

KARAKTERISTIK PEGAWAI TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA PADA DINAS PENDAPATAN DAERAH



ARIS SETIA NOOR, SE.,M.Si



**KARAKTERISTIK PEGAWAI TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA
PADA DINAS PENDAPATAN DAERAH**

Penulis :

Aris Setia Noor, SE.,M.Si

Editor :

Dr. Dwi Wahyu Artiningsih, MM

Dr. Khuzaini, MM

Penyunting :

Antoni Pardede, S.Si., M.Si., Ph.D

Desain Sampul dan Tata Letak :

Hj. Purnama Sari, S.Kep.,Ners

ISBN : 978-602-53367-8-2

Penerbit :

Universitas Islam Kalimantan Muhammad Arsyad Al Banjari Banjarmasin

Redaksi :

Jl. Adhyaksa No. 2 Kayutangi Banjarmasin 70123

Phone : (0511) 3304352

Cetakan Pertama 2019

Hak Cipta dilindungi undang-undang

Dilarang memperbanyak karya tulis ini dalam bentuk dan dengan cara apapun tanpa izin
tertulis dari Penerbit

Karakteristik Pegawai Terhadap Produktivitas Kerja
Pada Dinas Pendapatan Daerah

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur ke-Hadirat Allah SWT, Rabb semesta alam, dengan rahmat dan hidayah-Nya, ilmu yang bermanfaat, serta bimbingan dan petunjuk yang selalu menyertainya dari-Nya, maka penulis dapat menyelesaikan Buku ini.

Kami berharap Buku yang berjudul Karakteristik Pegawai Terhadap Produktivitas Kerja Pada Dinas Pendapatan Daerah dapat menjadi rujukan bagi para akademisi maupun peneliti.

Kepada semua pihak yang telah membantu penerbitan dan publikasi diucapkan banyak terima kasih dan penghargaan yang setinggi-tingginya. Semoga buku ini bermanfaat dan berguna bagi para pengguna.

Banjarmasin, Agustus 2019

Penulis

Karakteristik Pegawai Terhadap Produktivitas Kerja
Pada Dinas Pendapatan Daerah

D A F T A R I S I

	Halaman
KATA PENGANTAR	i
DAFTAR ISI	ii
DAFTAR TABEL	iii
DAFTAR GAMBAR	iv
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1. Latar Belakang Penelitian	1
1.2. Identifikasi Masalah Penelitian	5
1.3. Maksud dan Tujuan Penelitian	6
1.4. Kegunaan Penelitian	6
1.5. Kerangka Pemikiran dan Hipotesis Penelitian	7
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	21
2.1. Karakteristik Pegawai	21
2.2. Produktivitas Secara Umum	37
2.3. Motivasi dalam Produktivitas Kerja	40
2.4. Pegawai yang Produktif	46
2.5. Hubungan Karakteristik Pegawai dengan Produktivitas Kerja	50
BAB III METODOLOGI PENELITIAN	57
3.1. Desain Penelitian	57
3.2. Operasionalisasi Variabel	58
3.3. Metode Penarikan Sampel	59
3.4. Prosedur Pengumpulan Data	62
3.5. Model Analisis	63

BAB IV	OBJEK PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	71
	4.1. Sejarah Singkat Dinas Pendapatan Daerah (DISPENDA)	73
	4.2. Struktur Organisasi DISPENDA	75
	4.3. Karakteristik Pegawai yang dijadikan sebagai Responden	81
	4.4. Produktivitas kerja pegawai di Lingkungan Dinas Pendapatan Daerah (DISPENDA)	86
	4.5. Uji Instrumen Penelitian.....	96
BAB V	KESIMPULAN DAN SARAN.....	125
	5.1. Kesimpulan.....	125
	5.2. Saran-saran	127

DAFTAR PUSTAKA

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Penelitian

Keberhasilan penyelenggaraan pemerintah daerah sangat tergantung pada tersedianya sumberdaya manusia yang berkualitas, terutama pada kantor dinas dilingkungan kantor pemerintah yang menjadi ujung tombak penerimaan daerah. Aparat pemerintah daerah harus berlomba untuk memberikan pelayanan yang baik kepada masyarakat, dalam rangka meningkatkan penerimaan daerah. Kualitas pelayanan sangat ditentukan pula oleh tersedianya aparat pemerintahan yang berkualitas. Kualitas aparatur pemerintah itu antara lain tercermin pada pelaksanaan tugas yang selalu sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan sebelumnya.

Disamping itu bagi daerah yang mempunyai sumber penerimaan terbatas, maka sejak dini perlu dilakukan tindakan-tindakan yang dapat menambah sumber penerimaan daerah. Artinya berbagai peraturan daerah perlu disiapkan untuk meningkatkan sumber penerimaan daerah yang tidak bertentangan dengan suasana reformasi sekarang. Untuk itu diperlukan sumberdaya manusia yang profesional agar dapat menjalankan fungsi masing-masing organisasi tersebut secara efektif.

Tersedianya sumberdaya manusia yang berkualitas di daerah akan sangat mendukung pencapaian keberhasilan penerimaan asli daerah dengan terobosan dan inovasi dalam menggerakkan roda ekonomi di daerah yang pada gilirannya

dapat meningkatkan penerimaan pajak maupun retribusi bagi daerah. Oleh karenanya, sumber pendapatan asli daerah dapat dengan mudah digali dan dikelola dengan baik oleh pemerintah daerah tersebut apabila di dalam pemerintahan daerahnya tersedia orang-orang yang memiliki sumberdaya yang berkualitas.

Dalam upaya pengelolaan pembangunan dan menggali sumber-sumber pendapatan daerah tersebut, diperlukan kreativitas dan kualitas sumberdaya manusianya. **Steers** (1985), **Gibson** (1994), **Musanef** (1996) dan **Suradinata** (1996), berpendapat bahwa pengelolaan dan penggalian sumber-sumber ini berkaitan dengan kreativitas pegawai dan efektivitas organisasi. Menurutnya organisasi yang efektif akan mendorong kreatifitas staf untuk mengelola sumberdaya yang ada dan menggali ide-ide baru dalam pengelolaan sumber pendapatan daerah. Disamping adanya kreativitas dan efektivitas organisasi, selanjutnya dikemukakan pula bahwa pengelolaan sumber pendapatan daerah tergantung pada karakteristik sumberdaya manusianya atau dalam hal ini para pegawainya.

Miftah (1992) dan **Siagian** (1995) mengemukakan bahwa karakteristik individu pegawai sangat menentukan produktivitas kerja pegawai terutama dalam rangka mengelola dan menggali sumber-sumber pendapatan daerahnya. Karakteristik pegawai yang sangat berperan menentukan produktivitas kerja antara lain: umur pegawai, status, jenis kelamin, dan masa kerja. Karakteristik pegawai selalu menjadi perhatian utama dari para manajer dan ilmuwan, karena

karakteristik pegawai berhubungan erat dengan keberhasilan seseorang, organisasi, atau masyarakat di dalam mencapai tujuan-tujuannya.

Disamping karakteristik pegawai, sebenarnya masih banyak faktor yang dapat menentukan produktivitas kerja pegawai, antara lain tingkat gaji, disiplin, motivasi, lingkungan dan iklim kerja, teknologi, manajemen, kesempatan berprestasi, kepemimpinan, wewenang dan kebijaksanaan pimpinan. Faktor-faktor tersebut memiliki pengaruh yang menentukan terhadap peningkatan produktivitas kerja.

Diantara berbagai faktor yang telah dikemukakan di atas yang diukur dalam penelitian ini adalah faktor karakteristik pegawai. Menurut **Miftah** (1992) dan **Siagian** (1995), dikemukakan bahwa karakteristik pegawai sebagai faktor intern dari pegawai sendiri, seperti umur pegawai, pendidikan, masa kerja, dan golongan/pangkat yang dimiliki pegawai, bagaimanapun merupakan faktor awal yang akan menggerakkan pegawai tersebut untuk bekerja dan meningkatkan kualitas kerja pegawai negeri sipil (PNS) yang profesional. Sedangkan **Robbins** (2001 : 34), mengemukakan :

“Obvious characteristics would be an employee’s age, gender, marital status, and tenure directly influences an employee’s level productivity”

Kalimat diatas dapat didefinisikan bahwa karakteristik dari pegawai yang berupa umur, jenis kelamin, status pernikahan, dan masa kerja secara langsung berpengaruh terhadap tingkat produktivitas pegawai. Dengan demikian **Robbins**,

mengemukakan bahwa produktivitas seorang pegawai ditentukan secara langsung oleh karakteristik individu pegawai yang bersangkutan, yang terdiri dari umur, jenis kelamin, status pernikahan, dan masa kerja pegawai yang bersangkutan.

Kota Banjarmasin merupakan ibu kota Provinsi Kalimantan Selatan. Dari realisasi penerimaan bagi hasil pajak dan bukan pajak, Kota Banjarmasin menduduki urutan keempat setelah Kabupaten Tabalong, Kabupaten Hulu Sungai Utara dan Kabupaten Kota Baru. Perkembangan penerimaan asli daerah selama periode 1991/1992 – 1998/1999 hanya mengalami pertumbuhan rata-rata 13,09% per tahun. Kontribusi terbesar dalam penerimaan PAD tersebut berasal dari pajak daerah rata-rata sebesar 45,5%, kemudian retribusi daerah rata-rata sebesar 38,5%. Salah satu fenomena menarik adalah kontribusi dari laba BUMD yang pada tahun anggaran 1991/1992 menyumbang sebesar 4,4% menurun menjadi 2,56% pada tahun anggaran 1998/1999, sedangkan penerimaan lain-lain kontribusinya relatif kecil yaitu 3,16 % pada tahun 1991/1992 dan 14,79% pada tahun anggaran 1998/1999. Sementara penerimaan dari dinas-dinas tidak memberikan kontribusi dalam penerimaan PAD selama tahun anggaran 1991/1992 – 1998/1999.

Relatif rendahnya sumber penerimaan dari PAD membawa konsekuensi terhadap pembiayaan pembangunan daerah, terutama untuk membiayai pengeluaran rutin. Pendapatan asli daerah harus digali dari berbagai sumber dan dikelola secara efisien.

Dinas Pendapatan Daerah Kota Banjarmasin merupakan salah satu ujung tombak dalam memobilisasi sumber-sumber pendapatan daerah dan menggali sumber-sumber keuangan lainnya dalam upaya meningkatkan realisasi pencapaian

Karakteristik Pegawai Terhadap Produktivitas Kerja
Pada Dinas Pendapatan Daerah

target penerimaan daerah Kota Banjarmasin. Oleh karena itu perlu digambarkan kualitas sumberdaya manusia dinas ini. Tabel 1.1. menunjukkan bahwa 72,4% pegawai adalah berpendidikan Sekolah Menengah Atas ke bawah, dan hanya 25,97% yang berpendidikan S1 sedang yang berpendidikan S2 hanya 1,66%.

Tabel 1.1. Pendidikan Formal dan Golongan/Kepangkatan Pegawai Dinas Pendapatan Daerah Kota Banjarmasin, 2002.

Pendidikan	Golongan Kepangkatan				Jumlah (Orang)
	I	II	III	IV	
Sekolah Dasar	28	-	-	-	28
SMP	9	24	-	-	33
SMA	-	50	15	-	65
S1	-	-	40	9	49
S2	-	-	-	6	6
S3	-	-	-	-	0
Jumlah	37	74	55	15	181

Sumber : BPS, Banjarmasin Dalam Angka 2002 (diolah)

Permasalahannya apakah karakteristik pegawai ada kaitannya dengan produktivitas kerja pegawai. Berdasarkan latar belakang penelitian di atas, maka penulis tertarik melakukan penelitian dengan judul:

“Pengaruh Karakteristik Pegawai Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pada Dinas Pendapatan Daerah Kota Banjarmasin”.

1.2. Identifikasi Masalah Penelitian

Dari latar belakang permasalahan di atas dapat dirumuskan permasalahan sebagai berikut:

1. Bagaimana karakteristik pegawai yang ada pada Dinas Pendapatan Daerah Kota Banjarmasin.

Karakteristik Pegawai Terhadap Produktivitas Kerja
Pada Dinas Pendapatan Daerah

2. Bagaimana tingkat produktivitas kerja pegawai pada Dinas Pendapatan Daerah Kota Banjarmasin.
3. Berapa besarnya pengaruh karakteristik pegawai terhadap produktivitas kerja pegawai pada Dinas Pendapatan Kota Banjarmasin baik secara parsial maupun secara simultan

1.3. Maksud dan Tujuan Penelitian

1.3.1. Maksud Penelitian

Berkaitan dengan pengumpulan data sebagai bahan analisis, maka penelitian ini dimaksudkan untuk mengungkap faktor karakteristik yang berpengaruh terhadap produktivitas kerja pegawai pada Dinas Pendapatan Daerah Kota Banjarmasin.

1.3.2. Tujuan Penelitian

Sedangkan tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui:

1. Untuk mengetahui karakteristik pegawai yang ada saat ini pada Dinas Pendapatan Daerah Kota Banjarmasin.
2. Untuk mengetahui tingkat produktivitas kerja pegawai Dinas Pendapatan Daerah Kota Banjarmasin.
3. Untuk mengetahui besarnya pengaruh karakteristik pegawai terhadap produktivitas kerja pegawai pada Dinas Pendapatan Kota Banjarmasin baik secara parsial maupun secara simultan.

1.4. Kegunaan Hasil Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat berguna untuk kepentingan akademik dan untuk kepentingan guna laksana sebagai berikut:

Karakteristik Pegawai Terhadap Produktivitas Kerja
Pada Dinas Pendapatan Daerah

1. Untuk kepentingan akademik, hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi pemikiran terhadap pengembangan teori organisasi, manajemen sumberdaya manusia dan strategi pemberdayaan sumberdaya pembangunan, terutama yang berhubungan dengan manajemen pemberdayaan sumberdaya manusia dalam pelaksanaan otonomi daerah.
2. Untuk kepentingan guna laksana, hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat, sebagai salah satu acuan bagi pemerintah daerah kota khususnya Dinas Pendapatan Daerah Kota Banjarmasin dalam kebijakan organisasi dan pemberdayaan sumberdaya manusia dalam upaya peningkatan produktivitas kerja pegawainya.

1.5. Kerangka Pemikiran Dan Hipotesis Penelitian

1.5.1. Kerangka Pemikiran

Salah satu indikator untuk mengetahui pelaksanaan manajemen yang baik adalah kemampuan mengorganisir dan memanfaatkan sumberdaya yang tersedia dalam tugas untuk mencapai dan memelihara suatu tingkat operasi yang efektif. Organisasi yang dikelola dengan efektif, akan selalu bekerja berdasarkan rencana yang telah dirancang secara matang dan berpedoman pada fungsi-fungsi manajemen yang harus dijalankan seperti yang telah dikemukakan oleh **Handoko** (1999:8) manajemen adalah: “Proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengawasan usaha-usaha para anggota organisasi dan penggunaan sumberdaya organisasi lainnya agar mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan”.

