

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Hasil Penelitian

4.1.1 Analisis Karakteristik Responden

Berikut penulis mencantumkan data karakteristik responden berdasar usia responden, jenis kelamin responden dan pendidikan terakhir sebagai berikut.

Tabel 4.1
Karakteristik Responden

No.	Keterangan	Uraian	Jumlah Responden
1.	Usia Responden	25-36 tahun	15 responden
		37-40 tahun	34 responden
		41-50 tahun	42 responden
		> 51 tahun	9 responden
2.	Jenis Kelamin	Pria	37 responden
		Wanita	63 responden
3.	Pendidikan Terakhir	SMP	-
		SMA/SMK	46 responden
		D1/D2/D3	17 responden
		S1/S2/S3	37 responden

Sumber: Data Diolah (2023)

Berdasarkan tabel karakteristik responden diatas dapat disimpulkan bahwa jumlah usia responden yang dominan adalah 41-50 tahun dengan jumlah responden 42 responden, untuk jenis kelamin yang dominan adalah wanita dengan jumlah repsonden sebanyak 63 responden, untuk pendidikan terakhir responden yang paling dominan yakni SMA/SMK berjumlah sebanyak 46 responden

4.1.2 Uji Statistik Deskriptif

4.1.2.1 Uji Statistik Deskriptif Pengalaman Kerja (X1)

Berikut ini peneliti akan menyajikan data tabel frekuensi hasil skor jawaban responden dari kuesioner yang peneliti sebar. Diantaranya dapat dikemukakan sebagai berikut:

Tabel 4.2
Skor Angket Variabel Pengalaman Kerja (X1)

Pernyataan	STS	TS	N	S	SS
	F	F	F	F	F
Rata-rata masa bekerja para pegawai di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan lebih dari 5 tahun.	25	25	31	13	6
Setiap pegawai honorer yang memiliki masa kerja lebih dari 20 tahun maka akan otomatis di angkat menjadi Pegawai Negeri Sipil.	13	26	15	43	3
Tingkat pengetahuan yang di miliki para pegawai rata-rata tergolong baik.	0	26	63	5	6
Pengetahuan yang di miliki para pegawai sangat dapat membantu meningkatkan Pendidikan khususnya di Daerah Kota Medan.	21	25	34	14	6
Para pegawai di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan mampu menguasai peralatan kegiatan kerja.	13	30	17	37	3
Setiap pegawai memiliki tanggung jawab yang sama dengan pegawai yang lainnya.	0	27	62	5	6

Sumber: Data Diolah (2023)

Dari data diatas dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Pada pernyataan yang menyatakan bahwa “Rata-rata masa bekerja para pegawai di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan lebih dari 5 tahun.” Jumlah responden yang dominan menyatakan ragu-ragu sebanyak 31 responden (31%).
2. Pada pernyataan yang menyatakan bahwa “Setiap pegawai honorer yang memiliki masa kerja lebih dari 20 tahun maka akan otomatis di angkat menjadi Pegawai Negeri Sipil.” Jumlah responden yang dominan menyatakan setuju sebanyak 43 responden (43%).
3. Pada pernyataan yang menyatakan bahwa “Tingkat pengetahuan yang di miliki para pegawai rata-rata tergolong baik.” Jumlah responden yang dominan menyatakan ragu-ragu sebanyak 63 responden (63%).

4. Pada pernyataan yang menyatakan bahwa “Pengetahuan yang di miliki para pegawai sangat dapat membantu meningkatkan Pendidikan khususnya di Daerah Kota Medan.” Jumlah responden yang dominan menyatakan ragu-ragu sebanyak 34 responden (34%).
5. Pada pernyataan yang menyatakan bahwa “Para pegawai di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan mampu menguasai peralatan kegiatan kerja.” Jumlah responden yang dominan menyatakan kurang setuju sebanyak 56 responden (56%).
6. Pada pernyataan yang menyatakan bahwa “P Setiap pegawai memiliki tanggung jawab yang sama dengan pegawai yang lainnya.” Jumlah responden yang dominan menyatakan ragu-ragu sebanyak 62 responden (62%).

