diterima oleh pegawai disesuaikan atau dengan kata lain bahwa dikurangi sesuai porsinya, maka Produktivitas kerja Pegawai akan naik sebesar 0,249 atau 24,9 persen dengan ketentuan bahwa variabel tetap.

4. Variabel Dominan Berpengaruh Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai.

Berdasarkan dari hasil persamaan regresi linear berganda terhadap ketiga variabel independen yaitu Karakteristik individu, Kompensasi dan Beban Kerja terhadap Produktivitas kerja, terlihat bahwa Karakteristik Individu (X_1) memiliki angka *Unstandardized Coefficients* sebesar 0,455, dibandingkan variabel Beban Kerja sebesar 0,249 dan variabel Kompensasi sebesar 0,180. Hal ini menunjukkan bahwa Karakteristik

individu memiliki pengaruh positif dan dominan terhadap Produktivitas Kerja Pegawai pada Dinas Pariwisata, Pemuda dan Olahraga Kabupaten Pinrang.

Dibuktikan dari hasil uji t terhadap variabel Karakteristik Individu (X_1), Kompensasi (X_2) dan Beban kerja (X_3), diperoleh hasil bahwa tidak semua variabel yang berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja.

Dari hasil analisis uji t untuk variabel Karakteristik Individu terhadap Produktivitas kerja diperoleh hasil bahwa t hitung $3,398 > t$ tabel $2,028$ dan nilai signifikan t $0,002 < 0,05$, menandakan bahwa Karakteristik Individu (X_1) mempunyai pengaruh Positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja (Y), variabel Kompensasi terhadap Produktivitas Kerja diperoleh hasil bahwa t hitung $1,611 < t$ table $2,028$ dan nilai signifikan t $0,116 > 0,05$, menandakan bahwa Kompensasi (X_2) mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja (Y) dan variabel Beban Kerja terhadap Produktivitas Kerja diperoleh hasil bahwa t hitung $2,763 > t$ table $2,028$ dan nilai signifikan t $0,009 > 0,05$, menandakan bahwa Beban Kerja (X_3) mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja (Y).

KESIMPULAN

Berdasarkan uraian dan hasil analisis yang ditunjukkan sebelumnya dapat disimpulkan sebagai berikut : Secara Parsial Variabel Karakteristik Individu (X_1) berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja Pegawai pada Dinas Pariwisata, Pemuda dan Olahraga Kabupaten Pinrang sebesar $0,455$ atau $45,5\%$, Variabel Kompensasi (X_2) secara parsial berpengaruh Positif terhadap Produktivitas Kerja Pegawai pada Dinas Pariwisata, Pemuda dan Olahraga Kabupaten Pinrang sebesar $0,180$ atau $18,0\%$, Secara parsial Variabel Beban Kerja (X_3) mempunyai pengaruh Positif terhadap Produktivitas Kerja Pegawai pada Dinas Pariwisata, Pemuda dan Olahraga Kabupaten Pinrang sebesar $0,249$ atau $24,9\%$, Secara Simultan menunjukkan bahwa variabel Karakteristik Individu (X_1), Kompensasi (X_2) dan Beban Kerja (X_3) mempunyai pengaruh terhadap Produktivitas Kerja Pegawai pada Dinas Pariwisata, Pemuda dan Olahraga Kabupaten Pinrang, dan Variabel yang dominan berpengaruh pada Produktivitas Kerja Pegawai pada Dinas Pariwisata, Pemuda dan Olahraga Kabupaten Pinrang adalah variabel Karakteristik (X_1) sebesar $0,455$ atau $45,5\%$.

DAFTAR PUSTAKA

- Amir, Muhammad dan Syed Zulfikar Ali Shah. 2011. *Dividend Announcements and The Abnormal Stock Returns for The Event Firm and Its Rivals*. Australian Journal of Business and Management Research, 1 (8): 72-76.
- Anoraga, Pandji. 2004. *Manajemen Bisnis*. Penerbit : Rineka Cipta, Jakarta.
- Basalamah, M. S. A., & As'ad, A. (2021). The Role of Work Motivation and Work Environment in Improving Job Satisfaction. *Golden Ratio of Human Resource Management*, 1(2), 94-103.
- Basalamah, M. S. A., & As'ad, A. (2021). The Role of Work Motivation and Work Environment in Improving Job Satisfaction. *Golden Ratio of Human Resource Management*, 1 (2), 94-103.
- Cahyono, Bambang Tri. 1996. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta; Badan Penerbit IPWI