Karakteristik Pegawai Terhadap Produktivitas Kerja
Pada Dinas Pendapatan Daerah

Berdasarkan definisi diatas dapat dikatakan bahwa untuk mencapai tujuan perlu suatu proses yang sistematis dan bertahap dengan mengkombinasikan secara optimal semua sumberdaya yang ada dalam organisasi. Penggunaan semua sumber daya organisasi seperti, pegawai, keuangan, peralatan dan informasi harus secara efektif sehingga tujuan dapat dicapai secara optimal.

Tanpa terlebih dahulu ditetapkan suatu tujuan, maka individu atau organisasi cenderung selalu kacau, bereaksi terhadap perubahan-perubahan lingkungan tanpa mengetahui secara jelas apa yang sesungguhnya yang ingin dicapai. Oleh karenanya, tujuan yang disusun harus memfokuskan pada usaha-usaha yang dilakukan oleh pegawai. Tujuan harus dapat memandu rencana-rencana yang akan dicapai. Tujuan juga harus mampu membantu dalam menilai kemajuan dari suatu organisasi yang dapat diukur dan ditetapkan secara jelas dengan suatu batas waktu tertentu menjadi suatu standar kerja yang memungkinkan para manajemen menilai kemampuannya. Salah satu ukuran atau indikator yang dapat digunakan oleh pemimpin dalam menilai kemampuan pegawainya dalam melaksanakan tugasnya dapat dilihat dari tingkat produktivitas kerja yang dicapai oleh pegawai tersebut.

Produktivitas kerja pegawai dipengaruhi oleh beberapa faktor yang sangat kompleks. Menurut **Stoner** dan **Freeman** (1992 : 190), faktor-faktor yang berpengaruh terhadap produktivitas kerja ini terdiri dari faktor internal (faktor-faktor yang melekat pada diri pegawai itu sendiri) dan faktor eksternal (faktor-faktor yang mendorong motivasi kerja yang berasal dari luar).

Faktor internal tak lain adalah karakteristik pegawai itu sendiri yaitu unsur internal yang melekat pada pegawai itu sendiri seperti : umur, jenis kelamin, status pernikahan, dan masa kerja (**Robbins**, 2001 : 33).

“Obvious characteristics would be an employee’s age, gender, marital status, and tenure with organization.”

Handoko, Adam dan **Ibrahim** (1989); dan **Musanef** (1996) berkesimpulan bahwa unsur karakter personal seperti: umur, jenis kelamin, status pernikahan, dan masa kerja berperan dalam menentukan produktivitas kerja pegawai. Elemen karakteristik ini sangat berperan menentukan kemampuan kerja, dan produktivitas pegawai. Umur pegawai merupakan penentu dinamika kerja. Untuk pegawai fungsional umur optimum merupakan puncak prestasi kerja. Selanjutnya unsur karakteristik ini juga menentukan kinerja organisasi dalam mencapai tujuan bersama. Kinerja organisasi yang sangat mudah diukur adalah hasil kerja atau keberhasilan sasaran tugas.

Robbins (2001 : 32), mengemukakan bahwa terdapat dua alasan yang menjelaskan tentang hubungan antara usia kerja dengan produktivitas kerja seseorang, sebagaimana berikut :

There are two reason about the relationship between age and job productivity. First, there is widespread belief that job productivity declines with increasing age. Second is the reality that the workforce is aging.

Terdapat dua alasan yang menjelaskan tentang hubungan antara usia kerja dengan produktivitas kerja yaitu ; Pertama, ada keyakinan yang meluas bahwa kinerja merosot dengan meningkatnya usia. Kedua, adalah realita bahwa angkatan kerja menua.

Berdasarkan uraian diatas, usia dapat mempengaruhi produktivitas kerja. Hal tersebut didasarkan pada keyakinan bahwa produktivitas kerja merosot dengan makin tuanya seseorang. **Robbins** (2001 : 34), mengandaikan ketrampilan seorang individu terutama kecepatan, kecekatan, kekuatan, dan koordinasi makin menurun dengan berjalannya waktu, kebosanan pekerjaan yang berlarut-larut, dan kurangnya rangsangan intelektual pada usia tua, dapat berpengaruh pada berkurangnya produktivitas.

The productivity decline with age is often assumed that an individual's skills – particularly speed, agility, strength, and coordination – delay over time and that pronoloned job boredom and lack of intellectual stimulation all contribute to reduce productivity.

Disisi lain, **Mc. Evoy** and **Carsio** (1989 : 11-17), menganggap bahwa pekerja berusia lanjut umumnya lebih stabil dan (berlawanan dengan keyakinan umum) produktif dibandingkan dengan rekan sekerjanya yang lebih muda. Pekerja tua berkeinginan untuk mengambil tanggung jawab baru, sabar, disiplin, dan memiliki model peran yang dari pada karyawan yang lebih muda.

Menurut **Siagian** (1995 :81), bahwa usia mempunyai kaitan pula dengan tingkat kedewasaan psikologis. Artinya, semakin lanjut usia seseorang, yang bersangkutan diharapkan semakin mampu menunjukkan kematangan jiwa, dalam arti semakin bijaksana, semakin mampu berpikir secara rasional, semakin mampu mengendalikan emosi, semakin toleran terhadap pandangan dan perilaku yang berbeda dari pandangan dan perilaku sendiri, semakin mampu mengendalikan emosi dan sifat-sifat lain yang menunjukkan kematangan intelektual dan psikologis itu. Kedewasaan psikologis pegawai merupakan faktor utama yang dapat mendorong produktivitas kerja mereka.

Karakteristik Pegawai Terhadap Produktivitas Kerja
Pada Dinas Pendapatan Daerah

Dengan demikian, berdasarkan uraian tersebut diatas umur pegawai disatu sisi dapat mendorong seorang pegawai untuk lebih produktif dan disisi lain dapat juga menjadikan pegawai menjadi kontra-produktif.

Gender atau perbedaan jenis kelamin seorang pegawai disinyalir memiliki kontribusi yang cukup berarti dalam mempengaruhi produktivitas kerja. Studi-studi psikologis telah menemukan bahwa wanita lebih bersedia untuk memenuhi wewenang, dan pria lebih agresif dan lebih besar kemungkinannya dari pada wanita dalam memiliki pengharapan untuk sukses, sehingga dapat mempengaruhi produktivitas kerja diantara keduanya (**Robbins**, 2001 :35).

Salah satu hal yang nampak membedakan diantara kedua jenis kelamin, khususnya saat pegawai memiliki anak-anak prasekolah. Wanita-wanita yang bekerja lebih mungkin untuk memilih pekerjaan paruh waktu, jadwal kerja fleksibel, dan *telokomuning* (mengerjakan pekerjaan kantor di rumah), agar bisa menampung tanggung jawab terhadap keluarga, sebagaimana dapat dikutip dari pernyataan **Shellenbarger** (1991 : 1), berikut ini :

“One issue that does seem to differ between genders, especially where the employee has preschool children. Working womens are more likely to prefer part-time work, flexible work schedules, and telecommuting in order to accommodate their family responsibilities.

Disamping itu, dilihat dari tingkat kemangkiran (*absence*), wanita mempunyai tingkat kemangkiran yang lebih tinggi dari pada pria (**Scott and McClellan**, 1990 : 229). Hal ini terkait dengan fitrah dari seorang wanita, yang mengharuskan mereka absen dari tempat kerjanya (misalnya kerena hamil, *haid*,

atau ada anak yang sakit). Kondisi-kondisi yang demikian bagaimanapun dapat mempengaruhi produktivitas kerjanya dari masing-masing *gender* tersebut.

Pendapat yang agak berbeda dikemukakan oleh **Leigh** (1983 : 350), dimana menurut pemahamannya bahwa tidak terdapat perbedaan berarti dalam produktivitas pekerjaan antara wanita dan pria. Hal ini disebabkan oleh makin kuatnya tuntutan emansipasi wanita yang telah men-sejajarkan posisi wanita dengan pria, sebagaimana berikut ini :

“Be caused any strongly of women emancipation ambition, contribute to no significant difference in job productivity between men and women.”

Selanjutnya status pernikahan seseorang dapat pula berdampak pada produktivitas kerja orang tersebut. **Robbins** (2001 : 36), mengemukakan :

“Marriage imposes increased responsibilities that may make a steady job more valuable and important. Marriage employees have fewer absences, undergo less turn over, and are more satisfied with their jobs than are their unmarried co-workers.”

Berdasarkan pengertian diatas bahwa pernikahan memaksakan peningkatan tanggung jawab yang dapat membantu suatu pekerjaan yang tetap menjadi lebih berharga dan penting. Seseorang yang telah menikah akan merasa lebih mantap dengan pekerjaannya yang sekarang, hal ini dikarenakan ia melihat bahwa pekerjaan tersebut sebagai jaminan untuk masa depannya. Karyawan yang menikah akan lebih sedikit absensinya, perputaran kenaga kerja yang rendah, dan lebih puas dengan pekerjaan mereka daripada rekan sekerjanya yang bujangan. Sangat mungkin bahwa karyawan yang tekun dan puas lebih besar kemungkinannya terdapat pada karyawan yang menikah. Selain itu, karyawan

yang sudah menikah biasanya akan lebih tanggung jawab dalam pekerjaannya dibandingkan mereka yang belum menikah. Sehingga dengan demikian, dapat dikatakan bahwa status pernikahan dapat memberikan kontribusi yang nyata terhadap produktivitas kerja pegawai.

Faktor internal tak lain adalah karakteristik pegawai adalah masa kerja. Masa kerja didefinisikan sebagai lamanya pegawai telah bekerja disuatu institusi tertentu. **Robbins** (2001 : 36), mengemukakan, "*We can say a positive relationship between tenure and job productivity*" atau dapat diartikan bahwa terdapat suatu hubungan yang positif antara masa kerja dan produktivitas pekerjaan. Masa kerja sering diekspresikan dengan pengalaman kerja. Semakin lama masa kerja seorang pegawai, semakin banyak kemungkinan pegawai tersebut memiliki pengalaman kerja tentang suatu pekerjaan.

Semakin lama masa kerja pegawai, semakin banyak pula kemungkinan pegawai tersebut mendapatkan pendidikan dan pelatihan yang akan mendukung pekerjaan mereka sehingga dapat meningkatkan produktivitas kerjanya. Pendidikan pada dasarnya adalah suatu proses pengembangan sumberdaya manusia. **Sikula** (1982: 185-186) memberikan pembatasan pengembangan atau "*development*" dalam pengertian "pendidikan" tersebut sebagai berikut:

"Development is a longterm educational process utilizing a systematic and organized procedure by which managerial personnel learn conceptual and theoretical knowledge for general purpose".

Dari definisi di atas jelas bahwa "pengembangan/pendidikan" lebih bersifat filosofis dan teoritis, dibandingkan dengan kegiatan "*training*" (latihan). Lagi pula "pengembangan/pendidikan" lebih diarahkan untuk golongan "*managers*" sedangkan program "latihan" ditujukan untuk golongan "*nonmanagers*".

Pendidikan dengan berbagai programnya mempunyai peranan penting dalam proses meningkatkan kualitas kemampuan profesional individu. Menurut **Mondy** dan **Noe** (dalam **Marwansyah**, 2000:63) Pendidikan (*education*) mencakup kegiatan-kegiatan yang diselenggarakan untuk meningkatkan kompetensi menyeluruh seseorang (*overal competence*) dalam arah tertentu dan berada diluar lingkup pekerjaan yang ditanganinya saat ini.

Selanjutnya **Mondy et. al.** (1999: 254) menyatakan :

Development is learning that looks beyond the knowledge and skill needed for a present job. Training and development (T & D) is a planned, continuous effort by management to improve employee competency levels and organizational performance. Although the terms may used interchangeably, a distiction is sometimes made between the two.

Dari definisi diatas, ternyata *development* (pengembangan/pendidikan) dan *training* (pelatihan) memang dua hal yang berbeda, namun kedua-duanya menekankan peningkatan ketrampilan ataupun kemampuan dalam “*human relations*”. Pendidikan dan pelatihan pada dasarnya merupakan “*investment in human resources*” atau bahkan sebagai suatu “*capital investment*”. Untuk keperluan pelatihan (nonmanajerial) lebih diperlukan “*technical skills*” daripada “*conceptual skill*”. Sedangkan keperluan pendidikan/pengembangan (manajerial) diperlukan lebih banyak “*conceptual skills*” daripada “*technical skills*”. Namun dalam “*human relations skills*” keduanya memiliki bobot yang hampir sama.

Pengertian pendidikan dan pelatihan termasuk dalam fungsi operatif sumber daya manusia, yaitu *development*, dalam hal ini dikemukakan pendapat

Flippo (1982:199) mengatakan bahwa:

“Development would include both training to increase skill in performiong a specific job and education to increase general knowledge and understanding of our total environment”.

Karakteristik Pegawai Terhadap Produktivitas Kerja
Pada Dinas Pendapatan Daerah

Artinya bahwa pengembangan termasuk pelatihan bertujuan untuk meningkatkan keahlian dalam menjalankan suatu pekerjaan tertentu dan pendidikan bertujuan meningkatkan pengetahuan dan wawasan lingkungan.

Pelatihan bertujuan meningkatkan keterampilan pegawai dalam penguasaan berbagai ketrampilan dan teknik pelaksanaan kerja tertentu dalam waktu relatif singkat (pendek).

Menurut **Bernandian & Russel** dalam (**Gomes, 1995 : 191**) menyatakan bahwa :

“Pelatihan adalah setiap usaha untuk memperbaiki kinerja pekerja pada suatu pekerjaan yang sedang menjadi tanggung jawabnya atau suatu pekerjaan yang ada kaitannya dengan pekerjaannya. Jadi pelatihan hanya bermanfaat dalam situasi para pegawai kekurangan kecakapan dan pengetahuan.

Menurut **Dessler (1997:263)** Pelatihan adalah proses mengajarkan karyawan baru atau yang ada sekarang, keterampilan dasar yang mereka butuhkan untuk menjalankan pekerjaan mereka. Dengan demikian pelatihan bertujuan meningkatkan keterampilan pegawai. Arahnya adalah mengembangkan kemampuan karyawan sepanjang waktu. Kaitannya dengan prestasi kerja, dengan pelatihan diharapkan produktivitas kerja pegawai akan senantiasa meningkat.