4.1.2.2 Uji Statistik Deskriptif Pengembangan Karir (X2)

Berikut ini peneliti akan menyajikan data tabel frekuensi hasil skor jawaban responden dari kuesioner yang peneliti sebar. Diantaranya dapat dikemukakan sebagai berikut:

Tabel 4.3
Skor Angket Variabel Pengembangan Karir (X2)

Pernyataan	STS	TS	N	S	SS
	F	F	F	F	F
Setiap pegawai menginginkan peningkatan karir yang meningkatkan.	4	27	36	31	2
Setiap pegawai di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan mendapatkan pelatihan dari Pemerintahan.	11	14	14	35	14
Setiap pegawai mendapatkan peningkatkan karir tanpa terkecuali.	6	33	22	35	4
Setiap pimpinan Dinas akan Memberikan informasi kebutuhan karir yang dibutuhkan untuk mengetahui kemungkinan jabatan yang dapat dicapai pegawai.	0	30	34	34	2
Setiap pekerja akan mendapatkan promosi jabatan	2	26	19	38	15

jika dianggap berprestasi.					
Setiap pegawai akan diberikan apresiasi berupa mendapatkan kenaikan pangkat.	3	32	26	31	8

Sumber: Data Diolah (2023)

Dari data diatas dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Pada pernyataan yang menyatakan bahwa “Setiap pegawai menginginkan peningkatan karir yang meningkatkan.” Jumlah responden yang dominan menyatakan ragu-ragu sebanyak 36 responden (36%).
2. Pada pernyataan yang menyatakan bahwa “Setiap pegawai di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan mendapatkan pelatihan dari Pemerintahan.” Jumlah responden yang dominan menyatakan setuju sebanyak 35 responden (35%).
3. Pada pernyataan yang menyatakan bahwa “Setiap pegawai mendapatkan peningkatkan karir tanpa terkecuali.” Jumlah responden yang dominan menyatakan setuju sebanyak 35 responden (35%).
4. Pada pernyataan yang menyatakan bahwa “Setiap pimpinan Dinas akan Memberikan informasi kebutuhan karir yang dibutuhkan untuk mengetahui kemungkinan jabatan yang dapat dicapai pegawai.” Jumlah responden yang dominan menyatakan setuju dan juga ragu-ragu sebanyak 34 responden (34%).
5. Pada pernyataan yang menyatakan bahwa “Setiap pekerja akan mendapatkan promosi jabatan jika dianggap berprestasi.” Jumlah responden yang dominan menyatakan setuju sebanyak 38 responden (38%).
6. Pada pernyataan yang menyatakan bahwa “Setiap pegawai akan diberikan apresiasi berupa mendapatkan kenaikan pangkat.” Jumlah responden yang dominan menyatakan kurang setuju sebanyak 32 responden (32%).

4.1.2.3 Uji Statitik Deskriptif Kompensasi (X3)

Berikut ini peneliti akan menyajikan data tabel frekuensi hasil skor jawaban responden dari kuesioner yang peneliti sebar. Diantaranya dapat dikemukakan sebagai berikut:

Tabel 4.4
Skor Angket Variabel Kompensasi (X3)

Pernyataan	STS	TS	N	S	SS
	F	F	F	F	F
Gaji yang di dapatkan oleh para pekerja tergolong cukup bagi para pegawai.	0	52	25	14	9
Intensif yang di dapatkan pegawai di terima pada akhir bulan.	0	35	42	20	3
Setiap pegawai akan mendapatkan bonus tambahan gaji pada akhir tahun.	3	62	21	12	2
Setiap karyawan akan diberikan premi sebagai faktor penyemangat kerja.	0	46	25	20	9
Setiap pegawai akan mendapatkan pengobatan gratis dari Pemeerintah.	7	28	43	19	3
Setiap pegawai akan mendapatkan Asuransi dari Pemerintah.	13	60	24	1	2

Sumber: Hasil Penelitian (2023)

Dari data diatas dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Pada pernyataan yang menyatakan bahwa “Gaji yang di dapatkan oleh para pekerja tergolong cukup bagi para pegawai.” Jumlah responden yang dominan menyatakan kurang setuju sebanyak 52 responden (52%).
2. Pada pernyataan yang menyatakan bahwa “Intensif yang di dapatkan pegawai di terima pada akhir bulan.” Jumlah responden yang dominan menyatakan ragu-ragu sebanyak 42 responden (42%).
3. Pada pernyataan yang menyatakan bahwa “Setiap pegawai akan mendapatkan bonus tambahan gaji pada akhir tahun.” Jumlah responden yang dominan menyatakan kurang setuju sebanyak 62 responden (62%).