- Firman, A., & Hidayat, M. (2020). Pengaruh Kompensasi Dan Diklat Terhadap Motivasi Kerja Melalui Pengembangan Karir Asn Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang Kabupaten Barru. *AkMen JURNAL ILMIAH*, 17(2), 309-321.
- Firman, A., & Putra, A. H. P. K. (2020). The Effect of Social Media Utilization, Campus Environment and Entrepreneurship Knowledge on Student Entrepreneurial Interest. *Point Of View Research Management*, 1(4), 131-143.
- Firman, A., Ilyas, G. B., Reza, H. K., Lestari, S. D., & Putra, A. H. P. K. (2021). The Mediating Role of Customer Trust on the Relationships of Celebrity Endorsement and E-WOM to Instagram Purchase Intention. *Jurnal Minds: Manajemen Ide dan Inspirasi*, 8(1), 107-126.
- Handoko, T. Hani. 2001. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE Yogyakarta.
- Heslina, H., & Syahrini, A. (2021). The influence of information technology, human resources competency and employee engagement on performance of employees. *Golden Ratio of Human Resource Management*, 1(1), 01-12.
- Jumady, E., & Lilla, L. (2021). Antecedent and Consequence the Human Resources Management Factors on Civil Servant Performance. *Golden Ratio of Human Resource Management*, 1(2), 104-116.
- Jumady, E., & Lilla, L. (2021). Antecedent and Consequence the Human Resources Management Factors on Civil Servant Performance. *Golden Ratio of Human Resource Management*, 1 (2), 104-116.
- Mangkuprawira, S. 2002. *Manajemen Sumber Daya manusia*. Jakarta : Ghalia Indonesia.
- Maryadi, K. Y., Firman, A., & Hidayat, M. (2021). Pengaruh Pendidikan, Disiplin, dan Sarana Prasarana Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara Pada Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Papua Barat. *Journal of Applied Management and Business Research (JAMBiR)*, 1(3), 250-259.
- Mubyl, M., & Latief, F. (2019). Peranan Indikator-Indikator Keterampilan Komunikasi Terapeutik dalam Memprediksi Kepuasan Kerja Perawat RSJ Negeri di Makassar. *BJRM (Bongaya Journal of Research in Management)*, 2(2), 2-22.
- Mulang, H. (2021). The Effect of Competences, Work Motivation, Learning Environment on Human Resource Performance. *Golden Ratio of Human Resource Management*, 1(2), 84-93.
- Munandar, A. S. 2011. *Psikologi Industri dan Organisasi*. Jakarta: Universitas Indonesia (UI-Press)
- Nugraha, A., & Firman, A. (2020). Pengaruh Pendidikan Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Melalui Kompetensi Pegawai Pada Dinas Pariwisata Dan Kebudayaan Kabupaten Pangkep.
- Rahman, Abdul. 2013. *Pengaruh Karakteristik Individu, Motivasi dan Budaya Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Keluarga Berencana dan Pemberdayaan Perempuan Kabupaten Donggala*. e-Jurnal Katalogis, Volume I Nomor 2, April 2013 hlm 77-86
- S. Nasution. 2000. *Berbagai Pendekatan Dalam Proses Belajar Mengajar*. Jakarta : PT Bumi Aksara.
- Saiba, L., Firman, A., & Hidayat, M. (2021). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi dan Semangat Kerja terhadap Prestasi Kerja Aparatur Sipil Negara pada Kantor Bupati Pegunungan Arfak Propinsi Papua Barat. *Journal of Applied Management and Business Research (JAMBiR)*, 1(1), 86-93.

- Sinungan, Muchdarsyah. 2003. *Produktivitas Apa dan Bagaimana* Bandung: Bumi Aksara
- Sitopu, Y. B., Sitinjak, K. A., & Marpaung, F. K. (2021). The Influence of Motivation, Work Discipline, and Compensation on Employee Performance. *Golden Ratio of Human Resource Management*, 1(2), 72-83.
- Sitorus, D. S., Putri, A. A., Hidayat, P. R., & Rostina, C. F. (2021). The Influence of Selection, Motivation and Utilization of Information System Academic for Lecturer (SIAD) on the Lecturer Performance. *Golden Ratio of Human Resource Management*, 1(2), 61-71.
- Suriyanti, S., Firman, A., Nurlina, N., Ilyas, G. B., & Putra, A. H. P. K. (2020). Planning Strategy of Operation Business and Maintenance by Analytical Hierarchy Process and Strength, Weakness, Opportunity, and Threat Integration for Energy Sustainability. *International Journal of Energy Economics and Policy*, 10(4), 221-228.