Berdasarkan uraian tersebut diatas dapat disimpulkan bahwa karakteristik yang bersumber dari dalam diri seorang pegawai merupakan faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja pegawai/karyawan. Filosofi dan spirit tentang produktivitas sudah ada sejak awal peradaban manusia karena makna produktivitas adalah keinginan (*the will*) dan upaya (*effort*) manusia untuk meningkatkan kualitas kehidupan dan penghidupan di segala bidang.

Karakteristik Pegawai Terhadap Produktivitas Kerja
Pada Dinas Pendapatan Daerah

Ada beberapa pendapat dari kalangan pakar tentang pengertian produktivitas kerja, pada hakekatnya mengenai sasaran penggunaannya apabila dihubungkan dengan produktivitas kerja dilingkungan pemerintahan yang pada umumnya melaksanakan kegiatan pelayanan jasa.

Menurut formulasi *National Productivity Board* (NPB) Singapore (dalam Sedarmayanti, 2001:56), dikatakan bahwa produktivitas adalah sikap mental (*attitude of mind*) yang mempunyai semangat untuk melakukan peningkatan perbaikan.

Perwujudan produktivitas kerja yang ideal menurut **National Productivity Board (NPB) Singapore** (dalam Sedarmayanti, 2001 : 58) ditandai dengan berbagai indikator sebagai berikut:

1. Yang berkaitan pengetahuan dengan diri sendiri dapat dilakukan melalui peningkatan:
 - a. Pengetahuan dan ketrampilan
 - b. Upaya pribadi untuk menciptakan kerukunan kerja
2. Yang berkaitan dengan pekerjaan yaitu melalui:
 - a. Manajemen dan metode kerja yang lebih baik
 - b. Penghematan biaya dan ketepatan waktu
3. Yang berkaitan dengan sikap mental
 - a. Motivasi, disiplin
 - b. Kreatif dan inovatif
 - c. Dinamis dan profesional

Sedangkan **Simanjuntak** (1998 : 38), mengungkapkan bahwa produktivitas mengandung pandangan hidup dan sikap mental yang selalu berusaha untuk meningkatkan mutu kehidupan. Pandangan hidup dan sikap mental tentang keadaan hari ini harus lebih baik daripada kemarin, dan mutu kehidupan besok harus lebih baik dari pada hari ini. Dengan pandangan hidup dan sikap mental yang demikian, akan mendorong manusia untuk tidak cepat merasa puas, akan tetapi terus mengembangkan diri dan meningkatkan kemampuan kerja.

Produktivitas tenaga kerja merupakan ukuran keberhasilan pegawai yang memiliki sikap mental untuk selalu berusaha meningkatkan mutu kehidupannya. Seorang pegawai dinilai produktif jikalau memiliki sikap mental untuk terus memacu dan mendorong dirinya agar tidak cepat merasa puas, tetapi terus mengembangkan diri dan meningkatkan kemampuan kerja.

Berdasarkan pengertian-pengertian produktivitas sebagaimana diatas, maka yang dimaksud produktivitas kerja pegawai Dinas Pendapatan daerah Kota Banjarmasin adalah dalam bentuk sikap mental pegawai yang mempunyai semangat untuk melakukan perbaikan dan meningkatkan hasil kerja mereka sebagaimana pengertian produktivitas menurut formulasi *national productivity board* (NPB) Singapore.

Studi empiris tentang karakteristik pegawai terhadap produktivitas kerja, ternyata tidak begitu banyak dilakukan oleh para ahli. Hanya terdapat beberapa penelitian saja, yang mengupas tentang keterkaitan antara karakteristik pegawai terhadap produktivitas kerja pegawai. Berdasarkan studi empiris yang sangat

Karakteristik Pegawai Terhadap Produktivitas Kerja
Pada Dinas Pendapatan Daerah

terbatas tersebut, meski kurang begitu *komprehenship* namun setidaknya dapat dijadikan sebagai acuan atau rujukan yang dapat memperkuat teori-teori tentang keterkaitan antara karakteristik pegawai terhadap produktivitas kerja pegawai sebagaimana yang telah dikupas pada bagian sebelumnya.

Salah satu studi empiris (jurnal) yang dijadikan sebagai rujukan utama dalam penelitian ini bersumber pada penelitian yang telah dilakukan oleh **Koster** (2002 : 233 – 244), yang meneliti tentang faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas pegawai PT Asuransi Akenlife Denpasar Bali. **Koster** melihat bahwa ada keterkaitan positif antara umur pegawai, status pernikahan, dan masa kerja pegawai terhadap produktivitas kerja pegawai. Dengan mengambil sampel sebanyak 60 orang pegawai PT Asuransi Akenlife Denpasar Bali, ditemukan hasil bahwa ketiga variabel berpengaruh positif dan signifikan terhadap peningkatan produktivitas kerja pegawai. Rekomendasi lainnya dalam penelitian **Koster** adalah bahwa masa kerja merupakan variabel yang memberikan pengaruh terbesar terhadap peningkatan produktivitas kerja pegawai, yang diikuti oleh pengaruh faktor umur dan faktor status pernikahan.

Dalam referensi lain, **Hafid** (2002 : 2), mengemukakan bahwa banyak faktor yang terlibat dan mempengaruhi produktivitas (keberhasilan) seseorang dalam bekerja, yaitu faktor diri dan faktor situasional. Faktor diri adalah faktor-faktor yang bersumber dari dalam diri si pekerja dan sudah ada dalam diri pekerja sebelum pekerja tersebut mulai bekerja, terdiri dari *aptitude*, karakteristik fisik, minat, motivasi, usia, jenis kelamin, pendidikan dan pengalaman (masa kerja), dan

system nilai. Sedangkan faktor situasional merupakan faktor yang bersumber dari luar si pekerja dan hampir sepenuhnya dapat diatur dan diubah oleh pimpinan perusahaan sehingga disebut juga faktor manajemen, terdiri dari faktor social, organisasi, dan prasarana fisik. Kedua faktor tersebut, secara bersama-sama maupun secara parsial dapat mempengaruhi produktivitas kerja pegawai. Sebagaimana hasil rekomendasinya bahwa faktor diri pegawai dan faktor situasional berpengaruh secara signifikan terhadap peningkatan produktivitas kerja pegawai.

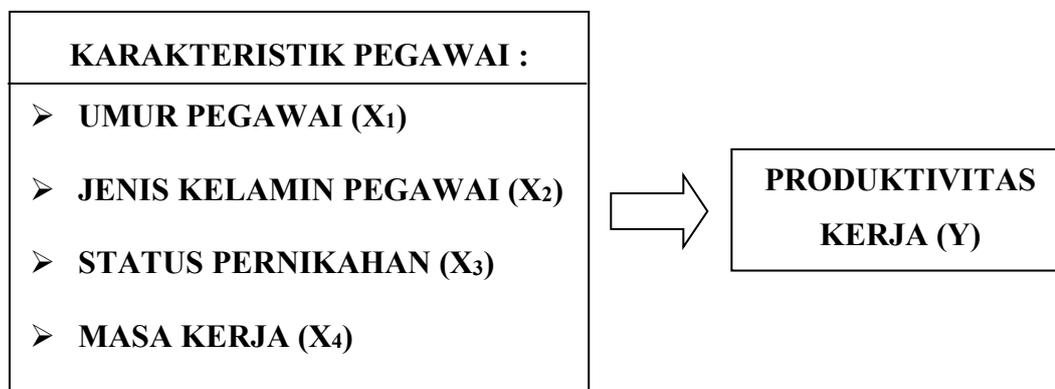
Selanjutnya **Mackintosh** (2002 : 16 –21), dalam studi empirisnya mengemukakan adanya fakta nyata bahwa dalam komunitas kerja dimanapun akan selalu terdapat pembagian kerja berdasarkan jenis kelamin. Pembagian kerja berdasarkan perbedaan jenis kelamin merupakan fakta yang selalu ada dalam masyarakat manusia. **Mackintosh** berpendapat bahwa adanya perbedaan *gender* dan pembagian kerja tersebut bagaimanapun dapat mempengaruhi produktivitas kerjanya. Sebagaimana kesimpulan penelitiannya bahwa terdapat pengaruh yang positif antara perbedaan-perbedaan yang terdapat diantara jenis kelamin biologis dengan produktivitas kerja mereka.

Selanjutnya untuk melihat keterkaitan pokok-pokok pikiran dalam materi kerangka pemikiran yang telah diutarakan, hal ini dapat dilihat melalui visualisasi kesisteman antara karakteristik dengan variabel produktivitas kerja pegawai.

Pada Gambar 1.1 diperlihatkan pengaruh karakteristik pegawai, yang terdiri umur, jenis kelamin, status pernikahan, masa kerja berpengaruh terhadap

Karakteristik Pegawai Terhadap Produktivitas Kerja
Pada Dinas Pendapatan Daerah

produktivitas kerja pegawai. Untuk lebih jelasnya kerangka pikir yang telah diuraikan dapat dilihat pada diagram berikut :



Gambar 1.1. Paradigma Penelitian

1.5.2. Hipotesis Penelitian

Atas dasar latar belakang dan kerangka penelitian dapat dirumuskan hipotesis utama sebagai berikut:

“Karakteristik pegawai berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja pegawai pada Dinas Pendapatan Daerah Kota Banjarmasin”.

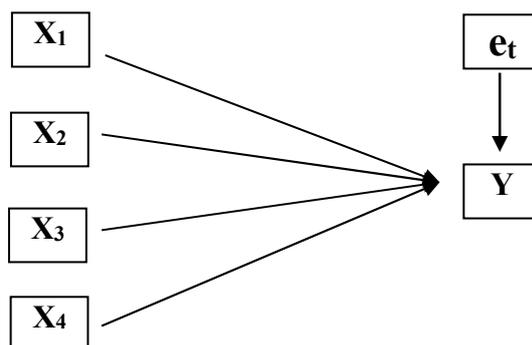
Dari hipotesis utama diatas, dapat dibuat sub-hipotesis pendukung sebagai berikut:

1. Umur pegawai berpengaruh terhadap negatif produktivitas kerja pegawai pada Dinas Pendapatan daerah Kota Banjarmasin.
2. Perbedaan Jenis kelamin pegawai berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja pegawai pada Dinas Pendapatan daerah Kota Banjarmasin.
3. Perbedaan Status pernikahan pegawai berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja pegawai pada Dinas Pendapatan daerah Kota Banjarmasin.

Karakteristik Pegawai Terhadap Produktivitas Kerja
Pada Dinas Pendapatan Daerah

4. Perbedaan Masa Jabatan pegawai berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja pegawai pada Dinas Pendapatan daerah Kota Banjarmasin.

Dari kerangka pemikiran dan hipotesis, dapat dijelaskan hubungan struktural antar variabel sebagai berikut:



Gambar 1.2. : Pengaruh X_1 , X_2 , X_3 , dan X_4 terhadap Y .

Keterangan:

X_1 = Umur Pegawai

X_2 = Perbedaan Jenis Kelamin Pegawai

X_3 = Perbedaan Status Perkawinan

X_4 = Perbedaan Masa Kerja Pegawai

Y = Produktivitas Kerja Pegawai

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Karakteristik Pegawai

2.1.1. Karakteristik Umur Pegawai

Umur merupakan variabel yang mempunyai kaitan erat dengan segi kehidupan organisasional. Umur mempunyai kaitan dengan kedewasaan teknis dan kedewasaan psikologis. Dikaitkan dengan kedewasaan teknis, anggapan yang berlaku ialah bahwa makin lama seseorang berkarya, kedewasaan teknisnya mestinya meningkat. Pengalaman seseorang melaksanakan tugas tertentu secara terus-menerus untuk waktu yang lama biasanya meningkatkan kedewasaan teknisnya. Contoh : seorang yang bekerja di suatu perusahaan perakitan barang-barang elektronik merupakan contoh bahwa semakin lama bekerja seseorang mestinya semakin mampu merakit lebih banyak alat elektronik yang dihasilkan oleh perusahaannya dengan tingkat deviasi yang semakin rendah. Asumsi yang sama berlaku untuk semua jenis pekerjaan karena salah satu kelebihan manusia dari makhluk lainnya adalah kemampuannya belajar dari pengalaman, terutama pengalaman yang berakhir pada kesalahan.

Menurut **Siagian** (1995 :81), bahwa usia mempunyai kaitan pula dengan tingkat kedewasaan psikologis. Artinya, semakin lanjut usia seseorang, yang bersangkutan diharapkan semakin mampu menunjukkan kematangan jiwa, dalam arti semakin bijaksana, semakin mampu berpikir secara rasional, semakin mampu

mengendalikan emosi, semakin toleran terhadap pandangan dan perilaku yang berbeda dari pandangan dan perilaku sendiri, semakin mampu mengendalikan emosi dan sifat-sifat lain yang menunjukkan kematangan intelektual dan psikologis itu. Kedewasaan psikologis pegawai merupakan faktor utama yang dapat mendorong produktivitas kerja mereka.

Penelitian dari pengalaman banyak orang menunjukkan pula tingkat kepuasan kerja seseorang yang semakin lanjut usianya semakin besar. Tingkat kepuasan kerja yang cenderung tinggi, didasarkan pada pendapat yang mengatakan bahwa setelah berusaha meniti karir untuk sekian tahun lamanya, hal-hal yang telah dicapai itulah yang nampaknya maksimal dapat dicapainya. Sehingga kepuasan kerja disini lebih diartikan sebagai kesediaan menerima kenyataan tentang hasil-hasil karya yang diraih yang biasanya berakibat pada sikap yang realistik, sepi dari ambisi yang berlebihan dimana apabila tidak tercapai hanya akan berakibat pada frustrasi. Tingkat kepuasan kerja berkaitan pula dengan berkurangnya kecenderungan seseorang untuk pindah ke organisasi lain untuk berkarya. Artinya telah terbukti bahwa semakin tua usia seseorang kecenderungannya untuk pindah pekerjaan semakin berkurang. Hal itu dipahami karena setelah berkarya untu waktu yang cukup lama dalam satu organisasi tertentu, seseorang pada umumnya sudah merasa “betah”, ada jaminan penghasilan yang tetap, mempunyai rekan-rekan yang mungkin dapat dikategorikan sebagai sahabat, telah mengetahui dengan tingkat kepastian yang tinggi hak-haknya yang akan dipenuhi oleh organisasi seperti: hak cuti, perawatan

kesehatan, hak pensiun, kemungkinan memperoleh penghargaan dan lain sebagainya, yang belum tentu diperolehnya di tempat kerja yang baru, paling sedikit tidak dengan segera. Salah satu implikasi dari faktor umur bawahan ialah bahwa nampaknya seorang manajer perlu menggunakan pendekatan yang berbeda dalam perlakuannya terhadap bawahan yang relatif muda dibandingkan dengan mereka yang sudah lebih tua.