4. Pada pernyataan yang menyatakan bahwa “Setiap karyawan akan diberikan premi sebagai faktor penyemangat kerja.” Jumlah responden yang dominan menyatakan kurang setuju sebanyak 46 responden (46%).
5. Pada pernyataan yang menyatakan bahwa “Setiap pegawai akan mendapatkan pengobatan gratis dari Pemeerintah.” Jumlah responden yang dominan menyatakan ragu-ragu sebanyak 43 responden (43%).
6. Pada pernyataan yang menyatakan bahwa “Setiap pegawai akan mendapatkan Asuransi dari Pemerintah.” Jumlah responden yang dominan menyatakan kurang setuju sebanyak 60 responden (60%).

4.1.2.4 Uji Statitik Deskriptif Peningkatan Produktivitas Kerja (Y)

Berikut ini peneliti akan menyajikan data tabel frekuensi hasil skor jawaban responden dari kuesioner yang peneliti sebarakan. Diantaranya dapat dikemukakan sebagai berikut:

Tabel 4.5
Skor Angket Variabel Peningkatan Produktivitas Kerja (Y)

Pernyataan	STS	TS	N	S	SS
	F	F	F	F	F
Setiap pegawai mampu menyelesaikan segala tugas yang diberikan dengan tepat waktu.	23	17	46	6	8
Setiap pegawai di tuntut mampu mengerjakan segala tugas yang diberikan dengan teliti.	8	25	22	38	7
Setiap pegawai membutuhkan keterampilan administrasi dengan baik.	7	30	20	23	20
Para pegawai dituntut mampu mengerjakan segala tugas yang berkualitas baik.	10	21	52	7	10
Setiap pegawai di Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan harus mampu mengerjakan segala tugasnya dengan tepat.	7	24	21	40	8
Setiap pegawai wajib melaksanakan segala perintah atasan tanpa melakukan kesalahan.	7	36	16	24	17

Dari data diatas dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Pada pernyataan yang menyatakan bahwa “Setiap pegawai mampu menyelesaikan segala tugas yang diberikan dengan tepat waktu” Jumlah responden yang dominan menyatakan ragu-ragu sebanyak 46 responden (46%).
2. Pada pernyataan yang menyatakan bahwa “Setiap pegawai diuntut mampu mengerjakan segala tugas yang diberikan dengan teliti.” Jumlah responden yang dominan menyatakan setuju sebanyak 38 responden (38%).
3. Pada pernyataan yang menyatakan bahwa “Setiap pegawai membutuhkan keterampilan administrasi dengan baik.” Jumlah responden yang dominan menyatakan kurang setuju sebanyak 30 responden (30%).
4. Pada pernyataan yang menyatakan bahwa “Para pegawai dituntut mampu mengerjakan segala tugas yang berkualitas baik.” Jumlah responden yang dominan menyatakan ragu-ragu sebanyak 52 responden (52%).
5. Pada pernyataan yang menyatakan bahwa “Setiap pegawai di Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan harus mampu mengerjakan segala tugasnya dengan tepat.” Jumlah responden yang dominan menyatakan setuju sebanyak 40 responden (40%).
6. Pada pernyataan yang menyatakan bahwa “Setiap pegawai wajib melaksanakan segala perintah atasan tanpa melakukan kesalahan.” Jumlah responden yang dominan menyatakan kurang setuju sebanyak 36 responden (36%).

4.1.3 Uji Asumsi Klasik

4.1.3.1 Uji Normalitas

Uji normalisasi data dilakukan dengan menggunakan *Test Normality Kolmogrov-Smimov* yaitu dasar pengambilan keputusan yang dilakukan berdasarkan probabilitas (*Asymtotic Significated*) dapat dilihat sebagai berikut:

1. Jika probabilitas $> 0,05$ maka distribusi dari model regresi adalah normal.
2. Jika probabilitas $< 0,05$ maka distribusi dari model regresi adalah tidak normal.