Menurut **Robbins** (2001 : 42) terdapatnya hubungan antara usia dan kinerja mempunyai tiga alasan. *Pertama*, ada keyakinan yang meluas bahwa kinerja merosot dengan meningkatnya usia. *Kedua*, dalah realita bahwa angkatan kerja menua. Misalnya, pekerja usia 55 dan yang lebih tua merupakan sector yang nerkembang paling cepat dari angkatan kerja antara tahun 1990 dan 2005, peringkat mereka diharapkan melonjak 43,7 persen. Alasan *ketiga*, bahwa perundang-undangan amerika menyatakan dengan segala maksud dan tujuan , menyatakan pensiunan yang bersifat perintah sebagai melanggar hukum. Kebanyakan pekerja dewasa ini tidak lagi harus pensiun pada usia 70 tahun.

Menurut **Robbins** (2001 : 43) bahwa usia berpengaruh terhadap keluar masuknya karyawan, kemangkiran, produktivitas, dan kepuasan. Semakin tua seseorang, akan semakin kecil kemungkinan berhenti dari pekerjaan. Dengan makin tuanya para peker, makin sedikit kesempatan alternatf pekerjaan bagi mereka. Disamping itu, pekerja yang lebih tua kecil kemungkinan akan berhenti, karena masa kerja mereka yang lebih panjang cenderung memberikan kepada mereka tingkat upah yang lebih tinggi, liburan dengan upah yang lebih panjang, dan tunjangan pensiun yang lebih menarik.

Menurut **Robbins** (2001) bahwa usia berhubungan terbalik dengan kemangkiran (tingkat absensi). Pekerja yang lebih tua kecil kemungkinan untuk melakukan tingkat kemangkiran, karena lebih dapat dihindari dibandingkan karyawan yang lebih muda. Tetapi ada juga tingkat kemangkiran (absensi) yang tidak dapat dihindarkan lebih tinggi, yaitu karena kesehatan yang lebih buruk sehubungan dengan penuaan dan lebih lamanya waktu pemulihan yang diperlukan pekerja tua bila cedera.

Robbins (2001 : 44) berpendapat bahwa usia mempengaruhi produktivitas seseorang dengan makin bertambah tuanya seseorang. Sering ditemui ketrampilan seseorang individu, terutama kecepatan, kecekatan, kekuatan, dan koordinasi mengikis / menurun seiring dengan berjalannya waktu, dan bahwa kebosanan yang berlarut-larut dan kurangnya rangsangan intelektual semuanya menyumbang pada berkurangnya produktivitas.

Hubungan antara usia dan kepuasan kerja menunjukkan suatu hubungan positif, sekurangnya sampai usia 60 tahun. Temuan ini mencampurkan karyawan profesional dengan tidak profesional. Pada pemisahan tipe profesional dan tidak profesional menunjukkan hasil bahwa kepuasan cenderung terus menerus meningkat pada para profesional dengan bertambahnya usia mereka, sedangkan pada non-profesional kepuasan itu merosot selama usia setengah-baya dan kemudian naik lagi dalam tahun-tahun berikutnya.

2.1.2. Karakteristik Jenis Kelamin

Karakteristik Pegawai Terhadap Produktivitas Kerja
Pada Dinas Pendapatan Daerah

Faktor yang mempengaruhi karakteristik pegawai ialah jenis kelamin. Nilai yang cukup lama dominan dalam kultur berbagai bangsa mengatakan bahwa pada dasarnya tempat wanita adalah “di dapur” yang berarti bahwa dalam banyak masyarakat peranan wanita yang terutama adalah mengurus rumah tangga, bukan sebagai pencari nafkah, apalagi sebagai pencari nafkah yang utama. Akan tetapi dewasa ini tampak adanya pergeseran nilai tentang peranan wanita. Menurut **Siagian** (1995 : 83), bahwa banyak faktor yang turut berpengaruh terhadap pergeseran nilai tersebut. Tiga hal yang nampaknya menonjol ialah gerakan emansipasi, pendidikan wanita yang semakin lama semakin meningkat dan pertimbangan ekonomi.

Telah umum diketahui bahwa di banyak masyarakat timbul gerakan emansipasi wanita yang yang intinya terlihat pada keinginan para wanita untuk diperlakukan sama dengan pria dalam semua segi kehidupan, termasuk kehidupan berkarya. Pada umumnya persamaan hak itu kini dapat dikatakan telah diterima secara universal, sehingga bukan lagi hal yang aneh untuk melihat wanita meniti karier dalam aneka ragam bidang. Di lingkungan pemerintahan, misalnya, dewasa ini mengenal presiden wanita, perdana menteri wanita, menteri wanita, dan pejabat dan karyawati wanita yang melakukan berbagai jenis kegiatan. Di bidang politik, sudah hal biasa menemukan wanita yang terpilih atau diangkat menjadi pimpinan organisasi politik dan menjadi anggota parlemen, baik pada tingkat nasional maupun tingkat lokal. Demikian pula halnya dalam organisasi niaga. Melihat wanita sebagai direktur utama, direktur dan berbagai jabatan managerial

lainnya bukan lagi hal yang asing. Bahkan beberapa perusahaan penerbanganpun sudah mempromosikan pilot wanita sebagai kapten pesawat udara komersial berbadan lebar seperti DC-10 dengan rute trans kontinental. Demikian pula dalam lembaga-lembaga pendidikan, termasuk lembaga pendidikan tinggi . Menemukan rector, dekan, ketua jurusan wanita di perguruan tinggi, baik negeri maupun swasta, sudah merupakan hal yang biasa. Hal serupa juga terlihat pada organisasi-organisasi sosial yang bersifat nirlaba yang mengelola yayasan, rumah yatim piatu, rumah jompo, dan lain sebagainya. Bahkan dikalangan Angkatan Bersenjatapun terdapat banyak wanita sebagai anggotanya dan menduduki jabatan pimpinan dan berada pada semua jenjang kepangkatan, mulai dari tamtama, bintara, perwira pertama, perwira menengah dan bahkan juga perwira tinggi.

Faktor kedua yang berpengaruh ialah tingginya tingkat pendidikan masyarakat, termasuk tingkat pendidikan kaum wanita. Kenyataan menunjukkan bahwa wanita telah menempuh semua jenjang pendidikan formal. Artinya tidak ada lagi tingkat gelar akademik yang tidak terjangkau oleh wanita karena dunia pendidikan memang tidak terjangkau oleh wanita karena dunia pendidikan memang tidak mengenal diskriminasi dalam memberikan kesempatan memperoleh pendidikan bagi warga masyarakat. Salah satu konsekuensi logis dari yang diperoleh para wanita di bidang pendidikan adalah keinginan memanfaatkan pengetahuan dan ketrampilan yang dimilikinya dengan berkarya dalam berbagai bidang yang sesuai dengan pengetahuan dan ketrampilannya itu. Karena itulah dewasa ini semakin banyak wanita yang dikenal sebagai wanita karir. Bahkan

tidak sedikit diantara mereka yang memutuskan untuk tidak berkeluarga dan memilih karier sebagai pengganti kehidupan kekeluargaan dalam mencari kepuasan hidup.

Faktor ketiga adalah karena tekanan ekonomi. Artinya karena pemuasan kebutuhan keluarga tidak mungkin dilakukan dengan memuaskan apabila mengandalkan hanya satu sumber penghasilan yaitu penghasilan suami, biasanya timbul keinginan para isteri rumah tangga untuk juga turut berkarya agar berbagai kebutuhan ekonomi keluarga yang bersangkutan dapat terpenuhi dengan lebih memuaskan. Dalam hal demikian, seorang ibu rumah tangga mungkin saja terlibat dalam kegiatan pencarian nafkah, tetapi yang memungkinkannya tetap tinggal di rumah sambil melakukan kegiatan ekonomi, seperti misalnya menerima jahitan, membuka usaha katering, membuat penganan yang disalurkan ke berbagai toko makanan, toko swalayan dan lain sebagainya. Sebaliknya, tidak mustahil ibu rumah tangga yang bersangkutan harus meninggalkan rumah karena menjadi karyawati di instansi atau perusahaan tertentu.

Menjadi sorotan disini tentunya adalah para wanita yang bekerja secara professional dalam organisasi tertentu dengan menerima imbalan tertentu pula, bukan mereka yang berwirausaha. Artinya, jika dalam suatu organisasi tertentu terdapat karyawati, para manager perlu mengenali karakteristik mereka karena dengan demikian kehadiran mereka dalam organisasi memberi sumbangan yang positif bagi organisasi. Pentingnya pemahaman demikian menjadi lebih nyata karena di kalangan masyarakat telah lama berlangsung perdebatan, telah lama terdapat mitos dan berbagai opini tentang kemampuan wanita berkarya *vis a vis*

kaum pria. Dalam hal ini terdapat dua pertanyaan yang menjadi bahan perdebatan yaitu : 1) apakah ada perbedaan-perbedaan nyata antara kemampuan pria dan wanita dalam melakukan kegiatan-kegiatan tertentu, 2) Apakah ada jenis-jenis pekerjaan tertentu yang hanya cocok dilakukan oleh pria atau oleh wanita?

Dewasa ini pendapat yang semakin dominan adalah bahwa tidak ada perbedaan-perbedaan nyata tersebut. Hanya saja sifat kodrati masing-masing jenis kelamin tetap harus diperhitungkan. Belum pernah bisa dibuktikan misalnya bahwa pria lebih efektif dalam mengambil keputusan dibandingkan dengan wanita. Juga belum pernah terbukti bahwa kemampuan analitik wanita lebih rendah atau lebih tinggi dari pria. Demikian pula dalam menghadapi suasana kompetitif, motivasi atau kepemimpinan.

Jika demikian halnya, persepsi para manajer dalam menghadapi para karyawan yang menjadi bawahannya seyogyanya didasarkan pada pendapat bahwa tidak terdapat perbedaan yang mencolok antara karyawan dan karyawan perempuan sepanjang kemampuan menjadi anggota organisasi yang konstruktif dan kontributif. Dalam dua hal mungkin terdapat dua hal yang cukup penting untuk mendapat perhatian. Pertama adalah kemungkinan berhenti. Akal sehat saja memberi petunjuk bahwa kemungkinan berhenti bekerja lebih besar bagi wanita dibandingkan dengan kaum pria. Beberapa alasan pokok mengapa kemungkinan demikian besar ialah karena menikah, jumlah anak yang bertambah dan penghasilan dari satu sumber yang dianggap memadai, suami dipindahkan oleh instansi atau perusahaannya ke tempat lain sehingga isteripun harus ikut pindah.

Tetapi perbedaan demikian tentunya hanya berlaku bagi seorang karyawan yang sudah menikah. Bagi karyawan yang belum atau tidak menikah tidak terdapat bukti yang konklusif mengenai hal ini.

Hal kedua adalah tingkat kemangkiran di tempat tugas. Pengalaman banyak organisasi menunjukkan bahwa tingkat kemangkiran karyawan yang sudah menikah dan mempunyai anak cenderung lebih tinggi dibandingkan dengan para anggota organisasi lain, baik pria maupun wanita. Hal inipun mudah dipahami terutama apabila dikaitkan dengan rasa tanggung jawabnya sebagai ibu rumah tangga yang bagaimanapun juga mengharuskannya mendahulukan pengurusan rumah tangga dibandingkan dengan penitisan karier.

Jelaslah bahwa implikasi jenis kelamin para pekerja merupakan hal yang sangat perlu mendapat perhatian secara wajar karena dengan demikian perlakuan terhadap mereka pun dapat disesuaikan sedemikian rupa sehingga mereka menjadi anggota organisasi yang bertanggung jawab.

Robbins (2001 ; 44) mengemukakan bahwa ada perbedaan yang konsisten antara pria dan wanita dalam kemampuan memecahkan masalah, ketrampilan analisis, dorongan kompetitif, motivasi, sosiabilitas, dan kemampuan belajar. Sementara studi-studi psikologis menemukan bahwa wanita lebih bersedia mematuhi wewenang, dan pria lebih agresif dan lebih besar kemungkinannya daripada wanita dalam memiliki pengharapan (ekspektasi) untuk lebih sukses, tetapi perbedaan ini kecil adanya. Berdasarkan perubahan-perubahan yang signifikan selama 25 tahun terakhir, tidak ada perbedaan yang berarti dalam perbedaan produktifitas pekerjaan antara pria dan wanita.

Begitu juga bukti yang menunjukkan jenis kelamin karyawan dalam mempengaruhi kepuasan kerja. Satu masalah yang nampaknya membedakan antar jenis kelamin adalah khususnya saat karyawan mempunyai anak-anak prasekolah, adalah pilihan atas jadwal kerja. Ibu-ibu yang bekerja lebih mungkin untuk memilih pekerjaan paruh-waktu, jadwal kerja lentur (fleksibel), dan *telekomuting* (mengerjakan pekerjaan kantor di rumah) agar bias menampung tanggung jawab terhadap keluarga.

Mengenai tingkat kemangkiran dan keluar masuknya karyawan, **Robbins** (2001:44) mengemukakan bahwa wanita mempunyai tingkat keluar masuk yang lebih tinggi. Riset tentang kemangkiran, terdapat bukti secara konsisten bahwa wanita mempunyai tingkat kemangkiran lebih tinggi dibandingkan pria. Penjelasan yang paling logis untuk penemuan ini adalah bahwa riset dilakukan di Amerika utara, dan budaya Amerika Utara secara historis menempatkan tanggung jawab rumah tangga dan keluarga pada wanita. Jika ada anak yang sakit atau seseorang perlu tinggal di rumah untuk menunggu tukang ledeng, maka wanitalah yang secara tradisional mengambil cuti dari kerjanya. Peran historis wanita dalam perawatan anak dan sebagai pencari nafkah ekunder dengan pasti telah berubah sejak dasawarsa 1970-an ; dan sebagian besar pria, dewasa ini mempunyai kepentingan yang sama seperti wanita dalam hal perawatan harian dan masalah-masalah yang dikaitkan dengan perawatan anak.

2.1.3. Karakteristik Status Perkawinan

Terlepas dari pergeseran-pergeseran nilai sosial budaya yang terjadi di hampir semua masyarakat yang kadang-kadang terasa drastis, lembaga perkawinan pada umumnya masih tetap dipandang sebagai suatu lembaga “suci” dan perlu dimasuki oleh insan yang sudah dewasa, baik pria maupun wanita. Artinya pandangan yang mengatakan bahwa apabila seseorang sudah mencapai usia dewasa, rasa tanggung jawabnya kepada orang tua dan anggota keluarga lainnya seolah-olah menuntutnya untuk mencari pasangan hidup. Kesucian lembaga perkawinan ini mengejawantah dalam berbagai bentuk seperti kesetiaan kepada pasangan masing-masing dalam hal kehidupan seksual, kelanggengan hubungan suami isteri yang hanya dipisahkan oleh kematian, tanggung jawab untuk membina keluarga yang sejahtera dan bahagia dan lain sebagainya. Dapat dipastikan bahwa faktor-faktor demikian berpengaruh pada perilaku seseorang dalam kehidupan organisasionalnya, baik secara positif maupun negatif. Berarti bahwa status perkawinan seseorang turut pula memberikan petunjuk tentang cara, dan teknik motivasi yang cocok digunakan baginya dibandingkan dengan orang yang tidak berkeluarga.

Menurut **Siagian** (1995 : 86) bahwa dalam hal kepuasan kerja, seorang karyawan atau karyawan yang sudah berkeluarga akan cenderung lebih mudah merasa puas dalam pekerjaannya dibandingkan dengan orang yang belum berkeluarga. Salah satu faktor penyebabnya adalah rasa tanggung jawabnya yang besar untuk menghidupi keluarganya.

Demikian pula dengan keinginan pindah pekerjaan. Seorang yang sudah berkeluarga biasanya tidak mempunyai keinginan pindah pekerjaan kalau faktor-faktor lain seperti pekerjaan yang menarik, pergaulan dengan rekan-rekan kerja yang serasi, hubungan atasan bawahan yang wajar, imbalan yang memadai, perlakuan yang manusiawi, dan lain sebagainya mendukungnya. Artinya orang yang sudah berkeluarga cenderung tidak mau atau paling sedikit tidak mudah mengambil resiko meninggalkan pekerjaan yang sudah di tangan dan mencari lapangan pekerjaan baru di tempat lain yang mengandung unsure-unsur resiko yang lebih besar dibandingkan dengan tempat bekerjanya yang sekarang.

Keengganan mengambil resiko itupun berkaitan dengan rasa tanggung jawab seseorang terhadap keluarganya. Misalnya dalam hal kontinuitas penghasilan, tidak mustahil bahwa dengan pindah pekerjaan akan terjadi diskontinuitas dalam hal sumber penghasilan yang bias berlangsung lama apabila yang bersangkutan tidak segera memperoleh pekerjaan baru. Sudah barang tentu hal demikian mempunyai dampak kuat yang negatif bagi keluarga yang bersangkutan, terutama dalam bentuk tersedianya dana untuk membiayai kebutuhan keluarga, bukan saja yang primer seperti sandang dan pangan, tetapi juga yang menyangkut biaya pendidikan, pemeliharaan kesehatan, rekreasi, penunaian kewajiban sosial dan lain sebagainya.

Status perkawinan mempunyai hubungan korelasi positif dengan produktivitas kerja seseorang. Artinya, dengan menunjukkan prestasi kerja yang memuaskan karyawan yang bersangkutan akan menerima berbagai bentuk

imbalan, baik yang bersifat finansial; seperti kenaikan gaji, bonus, premi, hadiah dan sejenisnya; maupun yang bersifat nonfinansial seperti promosi, surat penghargaan dan hal-hal lain yang sejenis. Tetapi kalau dikaitkan dengan pola tingkat kemangkiran (absensi), sedikit sukar untuk melakukan generalisasi. Artinya tidak bias dinyatakan secara kategorikal bahwa orang yang sudah menikah akan lebih sering atau jarang absensi dibandingkan dengan orang yang belum berkeluarga. Generalisasi demikian sukar dibuat karena tergantung pada banyak faktor, seperti jarak antara tempat tinggal dan tempat pekerjaan, tersedia tidaknya sarana transportasi yang memadai, kondisi perekonomian yang bersangkutan, keadaan kesehatan para anggota keluarga, bentuk dan sifat pengenaan sanksi apabila absensi, dan sebagainya.

Robbins (2001:45) mengemukakan bahwa dampak status perkawinan terhadap produktivitas menunjukkan bahwa karyawan yang menikah lebih sedikit tingkat absensinya, mengalami pergantian pekerjaan yang lebih rendah, dan lebih puas dengan pekerjaan mereka daripada rekan sekerjanya yang bujangan. Perkawinan memaksakan peningkatan tanggung jawab yang dapat membuat suatu pekerjaan yang tetap (*steady*) menjadi lebih berharga dan penting. Hal ini oleh karenanya karyawan yang tekun dan lebih mempunyai tingkat kepuasan yang tinggi terdapat pada karyawan yang menikah.

2.1.4. Karakteristik Masa Kerja

Secara umum dapat dikatakan bahwa setiap organisasi menginginkan para pekerjanya terus berkarya pada organisasi yang bersangkutan selama masa aktifnya. Dengan perkataan lain tidak ada organisasi yang senang melihat sering terjadinya pergantian pegawai, dalam arti, banyak pegawai lama yang meninggalkan organisasi dengan berbagai alasan dan sebagai akibatnya harus direkrut pegawai baru untuk menggantikan mereka yang berhenti tersebut.

Menurut **Siagian** (1995 : 90) kondisi dengan sering terjadinya pergantian pegawai tidak diinginkan oleh organisasi. Hal tersebut disebabkan oleh berbagai pertimbangan. *Pertama*, dengan semakin banyaknya tenaga aktif yang meninggalkan organisasi dan pindah berkarya ke organisasi yang lain, hal tersebut merupakan suatu pencerminan bahwa ada sesuatu yang “tidak beres” dalam organisasi tersebut, sehingga banyak orang yang tidak puas. Salah satu faktor penyebabnya adalah menyangkut soal system penggajian dan pengupahan termasuk jumlahnya. Dapat pula disebabkan karena jenis pekerjaan yang dianggap atau dirasa “membosankan”, terlalu rutin, tidak menantang, atau bahkan juga mungkin dirasakan terlalu sulit atau terlalu gampang. Tidak mustahil bahwa banyak orang meninggalkan organisasi karena iklim kerja yang dipandang kurang atau tidak serasi, baik antara seseorang dengan rekannya yang setingkat, maupun dalam arti hubungan atasan dengan bawahan, Berarti manajemen perlu mawas diri dan berusaha menganalisis mengapa hal tersebut dapat terjadi karena akan merugikan organisasi yang bersangkutan.

Kedua, semakin lama banyak orang “lama” yang pindah pekerjaan, organisasi yang ditinggalkan menderita kerugian yang sangat besar. Kerugian pertama adalah kerugian materiil dalam arti bahwa mereka yang meninggalkan organisasi harus diganti dengan orang-orang baru. Orang-orang baru itu dapat dikategorikan pada dua jenis, yaitu orang yang sudah berpengalaman di tempat lain melaksanakan tugas sejenis seperti yang akan dilakukannya dalam organisasi baru yang dimasukinya. Akan tetapi meskipun mereka sudah berpengalaman di organisasi yang lain, memasuki organisasi baru tetap memerlukan berbagai bentuk penyesuaian yang tidak bersifat teknis, akan tetapi lebih bersifat psikologis dan sosio kultural. Artinya karena setiap organisasi mempunyai cirri-ciri khas, seperti gaya manajerial yang berlaku, sifat tertentu dari interaksi yang terjadi antara sesama pekerja, kultur organisasi, kebiasaan-kebiasaan yang mungkin hanya berlaku dalam organisasi tersebut, setiap orang baru tidak serta merta bias berkarya seproduktif yang diharapkan.

Orang yang bersangkutan memerlukan waktu untuk betul-betul mengenal organisasi baru tersebut dan dengan demikian melakukan penyesuaian yang diperlukan sedemikian rupa sehingga dia benar-benar diterima sebagai anggota organisasi. Situasi demikian dikatakan merupakan kerugian karena untuk jangka waktu tertentu seseorang tidak memberikan sumbangsuhnya yang maksimal. Jika maikan banyak orang baru seperti itu tentu semakin banyak kerugian yang harus diderita oleh organisasi. Masalahnya menjadi lebih rumit apabila organisasi tidak berhasil merekrut tenaga-tenaga yang sudah berpengalaman pada organisasi lain dan harus menerima tenaga-tenaga baru yang belum berpengalaman sama sekali.

Mungkin saja mereka telah menempuh berbagai jenjang pendidikan formal yang secara teoritikal telah mempersiapkan mereka secara teknis untuk melakukan tugas-tugas tertentu. Karena belum berpengalaman, mereka memerlukan waktu yang lebih lama untuk tiga kepentingan utama, yaitu :

- a. Magang dalam arti belajar mengenai tugasnya dengan melihat orang lain yang sudah berpengalaman melakukannya.
- b. Orientasi dalam arti mempelajari kegiatan berbagai bagian dalam organisasi dengan mana mereka sebagai pekerja baru diharapkan berhubungan dengan berinteraksi secara positif.
- c. Melakukan penyesuaian-penyesuaian yang diperlukan.

Kerugian kedua adalah yang bersifat psikologis. Artinya, jika banyak pegawai suatu instansi atau perusahaan yang meninggalkan organisasi tersebut, sudah barang tentu menimbulkan pertanyaan mengapa hal demikian sampai terjadi. Dan semakin banyak orang lain yang mempertanyakannya, dampak negatifnyapun akan semakin besar yang tidak bisa diremehkan oleh manajemen organisasi yang bersangkutan.

Pergantian pegawai merupakan hal yang tidak bisa sepenuhnya dielakkan. Bahkan pada tingkat tertentu seringkali diinginkan, hal ini disebabkan karena secara alamiahpun hal tersebut pasti terjadi, misalnya karena ada pegawai yang diberhentikan dengan hormat karena telah mencapai usia pensiun, karena ada pegawai yang meninggal, sebagai suatu hal yang tidak diinginkan akan tetapi pasti terjadi. Sebagai akibat peristiwa-peristiwa alamiah tersebut, tenaga-tenaga baru memang harus direkrut. Tenaga-tenaga baru diperlukan juga sebagai usaha “suntikan darah baru” bagi organisasi, yang berfungsi dalam rangka usaha

peningkatan kemampuan organisasi yang bersangkutan mencapai tujuan dan berbagai sasarannya.

Jelaslah bahwa masa kerja seseorang dalam organisasi perlu diketahui karena masa kerja itu dapat merupakan salah satu indikator tentang kecenderungan para pekerja dalam berbagai segi kehidupan organisasional. Dalam hubungan dengan produktivitas kerja, seringkali seorang manajer beranggapan bahwa semakin lama seseorang berkarya dalam suatu organisasi mak semakin tinggi pula produktivitasnya karena ia semakin berpengalaman dan ketrampilannya menyelesaikan tugas yang dipercayakan kepadanya “dengan sendirinya” semakin tinggi pula. Tetapi berbagai penelitian yang dilakukan oleh para ilmuwan belum memberikan bukti yang konklusif bahwa memang demikianlah halnya. Artinya, asumsi manajer mengenai tersebut diatas belum dapat dibuktikan secara ilmiah.

Dalam hal ini tidak menutup kemungkinan bahwa orang yang sudah paling lama bekerja dalam organisasinya pun akan menunjukkan gejala-gejala tidak meningkatnya atau bahkan menurunnya produktivitas kerja. Karena sukar membuat generalisasi mengenai hal ini, maka merupakan keharusan bagi setiap manajer untuk mengenali berbagai faktor lainnya yang berkaitan dengan perilaku dan motivasi para bawahan yang bisa memberikan bahan analisis tentang korelasi antara produktivitas kerja seseorang dengan masa kerjanya. Artinya perlu diketahui korelasi yang bagaimana yang terdapat antara masa kerja dengan kecenderungan mangkir (absensi).

Jika korelasi tersebut positif dalam arti makin lama seseorang berkarya makin besar kecenderungan ia sering mangkir, satu teknik dan gaya tertentu

Karakteristik Pegawai Terhadap Produktivitas Kerja
Pada Dinas Pendapatan Daerah

diperlukan agar pegawai yang bersangkutan mengurangi atau kalau mungkin bahkan menghilangkannya sama sekali. Sebaliknya jika korelasi tersebut negatif dalam arti semakin lama seorang menjadi pegawai semakin berkurang kecenderungannya untuk mangkir, hal itupun dapat dan perlu dipertimbangkan untuk mencari bentuk dan teknik motivasi yang tepat. Demikian pula halnya jika dikaitkan dengan tingkat kepuasan kerja. Jika penghasilan seseorang memadai, dan tangga karier yang mungkin dicapai secara professional telah dicapai, serta jika faktor-faktor psikologis lainnya dipandang wajar, kemungkinan besar seorang yang sudah lama mengabdikan kepada organisasi akan memiliki tingkat kepuasan kerja yang besar.

2.2. Produktivitas Secara Umum

Filosofi dan spirit tentang produktivitas sudah ada sejak awal peradaban manusia karena makna produktivitas adalah keinginan (*the will*) dan upaya (*effort*) manusia untuk selalu meningkatkan kualitas kehidupan dan kehidupan disegala bidang.

Menurut **Encyclopedia Britanica** (dalam **Sedarmayanti**, 2001 : 56), disebutkan bahwa produktivitas dalam ekonomi berarti rasio dari hasil yang dicapai dengan pengorbanan yang dikeluarkan untuk menghasilkan sesuatu. Sedangkan menurut formulasi **National Productivity Board** (NPB) Singapore (dalam **Sedarmayanti**, 2001 : 56), dikatakan bahwa produktivitas adalah sikap mental yang mempunyai semangat untuk melakukan peningkatan dan perbaikan.

Perwujudan sikap mental, dalam berbagai kegiatan antara lain sebagai berikut (**Sedarmayanti**, 2001 : 56) :

1. Yang berkaitan pengetahuan dengan diri sendiri dapat dilakukan melalui peningkatan:
 - a. Pengetahuan dan ketrampilan
 - b. Upaya pribadi untuk menciptakan kerukunan kerja
2. Yang berkaitan dengan pekerjaan yaitu melalui:
 - a. Manajemen dan metode kerja yang lebih baik
 - b. Penghematan biaya dan ketepatan waktu
3. Yang berkaitan dengan sikap mental
 - a. Motivasi, disiplin
 - b. Kreatif dan inovatif
 - c. Dinamis dan profesional

Dengan mengadakan perbaikan tersebut maka diharapkan akan dapat menghasilkan semangat yang tinggi untuk melakukan peningkatan dan perbaikan kehidupan yang lebih tinggi. Dalam laporan Dewan Produktivitas Nasional tahun 1983 (dalam **Sedarmayanti**, 2001 : 57), dikatakan bahwa produktivitas mengandung sikap mental yang selalui mempunyai pandangan ; “mutu kehidupan hari ini harus lebih baik dari kemarin dan hari esok lebih baik dari hari ini”.