Tabel 4.6
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 Diolah (2023)

Berdasarkan tabel output SPSS diatas, diketahui bahwa nolai signifikansi Asymp Sig. (2-tailed) sebesar 0,200 lebih besar dari 0,05, maka sesuai dengan dasar pengambilan keputusan dalam uji normalitas kolmogorov-smirnov diatas, dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi secara normal. Dengan demikian, asumsi atau pernyataan normalitas dalam model regresi sudah terpenuhi.

4.1.3.2 Uji Multikolinearitas

Untuk mengetahui ada atau tidaknya multikolinearitas didalam model regresi dapat dilihat dengan sebagai berikut:

- a. Jika Tolerance $> 0,1$ dan VIF < 10 , maka tidak terdapat multikolinearitas.
- b. Jika Tolerance $< 0,1$ dan VIF > 10 , maka terdapat multikolinearitas.

Tabel 4.7
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 Diolah (2023)

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 .

1.1.3.3 Uji Heterokedastisitas

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

- Jika Nilai Signifikan, lebih besar dari 0,05, maka kesimpulannya adalah tidak terjadi gejala heterokedastisitas dalam model regresi.
- Sebaliknya, jika nilai signifikan lebih kecil dari 0,05, maka kesimpulannya adalah terjadi gejala heterokedastisitas dalam model regresi.

Tabel 4.8
Uji Heterokedastisitas (Uji Glejser)

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 Diolah (2023)

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.

4.1.4 Uji Regresi Linear Berganda

Dalam analisis regresi linier berganda untuk mengetahui besar pengaruh variabel bebas X_1 (Pengalaman Kerja), X_2 (Pengembangan Karir) X_3 (Kompensasi) terhadap variabel terikat Y (Peningkatan Produktivitas Karyawan).

Tabel 4.9
Uji Regresi Linear Berganda

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

a. Dependent Variable: Peningkatan Produktivitas Kerja

Sumber: Data Diolah (2023)

Persamaan regresinya dari nilai-nilai diatas adalah :

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

Keterangan:

1. Dari persamaan regresi ini menunjukkan nilai a atau konstanta sebesar 10,463 yang artinya variabel pengalaman kerja, pengembangan karir dan kompensasi dalam keadaan konstan adalah 10,463.
2. Dari persamaan regresi ini menunjukkan bahwa nilai koefisien regresi $b_1 = 0,190$ menunjukkan apabila pengalaman kerja mengalami kenaikan 100% maka akan mengakibatkan meningkatnya peningkatan produktivitas karyawan sebesar 19,0%.
3. Dari persamaan regresi ini menunjukkan bahwa nilai koefisien regresi $b_2 = 0,332$ menunjukkan apabila pengembangan karir mengalami kenaikan 100%

maka akan mengakibatkan meningkatnya peningkatan produktivitas karyawan sebesar 33,2%.

4. Dari persamaan regresi ini menunjukkan bahwa nilai koefisien regresi $b_3 = 0,114$ menunjukkan apabila kompensasi mengalami kenaikan 100% maka akan mengakibatkan meningkatnya peningkatan produktivitas karyawan sebesar 11,4%.

Berdasarkan nilai-nilai regresi untuk variabel bebas disimpulkan bahwa yang paling besar pengaruhnya terhadap peningkatan produktivitas kerja pegawai adalah nilai variabel pengembangan karir (X_2) sebesar 33,2%. Berdasarkan keterangan tersebut diketahui bahwa peningkatan terhadap peningkatan produktivitas kerja pegawai lebih cenderung dipengaruhi oleh variabel pengembangan karir.

4.1.5 Uji Hipotesis Penelitian

4.1.5.1 Uji Parsial

Pengujian dilakukan dengan cara menggunakan Signifikan level 0,05 ($\alpha=5\%$). Dengan kriteria 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 4.10
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 Diolah (2023)

Adapun rumus dalam menentukan nilai ttabel adalah

Rumus : $n - k (100-4) = 96$

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 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.