Dewasa ini produktivitas mendapat perhatian cukup besar. Hal ini didasarkan pada pemikiran bahwa sebenarnya produktivitas manapun bersumber dari individu yang melakukan kegiatan. Namun individu yang dimaksud adalah

individu sebagai tenaga yang memiliki kualitas kerja yang memadai. **Sedarmayanti** (2001 : 60), mengemukakan bahwa produktivitas individu merupakan perbandingan dari efektivitas pencapaian kerja yang maksimal dengan efisiensi salah satu masukan tenaga kerja yang mencakup kuantitas dan kualitas dalam satuan waktu tertentu.

Manfaat peningkatan produktivitas pada tingkat individu dapat dilihat dari :

1. Meningkatnya income atau pendapatan dan jaminan sosial lainnya.
2. Meningkatnya hasrat dan martabat serta pengakuan potensi individu.
3. Meningkatnya motivasi kerja dan keinginan berprestasi.

Masalah peningkatan produktivitas merupakan tujuan dan perhatian utama dari setiap organisasi. Oleh karena itu, salah satu usaha yang konkrit dan terarah serta terpadu yang dilaksanakan secara konsisten dan berkesinambungan untuk mendorong peningkatan produktivitas kerja adalah peningkatan pendidikan dan pelatihan agar mampu mengemban tugas/pekerjaan dengan sebaik-baiknya. Produktivitas kerja individu, perlu ditingkatkan secara terus-menerus, baik melalui pendidikan formal maupun latihan dan pengembangan, agar produktivitas organisasi dapat lebih ditingkatkan.

Sedangkan **Simanjuntak** (1998 : 38), mengungkapkan bahwa produktivitas mengandung pandangan hidup dan sikap mental yang selalu berusaha untuk meningkatkan mutu kehidupan. Pandangan hidup dan sikap mental tentang keadaan hari ini harus lebih baik daripada kemarin, dan mutu kehidupan besok harus lebih baik dari pada hari ini. Dengan pandangan hidup dan sikap mental yang demikian, akan mendorong manusia untuk tidak cepat

merasa puas, akan tetapi terus mengembangkan diri dan meningkatkan kemampuan kerja.

Produktivitas tenaga kerja merupakan ukuran keberhasilan pegawai yang memiliki sikap mental untuk selalu berusaha meningkatkan mutu kehidupannya. Seorang pegawai dinilai produktif jikalau memiliki sikap mental untuk terus memacu dan mendorong dirinya agar tidak cepat merasa puas, tetapi terus mengembangkan diri dan meningkatkan kemampuan kerja.

Produktivitas kerja bukan semata-mata ditujukan untuk mendapatkan hasil kerja sebanyakbanyaknya, melainkan kualitas untuk kerja juga penting diperhatikan. Sebagaimana diungkapkan **Laehan** dan **Wexley** (1982 : 2), sebagai berikut :

“.....Performance appraisals are crucial to the effectivity management of an organization’s human resources, and the proper management of human resources is a critical variabel effecting an organization’s productivity”.

Dapat diartikan bahwa produktivitas individu dapat menilai dan apa yang dilakukan oleh individu tersebut dalam kerjanya. Dengan kata lain, produktivitas inidvidu adalah bagaimana seseorang melaksanakan pekerjaannya atau unjuk kerja (*job performance*).

2.3. Motivasi dalam Produktivitas Kerja

Unjuk kerja yang baik dapat dipengaruhi oleh kecakapan dan motivasi. Kecakapan tanpa motivasi atau motivasi tanpa kecakapan, keduanya tidak dapat menghasilkan keluaran yang tinggi. Untuk melihat efektivitas kinerja, **Larsen** dan

Mitchell mengusulkan beberapa teori, antara lain pendekatan kontingensi (*contingency approach*) yang merupakan gabungan dari berbagai pendekatan lain. Intinya kinerja akan tergantung kepada adanya perpaduan yang tepat antara individu dan pekerjaannya. Untuk mencapai produktivitas kerja maksimum, organisasi harus menjamin dipilihnya orang yang tepat, dengan pekerjaan yang tepat disertai kondisi yang memungkinkan mereka bekerja optimal.

Motivasi yang diartikan sebagai suatu daya pendorong (*driving force*) yang menyebabkan orang berbuat sesuatu atau yang diperbuat karena takut akan sesuatu. Misalnya seseorang ingin naik pangkat atau naik gaji, maka perbuatannya akan menunjang pencapaian keinginan tersebut.

Perbuatan atau tindakan termaksud dapat berarti kerja keras guna lebih berprestasi, manambah keahlian, sumbang saran, dan lain-lain. Dalam hal ini yang menjadi pendorong adalah bermacam-macam faktor, diantaranya adalah faktor ingin lebih terpendang diantara rekan sekerja atau lingkungan dan kebutuhannya untuk berprestasi. Menurut **Sedarmayanti** (2001 : 66), motivasi didefinisikan sebagai :

“Kondisi mental yang mendorong aktivitas dan memberi energi yang mengarah kepada pencapaian kebutuhan memberi kepuasan atau mengurangi ketidak seimbangan”

Berdasarkan pengertian motivasi tersebut dapat disimpulkan bahwa tidak ada motivasi yang tidak dirasakan adanya kebutuhan dan kepuasan serta ketidak seimbangan. Rangsangan terhadap hal termaksud akan menumbuhkan motivasi,

dan motivasi yang telah tumbuh akan merupakan dorongan untuk mencapai tujuan pemenuhan kebutuhan atau pencapaian keseimbangan.

Menurut **Maslow** (dalam **Sedarmayanti**, 2001 : 66), kebutuhan tingkat rendah untuk menjamin kelangsungan hidup (kebutuhan fisik dan kebutuhan akan rasa aman) menjadi dominan, sampai kebutuhan tersebut dirasakan cukup terpenuhi. Apabila kebutuhan tingkat rendah sudah terpenuhi, maka individu termotivasi untuk mencapai kebutuhan tingkat yang lebih tinggi. Setiap orang mempunyai kebutuhan yang sama, tetapi berbeda dalam dominasi kebutuhan. Kebutuhan akan menjadi motivator penggerak jika kebutuhan belum terpenuhi. Berikut pendapat para pakar yang telah mengadakan penelitian tentang motivasi :

Menurut **Siagian** (1995 : 138), yang dimaksud motivasi adalah daya pendorong yang mengakibatkan seseorang anggota organisasi mau dan rela untuk mengerahkan kemampuan dalam bentuk keahlian atau ketrampilan, tenaga dan waktunya untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya dan menunaikan kewajibannya, dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran organisasi yang telah ditentukan sebelumnya.

Berdasarkan batasan pengertian diatas, terlihat bahwa berbicara mengenai motivasi, mengandung tiga hal yang amat penting :

1. Pemberian motivasi berkaitan langsung dengan usaha pencapaian tujuan dan berbagai sasaran organisasional. Tersirat pada pandangan ini ialah bahwa dalam tujuan dan sasaran organisasi telah tercakup tujuan dan sasaran pribadi para anggota organisasi yang diberi motivasi tersebut. Secara populer dapat

dikatakan bahwa pemberian motivasi hanya akan efektif apabila dalam diri para bawahan yang digerakkan itu terdapat keyakinan bahwa dengan tercapainya tujuan dan berbagai sasaran organisasi, tujuan pribadipun akan ikut pula tercapai. Hal ini sangat penting untuk mendapat perhatian, karena seperti dimaklumi, pendorong utama dan pertama bagi seseorang untuk memasuki organisasi tertentu ialah adanya persepsi dan harapan bahwa dengan memasuki organisasi tertentu itu berbagai kepentingan pribadinya akan terlindungi dan berbagai kebutuhannya akan terpenuhi. Bahkan dapat dikatakan bahwa motif utama dan pertama tersebut dapat bersifat individualistik, malahan mungkin egosentris. Para pekerja akan selalu mengkaitkan pemberian motivasi oleh pimpinan dengan kepentingan dan tujuan pribadi itu meskipun tetap dalam rangka pencapaian tujuan organisasi.

2. Terlihat dari batasan pengertian diatas ialah usaha tertentu sebagai akibat motivasi itu. Artinya motivasi merupakan proses keterkaitan antara usaha dan pemuasan kebutuhan tertentu. Dengan perkataan lain, motivasi merupakan kesediaan untuk mengerahkan usaha tingkat tinggi untuk mencapai tujuan organisasi. Akan tetapi kesediaan mengerahkan usaha itu sangat tergantung kepada kemampuan seseorang untuk memuaskan berbagai kebutuhannya. Usaha merupakan ukuran intensitas kemauan seseorang. Apabila seseorang termotivasikan, yang bersangkutan akan berusaha keras untuk melakukan sesuatu.
3. Dalam usaha pemahaman teori dan aplikasinya, yang dimaksud dengan kebutuhan adalah keadaan internal seseorang yang menyebabkan hasil usaha

tertentu menjadi menarik. Artinya suatu kebutuhan yang belum terpenuhi menciptakan ketegangan yang pada gilirannya menimbulkan dorongan tertentu dalam diri seseorang. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa seorang pekerja yang termotivasikan sesungguhnya berada pada suasana ketegangan. Untuk menghilangkan ketegangan itu, mereka melakukan usaha tertentu. Merupakan hal yang logis apabila, usaha seseorang akan semakin besar apabila tingkat ketegangan dirasakan semakin tinggi.

Berdasarkan batasan pengertian di atas terlihat pula bahwa motivasi dapat bersumber dari dalam diri seseorang yang sering dikenal dengan istilah motivasi internal atau motivasi intrinsik, akan tetapi dapat pula bersumber dari luar diri orang yang bersangkutan yang dikenal dengan istilah motivasi eksternal atau ekstrinsik. Faktor-faktor motivasi itu, baik yang bersifat intrinsik ataupun yang bersifat ekstrinsik, dapat bersifat positif ataupun negatif.

Salah satu hasil usaha para ilmuwan yang mendalami teori motivasi adalah dikembangkannya apa yang dikenal dengan teori harapan. Dewasa ini, dapat dikatakan bahwa teori harapan merupakan teori yang dipandang paling baik menjelaskan motivasi seseorang dalam kehidupan organisasionalnya, meskipun sudah barang tentu tidak diterima secara universal. Artinya, dengan segala kelebihanannya teori harapan pun memiliki kelemahan-kelemahan.

Inti teori ini terletak pada pendapat yang mengatakan bahwa kuatnya kecenderungan seseorang bertindak dengan cara tertentu tergantung pada kekuatan harapan bahwa tindakan tersebut akan diikuti oleh hasil tertentu dan pada daya tarik dari hasil itu bagi orang yang bersangkutan.

Teori ini mengandung tiga variabel yaitu daya tarik, hubungan antara prestasi kerja dengan imbalan, serta hubungan antara usaha dan prestasi kerja. Dimaksud dengan daya tarik adalah sampai sejauhmana seseorang merasa pentingnya hasil atau imbalan yang diperoleh dalam penyelesaian tugasnya. Artinya, sampai sejauhmana hasil yang diperoleh dalam bentuk imbalan memainkan peranan dalam pemuasan kebutuhan-kebutuhan yang belum terpuaskan. Dimaksud dengan hubungan antara prestasi kerja dan imbalan adalah tingkat keyakinan seseorang tentang hubungan antara prestasi kerjanya dengan pencapaian hasil tertentu. Dimaksud kaitan antara usaha dan prestasi kerja ialah persepsi seseorang tentang kemungkinan bahwa usaha tertentu akan mnjurus pada prestasi kerja.

Dinyatakan dengan cara lain, teori harapan berkata bahwa apakah seseorang memiliki keinginan untuk menghasilkan sesuatu karya pada waktu tertentu tergantung pada tujuan-tujuan khusus seseorang yang bersangkutan dan pada persepsi orang tersebut tentang nilai suatu prestasi kerja sebagai wahana untuk mencapai tujuan tersebut.

Pendalaman teori harapan akan menunjukkan hal-hal sebagai berikut :

1. Kuatnya motivasi seseorang berprstasi (usahanya) tergantung pada pandangannya tentang berapa kuatnya keyakinan yang terdapat dlam dirinya bahwa ia akan dapat mencapai apa yang diusahakan untuk dicapai.
2. Jika tujuan ini tercapai (prestasi kerja) timbul pertanyaan apakah ia akan memperoleh imbalan yang memadai dan apabila imbalan itu diberikan oleh

organisasi, apakah imbalan itu akan memuaskan tujuannya atau kepentingannya.

Kunci teori harapan ialah pemahaman tujuan individual dan kaitan antara usaha dan prestasi kerja, antara prestasi kerja dan imbalan, serta antara imbalan dan pencapaian tujuan. Teori ini didasarkan pada “model contingensi” dan dengan demikian menekankan bahwa tidak ada prinsip yang bersifat universal untuk menjelaskan motivasi seseorang. Tambahan pula menurut teori ini hanya karena dapat dipahami kebutuhan apa yang ingin dipuaskan oleh seseorang tidak menjamin bahwa orang yang bersangkutan mempunyai persepsi bahwa prestasi kerja yang tinggi berakibat pada pemuasan kebutuhannya.

Dara tarik teori harapan berangkat dari empat hal sebagai berikut :

1. Teori ini menekankan imbalan. Artinya, menurut teori ini terdapat keyakinan bahwa imbalan yang diberikan oleh organisasi sejajar dengan apa yang diinginkan oleh pekerja yang berarti bertitik tolak dari kepentingan pekerja dalam mana setiap orang berusaha memaksimalkan kepuasannya. Dapat dikatakan bahwa teori harapan adalah suatu bentuk hedonisme yang kalkulatif dan psikologis dalam mana motif akhir dari setiap tindakan manusia adalah maksimalisasi kesenangan dan atau minimalisasi penderitaan.
2. Para manajer harus memperhitungkan daya tarik imbalan yang memerlukan pemahaman dan pengetahuan tentang nilai apa yang diberikan oleh pekerja pada imbalan yang diterimannya. Para manajer hendaknya memberikan imbalan kepada para pekerja yang oleh para pekerja sendiri dinilai tinggi.
3. Teori harapan menekankan perilaku yang diharapkan dari para pekerja. Artinya teori ini menekankan pentingnya keyakinan dalam diri pekerja tentang

apa yang diharapkan oleh organisasi daripadanya dan bahwa prestasi kerjanya dinilai dengan menggunakan criteria yang rasional dan objektif.

4. Teori ini menyangkut harapan. Artinya, teori ini tidak menekankan apa yang realistis dan rasional. Yang ditekankan ialah bahwa harapan pekerja mengenai prestasi pekerja, imbalan dan hasil pemuasan tujuan individual akan menentukan tingkat usahanya, bukan hasil itu sendiri.

2.4. Pegawai yang Produktif

Produktivitas dapat ditinjau berdasarkan tingkatannya dengan tolak ukur masing-masing. Tolak ukur produktivitas kerja dapat dilihat dari kinerja pegawai. Untuk melihat sejauh mana produktivitas kerja pegawai, diperlukan penjelasan tentang dimensi, unsure, indikator dan kinerja yang menyatakan produktivitas kerja pegawai.

Indikator produktivitas menurut *National Productivity Board (NPB)*, terwujud dalam sikap mental, sebagai berikut :

1. Motivatif
2. Disiplin
3. Kreatif
4. Inovatif
5. Dinamis
6. Profesional

Sedangkan indikator produktivitas yang dikembangkan dan dimodifikasi dari pemikiran yang disampaikan oleh **Gilmore** (1974), dan **Erich Fromm** (1975), sebagaimana dalam **Sedarmayanti** (2001 : 79), adalah :

1. Tindakan konstruktif
2. Percaya pada diri sendiri
3. Bertanggung jawab
4. Memiliki rasa cinta terhadap pekerjaan
5. mempunyai pandangan ke depan
6. mampu mengatasi persoalan dan dapat menyesuaikan diri dengan lingkungan yang berubah-ubah
7. Mempunyai kontribusi positif terhadap lingkungannya (kreatif, imaginative, dan inovatif)
8. Memiliki kekuatan untuk mewujudkan potensinya.

Selain itu, produktivitas pegawai perlu memperhatikan usaha yang dilakukan dalam meningkatkan kemampuan profesionalnya melalui berbagai kegiatan yang berkesinambungan, dengan maksud untuk meningkatkan kemampuan dirinya sesuai dengan tuntutan tugas. Dengan demikian, pengukuran produktivitas kerja pegawai disamping berkaitan dengan tugas utamanya, juga perlu dilihat dari kualifikasi dan pengembangan profesionalnya.

Gilmore (dalam **Sedarmayanti**, 2001 : 80), menyatakan bahwa orang yang produktif adalah :

“Who is making a tangible and significant contribution in his chosen field, who is imaginative, perceptive, and innovative in his approach to life problems and to accomplishment of his own goals (creativity), and who is at the same time both responsible and responsive in his relationship with other”.

Dalam uraian diatas, **Gilmore** menekankan kontribusi yang positif dari seseorang terhadap lingkungannya dimana dia berada. Dengan adanya tindakan yang konstruktif, imaginative, kreatif dari individu dalam suatu organisasi, maka diharapkan produktivitas organisasi akan meningkat.

Sementara **Timpe** (1989 : 111), mengungkapkan tentang cirri umum pegawai yang produktif adalah sebagai berikut :

Karakteristik Pegawai Terhadap Produktivitas Kerja
Pada Dinas Pendapatan Daerah

1. Cerdas dan dapat belajar dengan cepat
2. Kompeten secara professional atau teknis selalu memperdalam pengetahuan dalam bidangnya.
3. Kreatif dan inovatif, memperhatikan kecerdikan dan keanekaragaman.
4. Memahami pekerjaan.
5. Belajar dengan cerdas, menggunakan logika, mengorganisasikan pekerjaan dengan efisien, tidak mudah macet dalam pekerjaan. Selalu mempertahankan kinerja rancangan, mutu, kehandalan, pemeliharaan keamanan, mudah dibuat, produktivitas, biaya, dan jadwal.
6. Selalu mencari perbaikan, tetapi tahu kapan harus berhenti menyempurnakan.
7. Dianggap bernilai oleh pengawasnya
8. Memiliki catatan prestasi yang berhasil.
9. Selalu meningkatkan diri.

Pribadi yang produktif menggambarkan potensi, persepsi, dan kreativitas seseorang yang senantiasa ingin menyumbangkan kemampuan agar bermanfaat bagi diri dan lingkungannya. Jadi, orang yang produktif adalah orang yang dapat memberi sumbangan yang nyata dan berarti bagi lingkungan sekitarnya, imajinatif, dan inovatif dalam mendekati persoalan hidupnya serta mempunyai kepandaian (kreatif) dalam mencapai tujuan hidupnya. Pada saat yang bersamaan, orang yang seperti ini selalu bertanggung jawab dan responsive dalam hubungannya dengan orang lain (kepemimpinan). Pegawai seperti ini, merupakan asset organisasi, yang selalu berusaha meningkatkan diri dalam organisasinya, dan akan menunjang pencapaian produktivitas organisasi.

Pribadi yang produktif adalah pribadi yang yakin akan kemampuan dirinya, yang dalam istilah psikologi sering disebut sebagai orang yang memiliki rasa percaya diri (*self confidence*), harga diri (*self esteem*) dan konsep diri (*self*

concept) yang tinggi. Orang yang demikian dapat dikatakan sebagai orang yang mampu mengaktualisasikan dirinya.

Hal tersebut berkaitan dengan individu yang kreatif, yaitu memiliki kepandaian untuk menggunakan pikiran dan perasaannya dalam memecahkan persoalan, sebagaimana diungkapkan (**Fromm**, 1975 : 91) bahwa individu produktif adalah orang yang memiliki kasih sayang, kecakapan untuk menggunakan kemampuannya dan dapat merealisasikan potensi yang ada pada dirinya.

Individu yang kreatif dan produktif diutarakan sebagai berikut :
“*Productiveness is man’s ability to use his powers and to realize the potentialities inherent in him* (**Erich Fromm**, 1975 : 91). Demikian pula pendapat yang dikemukakan **Gaffar** (1987 : 143), bahwa individu yang bermutu, dapat diamati serta berguna bagi masyarakat, maksudnya dengan kontribusi individu secara kualitatif, yang mempunyai dampak positif bagi masyarakat.

Pribadi yang produktif akan lebih kreatif dalam berhubungan dengan dunia sekitarnya dengan cara menciptakan suatu hasil karya melalui kemampuan dan menggunakan pikiran serta perasaannya. Individu yang kreatif dapat dikatakan sebagai seorang yang tinggi independensinya, inovatif dalam pendekatan masalah, terbuka terhadap suatu pengalaman baru yang lebih luas, ditandai dengan spontanitas, fleksibilitas, dan kompleksitas pandangan.

Dengan demikian dapat dikatakan produktivitas pegawai merupakan kemampuan seseorang untuk menggunakan kekuatannya dan mewujudkan

segenap potensi yang ada padanya. Menggunakan kemampuan atau mewujudkan segenap potensi guna mewujudkan kreativitas.

2.5. Hubungan Karakteristik Pegawai dengan Produktivitas Kerja

Hubungan antara unsur karakter personal seperti: umur, jenis kelamin, status pernikahan, dan masa kerja dalam menentukan produktivitas kerja pegawai dapat dikemukakan sebagaimana uraian tersebut dibawah ini.

Umur pegawai merupakan penentu dinamika kerja. Untuk pegawai fungsional umur optimum merupakan puncak prestasi kerja. Selanjutnya unsur karakteristik ini juga menentukan kinerja organisasi dalam mencapai tujuan bersama. Kinerja organisasi yang sangat mudah diukur adalah hasil kerja atau keberhasilan sasaran tugas.

Robbins (2001 : 32), mengemukakan bahwa terdapat dua alasan yang menjelaskan tentang hubungan antara usia kerja dengan produktivitas kerja seseorang, sebagaimana berikut :

There are two reason about the relationship between age and job productivity. First, there is widespread belief that job productivity declines with increasing age. Second is the reality that the workforce is aging.

Terdapat dua alasan yang menjelaskan tentang hubungan antara usia kerja dengan produktivitas kerja yaitu ; Pertama, ada keyakinan yang meluas bahwa kinerja merosot dengan meningkatnya usia. Kedua, adalah realita bahwa angkatan kerja menua.

Berdasarkan uraian diatas, usia dapat mempengaruhi produktivitas kerja. Hal tersebut didasarkan pada keyakinan bahwa produktivitas kerja merosot

dengan makin tuanya seseorang. **Robbins** (2001 : 34), mengandaikan ketrampilan seorang individu terutama kecepatan, kecekatan, kekuatan, dan koordinasi makin menurun dengan berjalannya waktu, kebosanaan pekerjaan yang berlarut-larut, dan kurangnya rangsangan intelektual pada usia tua, dapat berpengaruh pada berkurangnya produktivitas.

The productivity decline with age is often assumed that an individual's skills – particularly speed, agility, strength, and coordination – delay over time and that pronolonged job boredom and lack of intellectual stimulation all contribute to reduce productivity.

Disisi lain, **Mc. Evoy** and **Carsio** (1989 : 11-17), menganggap bahwa pekerja berusia lanjut umumnya lebih stabil dan (berlawanan dengan keyakinan umum) produktif dibandingkan dengan rekan sekerjanya yang lebih muda. Pekerja tua berkeinginan untuk mengambil tanggung jawab baru, sabar, disiplin, dan memiliki model peran yang dari pada karyawan yang lebih muda.

Dengan demikian, berdasarkan uraian tersebut diatas umur pegawai disatu sisi dapat mendorong seorang pegawai untuk lebih produktif dan disisi lain dapat juga menjadikan pegawai menjadi kontra-produktif.

Gender atau perbedaan jenis kelamin seorang pegawai disinyalir memiliki kontribusi yang cukup berarti dalam mempengaruhi produktivitas kerja. Studi-studi psikologis telah menemukan bahwa wanita lebih bersedia untuk memenuhi wewenang, dan pria lebih agresif dan lebih besar kemungkinannya dari pada wanita dalam memiliki pengharapan untuk sukses, sehingga dapat mempengaruhi produktivitas kerja diantara keduanya (**Robbins**, 2001 :35).

Salah satu hal yang nampak membedakan diantara kedua jenis kelamin, khususnya saat pegawai memiliki anak-anak prasekolah. Wanita-wanita yang bekerja lebih mungkin untuk memilih pekerjaan paruh waktu, jadwal kerja fleksibel, dan *telokomuning* (mengerjakan pekerjaan kantor di rumah), agar bisa menampung tanggung jawab terhadap keluarga, sebagaimana dapat dikutip dari pernyataan **Shellenbarger** (1991 : 1), berikut ini :

“One issue that does seem to differ between genders, especially where the employee has preschool children. Working womens are more likely to prefer part-time work, flexible work schedules, and telecommuting in order to accommodate their family responsibilities.

Disamping itu, dilihat dari tingkat kemangkiran (*absence*), wanita mempunyai tingkat kemangkiran yang lebih tinggi dari pada pria (**Scott and McClellan**, 1990 : 229). Hal ini terkait dengan fitrah dari seorang wanita, yang mengharuskan mereka absen dari tempat kerjanya (misalnya kerana hamil, *haid*, atau ada anak yang sakit). Kondisi-kondisi yang demikian bagaimanapun dapat mempengaruhi produktivitas kerjanya dari masing-masing *gender* tersebut.

Pendapat yang agak berbeda dikemukakan oleh **Leigh** (1983 : 350), dimana menurut pemahamannya bahwa tidak terdapat perbedaan berarti dalam produktivitas perkerjaan antara wanita dan pria. Hal ini disebabkan oleh makin kuatnya tuntutan emansipasi wanita yang telah men-sejajarkan posisi wanita dengan pria, sebagaimana berikut ini :

“Be caused any strongly of women emancipation ambition, contribute to no significant difference in job productivity between men and women.”

Selanjutnya status pernikahan seseorang dapat pula berdampak pada produktivitas kerja orang tersebut. **Robbins** (2001 : 36), mengemukakan :

Karakteristik Pegawai Terhadap Produktivitas Kerja
Pada Dinas Pendapatan Daerah

“Marriage imposes increased responsibilities that may make a steady job more valuable and important. Marriage employees have fewer absences, undergo less turn over, and are more satisfied with their jobs than are their unmarried co-workers.

Berdasarkan pengertian diatas bahwa pernikahan memaksakan peningkatan tanggung jawab yang dapat membantu suatu pekerjaan yang tetap menjadi lebih berharga dan penting. Karyawan yang menikah akan lebih sedikit absensinya, perputaran kenaga kerja yang rendah, dan lebih puas dengan pekerjaan mereka daripada rekan sekerjanya yang bujangan. Sangat mungkin bahwa karyawan yang tekun dan puas lebih besar kemungkinannya terdapat pada karyawan yang menikah. Sehingga dengan demikian, dapat dikatakan bahwa status pernikahan dapat memberikan kontribusi yang nyata terhadap produktivitas kerja pegawai.

Faktor internal tak lain adalah karakteristik pegawai adalah masa kerja. Masa kerja didefinisikan sebagai lamanya pegawai telah bekerja disuatu institusi tertentu. **Robbins** (2001 : 36), mengemukakan, *“We can say a positive relationship between tenure and job productivity”* atau dapat diartikan bahwa terdapat suatu hubungan yang positif antara masa kerja dan produktivitas pekerjaan. Masa kerja sering diekspresikan dengan pengalaman kerja. Semakin lama masa kerja seorang pegawai, semakin banyak kemungkinan pegawai tersebut memiliki pengalaman kerja tentang suatu pekerjaan.

Semakin lama masa kerja pegawai, semakin banyak pula kemungkinan pegawai tersebut mendapatkan pendidikan dan pelatihan yang akan mendukung pekerjaan mereka sehingga dapat meningkatkan produktivitas kerjanya. Pendidikan pada dasarnya adalah suatu proses pengembangan sumberdaya

Karakteristik Pegawai Terhadap Produktivitas Kerja
Pada Dinas Pendapatan Daerah

manusia. **Sikula** (1982: 185-186) memberikan pembatasan pengembangan atau “*development*” dalam pengertian “pendidikan” tersebut sebagai berikut:

“Development is a longterm educational process utilizing a systematic and organized procedure by which managerial personnel learn conceptual and theoretical knowledge for general purpose”.

Dari definisi di atas jelas bahwa “pengembangan/pendidikan” lebih bersifat filosofis dan teoritis, dibandingkan dengan kegiatan “*training*” (latihan). Lagi pula “pengembangan/pendidikan” lebih diarahkan untuk golongan “*managers*” sedangkan program “latihan” ditujukan untuk golongan “*nonmanagers*”.

Pendidikan dengan berbagai programnya mempunyai peranan penting dalam proses meningkatkan kualitas kemampuan profesional individu. Menurut **Mondy** dan **Noe** (dalam **Marwansyah**, 2000:63) Pendidikan (*education*) mencakup kegiatan-kegiatan yang diselenggarakan untuk meningkatkan kompetensi menyeluruh seseorang (*overal compotence*) dalam arah tertentu dan berada diluar lingkup pekerjaan yang ditanganinya saat ini.