1.1.5.2 Uji Simultan

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

- Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ artinya variabel indepeden secara simulta memiliki pengaruh terhadap variabel dependen.
- Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ artinya variable indepeden secara simulta tidak memiliki pengaruh terhadap variabel dependen

Tabel 4.11
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 Diolah (2023)

Dari tabel diatas dapat diketahui:

$$Df = (df-2) ; n-k-1=100-4-1= 95$$

$$F_{tabel}= 2,47$$

$$F_{hitung}= 7,730$$

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.

4.1.5.3 Uji Koefisien Determinasi

Tabel 4.12
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 Diolah (2023)

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.

4.2 Pembahasan

4.2.1 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.”.

Pengalaman kerja merupakan cerminan dari pegawai yang mempunyai kemampuan bekerja ditempat sebelumnya selain itu dapat menggambarkan seberapa lama pegawai tersebut telah bekerja. Semakin banyak pengalaman kerja yang di dapatkan oleh karyawan akan membuat pegawai tersebut semakin terlatih dan terampil dalam melaksanakan segala pekerjaan yang dilaksanakannya.

Menurut Sutrisno Edy (2019:158) mendefinisikan pengalaman kerja sebagai berikut Pengalaman kerja adalah suatu dasar/acuan seorang karyawan dapat menempatkan diri secara tepat kondisi, berani mengambil resiko, mampu menghadapi tantangan dengan penuh tanggung jawab serta mampu

berkomunikasi dengan baik terhadap berbagai pihak untuk tetap menjaga produktivitas, kinerja dan menghasilkan individu yang kompeten dalam bidangnya.

Berdasarkan fenomena yang telah dipaparkan penulis pada bab sebelumnya yang berkaitan dengan fenomena pengalaman kerja adalah pegawai yang berstatus honorer dapat melalui proses seleksi atau masa jabatan yang sudah melebihi dari 10-20 tahun mampu menjadi PNS (Pegawai Negeri Sipil)

Penelitian ini diperkuat dengan penelitian yang dilakukan oleh Lubis (2019) yang menunjukkan hasil penelitian bahwa variabel pengalaman kerja tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kerja pada PT. Indomarco Pristama.

4.2.2 Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Peningkatan Produktivitas Kerja Pegawai

Berdasarkan hasil pengujian uji t dapat dilihat pada tabel diatas, maka kriteria uji hipotesis yaitu 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 variabel = $100-4= 96$. 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 H2 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.”.

Pengembangan karir adalah kegiatan-kegiatan pengembangan diri berupa peningkatan kemampuan mental yang ditempuh seorang pegawai untuk mewujudkan rencana karir pribadinya melalui pengembangan diri yang terwujud dalam pelaksanaan pekerjaannya melalui tugas dan fungsinya (Marwansyah, 2019).

Berdasarkan fenomena yang telah dipaparkan penulis pada bab sebelumnya yang berkaitan dengan fenomena pengembangan karir adalah sulitnya persyaratan yang harus dipenuhi oleh pegawai

Hasil penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Atiek, Leonardo dan Azis Fatoni (2019) yang menyatakan bahwa pengembangan karir berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja karyawan. Hubungan ini juga mendukung penelitian Samsul Bahri (2019) dengan hasil penelitian pengembangan karir berpengaruh dan signifikan.

4.2.3 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 H3 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.

Berdasarkan fenomena yang telah dipaparkan penulis pada bab sebelumnya yang berkaitan dengan fenomena kompensasi adalah pemotongan tunjangan atau bonus yang disebabkan karena pegawai tidak melaksanakan tugasnya dengan baik.

Pada penelitian yang telah diteliti oleh Sahrul (2019) yang dimana hasil dari penelitiannya mengindikasikan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan secara parsial lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan namun pada variabel kompensasi yang merupakan variabel kedua yang menunjukkan bahwa kompensasi tidak berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan pada bagian loster pada UD Yuri Desa Pangkung Buluh, Kecamatan Melaya, Kabupaten Jember.

4.2.4 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 (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.

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.

Dalam hal ini berkaitan dengan hasil uji parsial yang telah dijabarkan oleh penulis yakni pada variabel lingkungan kerja dapat dikatakan tidak berpengaruh karena ketentuan uji parsial tidak terpenuhi sedangkan untuk variabel kompensasi berpengaruh terhadap produktivitas karyawan karena ketentuan uji parsial terpenuhi