Selanjutnya **Mondy et. al.** (1999: 254) menyatakan :

Development is learning that looks beyond the knowledge and skill needed for a present job. Training and development (T & D) is a planned, continuous effort by management to improve employee competency levels and organizational performance. Although the terms may used interchangeably, a distiction is sometimes made between the two.

Dari definisi diatas, ternyata *development* (pengembangan/pendidikan) dan *training* (pelatihan) memang dua hal yang berbeda, namun kedua-duanya menekankan peningkatan ketrampilan ataupun kemampuan dalam “*human relations*”. Pendidikan dan pelatihan pada dasarnya merupakan “*investment in*

Karakteristik Pegawai Terhadap Produktivitas Kerja
Pada Dinas Pendapatan Daerah

human resources” atau bahkan sebagai suatu “*capital investment*”. Untuk keperluan pelatihan (nonmanajerial) lebih diperlukan “*technical skills*” daripada “*conceptual skill*”. Sedangkan keperluan pendidikan/pengembangan (manajerial) diperlukan lebih banyak “*conceptual skills*” daripada “*technical skills*”. Namun dalam “*human relations skills*” keduanya memiliki bobot yang hampir sama.

Pengertian pendidikan dan pelatihan termasuk dalam fungsi operatif sumber daya manusia, yaitu *development*, dalam hal ini dikemukakan pendapat **Flippo** (1982:199) mengatakan bahwa:

“Development would include both training to increase skill in performing a specific job and education to increase general knowledge and understanding of our total environment”.

Artinya bahwa pengembangan termasuk pelatihan bertujuan untuk meningkatkan keahlian dalam menjalankan suatu pekerjaan tertentu dan pendidikan bertujuan meningkatkan pengetahuan dan wawasan lingkungan.

Pelatihan bertujuan meningkatkan keterampilan pegawai dalam penguasaan berbagai ketrampilan dan teknik pelaksanaan kerja tertentu dalam waktu relatif singkat (pendek).

Menurut **Bernandian & Russel** dalam (**Gomes**, 1995 : 191) menyatakan bahwa :

“Pelatihan adalah setiap usaha untuk memperbaiki kinerja pekerja pada suatu pekerjaan yang sedang menjadi tanggung jawabnya atau suatu pekerjaan yang ada kaitannya dengan pekerjaannya. Jadi pelatihan hanya bermanfaat dalam situasi para pegawai kekurangan kecakapan dan pengetahuan.

BAB III

METODE PENELITIAN

Metode penelitian ini terdiri dari: desain penelitian, operasional variabel penelitian, metode penarikan sampel, metode pengumpulan data, pengujian instrumen pengumpulan data, pengujian validitas instrumen, pengujian realibilitas instrumen dan metode analisis data.

3.1. Desain Penelitian

Penelitian ini adalah penelitian survey, yang dilaksanakan pada Dinas Pendapatan Daerah Kota Banjarmasin. Pengumpulan data dilakukan dengan cara wawancara dengan pegawai sampel. Rancangan penelitian disesuaikan dengan menggunakan analisis pekerjaan dan tanggung jawab pegawai sampel. Masing-masing variabel penelitian diberi pembobotan berdasarkan intensitas pekerjaan dan tanggung jawab pegawai. Pembobotan berdasarkan skala bertujuan memberikan parameter pada konsep-konsep yang digunakan dalam pengukuran efektivitas pelaksanaan tugas.

Rancangan penelitian yang dilakukan melalui metode survey, yang bersumber pada data internal primer, dan para pegawai sampel yang menjadi responden dalam penelitian ini langsung mengisi daftar pertanyaan yang telah peneliti dengan *skala likert*. Sedangkan analisis data yang dilakukan melalui analisis regresi berganda, dimana data yang diperoleh terlebih dahulu perlu diuji

validatas dan *reliabilitasnya* kemudian skala pengukuran data tersebut diubah menjadi skala pengukuran interval melalui *Metode Successive Interval* (MSI).

3.2. Operasional Variabel

Pada penelitian ini konsep karakteristik pegawai dan produktivitas kerja pegawai diuraikan ke dalam indikator. Kemudian masing-masing indikator diberi pembobotan atas dasar skala distribusional (*Likert Scale*). Oleh karena itu operasional variabel penelitian dapat dirumuskan sebagai berikut :

Tabel 3.1. Variabel, Dimensi Ukuran dan Skala Yang digunakan

Variabel	Konsep Variabel	Dimensi/ Sub Variabel	Indikator	Ukuran	Skala
Karakteristik Pegawai (X)	Unsur internal yang melekat pada pegawai itu sendiri seperti : umur, jenis kelamin, status pernikahan, dan masa kerja Robbins , (2001), Handoko, Adam dan Ibrahim , (1989),	1. Umur pegawai (X_1) Umur merupakan tingkat usia produktif pegawai yang mempengaruhi dinamika kerja. Robbins , (2001)	Umur atau usia produktif pegawai	Tingkat Umur produktif pegawai antara : 1. $n < 21$ th 2. 21 – 30 th 3. 31 – 40 th 4. 41 – 50 th 5. $n > 50$ th	interval
		2. Jenis Kelamin (X_2) <i>Gender</i> merupakan perbedaan jenis kelamin yang disinyalir memiliki kontribusi dalam mempengaruhi produktivitas. Robbins , (2001), Shellenbarger (1991)	Perbedaan jenis kelamin pegawai	Tingkat Perbedaan Jenis Kelamin pegawai dimana : 1. Wanita / perempuan 2. Laki-laki	Nominal
		3. Status Pernikahan (X_3) Status Pernikahan adalah status yang membedakan seseorang telah menikah atau belum dalam suatu organisasi. Robbins , (2001)	Perbedaan status pernikahan pegawai	Tingkat Perbedaan status pegawai dimana: 1. Tidak menikah 2. Menikah	Nominal
		4. Masa Kerja (X_4) Masa kerja adalah lamanya pengalaman kerja seorang pegawai dalam suatu organisasi Robbins (2001)	Lamanya masa kerja pegawai	Tingkat perbedaan masa kerja, meliputi : 1. Masa kerja 1 – 5 th 2. Masa kerja 6 – 10 th 3. Masa kerja 11 – 20 th 4. Masa kerja 21 – 30 th 5. Masa kerja $n > 31$ th	Interval

Produktivitas Kerja Pegawai (Y)	Produktivitas kerja merupakan sikap mental untuk melakukan perbaikan dan peningkatan hasil kerja sebagaimana formulasi nasional <i>productivity board</i> (NPB) <i>Singapore Simanjuntak</i> (1998)	Sikap mental pegawai untuk melakukan perbaikan dan peningkatan hasil kerja pegawai	Tingkat sikap mental pegawai untuk melakukan perbaikan dan peningkatan hasil kerja pegawai	<ul style="list-style-type: none"> • Peningkatan motivasi • Peningkatan disiplin • Peningkatan Kreatif • Peningkatan inovatif • Dinamis • Profesional 	Ordinal
---------------------------------	---	--	--	---	---------

3.3. Metode Penarikan Sampel.

Populasi pada penelitian ini adalah seluruh pegawai pada Dinas keterangan bahwa jumlah pegawai adalah 181 orang yang terbagi dalam empat golongan dan kepangkatan.

Pengambilan sampel ditempuh dengan cara pelapisan populasi dengan menggunakan *Stratified Random Sampling*. Pelapisan (strata) didasarkan pada golongan/kepangkatan pegawai dan dari masing-masing diambil sampel berdasarkan jumlah sampel minimal.

Atas dasar kondisi populasi di atas maka teknik sampling yang digunakan adalah *Stratified Random Sampling*. Pelapisan (strata) didasarkan pada golongan/kepangkatan pegawai dan dari masing-masing diambil sampel berdasarkan jumlah sampel minimal. Dengan dasar tingkat kekeliruan ($\alpha = 0,05$), dan koefisien korelasi $\rho = 0,35$ jumlah sampel yang ditetapkan menggunakan rumus Sitepu, (1994: 109) sebagai berikut:

(1) Pada iterasi pertama penggunaan rumus:

$$n = \frac{(Z_{1-\alpha} + Z_{1-\beta})^2}{(U'_p)^2}$$

sedangkan

$$Up = \frac{1}{2} \ln \left(\frac{1 + \rho}{1 - \rho} \right)$$

Di mana:

$Z_{1-1/2\alpha}$ = konstanta yang diperoleh dari tabel distribusi normal

$Z_{1-1/2\beta}$ = konstanta yang diperoleh dari tabel distribusi normal

α = kekeliruan tipe I

β = kekeliruan tipe II

ρ = korelasi minimal 0,35 artinya korelasi terkecil dari variabel bebas terhadap variabel terikat.

(2) Pada iterasi kedua penggunaan rumus:

$$n = \frac{(Z_{1-\alpha} + Z_{1-\beta})^2}{(Up)^2} + 3$$

sedangkan

$$Up = \frac{1}{2} \ln \left(\frac{1 + \rho}{1 - \rho} \right) + \left(\frac{\rho}{2(n-1)} \right)$$

Apabila ukuran sampel minimal pada iteratif pertama dan kedua harganya sampai dengan bilangannya sama, maka iterasi berhenti. Apabila belum sama lakukan iterasi ketiga dengan menggunakan rumus pada butir 2. Demikian seterusnya sampai suatu saat ukuran sampel yang akan ditentukan sudah sama baru berhenti.

Bila taraf nyata yang diinginkan (α) = 5%, kuasa uji (β) dari pengujian sebesar 95% dan $\rho = 0,35$ maka sampel minimal secara iteratif adalah:

Pada iterasi pertama:

$$Up' = \frac{1}{2} \ln \left(\frac{1 + \rho}{1 - \rho} \right)$$

$$Up' = \frac{1}{2} \ln \left(\frac{1 + 0,35}{1 - 0,35} \right)$$

$$Up' = 0,365444$$

Maka n adalah:

$$n = \frac{(Z_{1-\alpha} + Z_{1-\beta})^2}{(Up')^2} + 3$$

$$n = \frac{(1,645 + 1,645)^2}{(0,365444)^2} + 3$$

$$n = \frac{10,8241}{0,13354932} + 3$$

$$n = 81,049456 + 3 = 84,049456 \text{ atau dibulatkan menjadi } 84$$

Pada iterasi kedua:

$$Up = \frac{1}{2} \ln \left(\frac{1+\rho}{1-\rho} \right) + \left(\frac{\rho}{2(n-1)} \right)$$

$$= \frac{1}{2} \ln \left(\frac{1+0,35}{1-0,35} \right) + \left(\frac{0,35}{2(84-1)} \right)$$

$$Up = 0,365444 + 0,002108434$$

$$Up = 0,367552434$$

Maka nilai n adalah:

$$n = \frac{(Z_{1-\alpha} + Z_{1-\beta})^2}{(Up')^2} + 3$$

$$n = \frac{(1,645 + 1,645)^2}{(0,367552434)^2} + 3$$

$$n = \frac{10,8241}{0,1350948} + 3$$

$$n = 80,1222549 + 3 = 83,1223549 \text{ dibulatkan menjadi } n = 83$$

Karena jumlah sampel pada iterasi pertama dan kedua belum sama, maka dilanjutkan dengan iterasi ketiga.

Pada iterasi ketiga :

Karakteristik Pegawai Terhadap Produktivitas Kerja
Pada Dinas Pendapatan Daerah

$$\begin{aligned}
 U_p &= \frac{1}{2} \ln \left(\frac{1+\rho}{1-\rho} \right) + \left(\frac{\rho}{2(n-1)} \right) \\
 &= \frac{1}{2} \ln \left(\frac{1+0,35}{1-0,35} \right) + \left(\frac{0,35}{2(83-1)} \right) \\
 U_p &= 0,365444 + 0,0021341463 \\
 U_p &= 0,3675781
 \end{aligned}$$

Maka nilai n adalah:

$$\begin{aligned}
 n &= \frac{(Z_{1-\alpha} + Z_{1-\beta})^2}{(U_p')^2} + 3 \\
 n &= \frac{(1,645 + 1,645)^2}{(0,3675781)^2} + 3 \\
 n &= \frac{(10,8241)}{(0,13511366)} + 3
 \end{aligned}$$

$$n = 80,11107093 + 3 = 83,11107093 \text{ dibulatkan menjadi } n = 83$$

Karena iterasi ketiga (n_3) dan iterasi kedua (n_2) nilai sampai dengan bilangan satuannya sama, maka iterasi berhenti. Dalam survei itu harus mengambil sampel minimum sebesar 83 pegawai pada Dinas Pendapatan Kota Banjarmasin.

Bila jumlah pegawai pada Dinas Pendapatan Kota Banjarmasin pada tahun 2002 sebanyak 181 orang maka jumlah sampel per kelompok (*cluster*) supaya proporsional adalah:

$$\text{Golongan I, } n_1 = N_1/N \times n_o = 37/181 \times 83 = 17$$

$$\text{Golongan II, } n_2 = N_2/N \times n_o = 74/181 \times 83 = 34$$

$$\text{Golongan III, } n_3 = N_3/N \times n_o = 55/181 \times 83 = 25$$

$$\text{Golongan IV, } n_4 = N_4/N \times n_o = 15/181 \times 83 = 7$$

Karakteristik Pegawai Terhadap Produktivitas Kerja
Pada Dinas Pendapatan Daerah

Tabel 3.2. Populasi dan Sampel Penelitian Pada Dinas Pendapatan Kota Banjarmasin Tahun 2002.

Responden	Golongan/Kepangkatan				Jumlah (orang)
	I	II	III	IV	
Populasi	37	74	55	15	181
Sampel	17	34	25	7	83

3.4. Prosedur Pengumpulan Data

Prosedur pengumpulan data dalam penelitian dilakukan dengan langkah-langkah sebagai berikut :

- a. Melakukan observasi, yaitu pengumpulan data dengan mengadakan pengamatan langsung terhadap objek yang diteliti. Tujuannya adalah untuk lebih mengetahui keadaan yang sesungguhnya terjadi dilapangan.
- b. Melakukan wawancara langsung dengan responden sasaran pada masing-masing bagian, Kepala Dinas, Kepala Bidang, Kepala Pengawas dan Pegawai Pelaksana.
- c. Pengisian kuesioner yang disediakan, dengan tujuan untuk mengumpulkan data yang berhubungan dengan variabel yang diteliti, yaitu karatersistik pegawai, dan produktivitas kerja pegawai serta laporan lainnya yang ada hubungan dengan topik penelitian.
- d. Penelitian Kepustakaan yaitu untuk melengkapi data primer, diperlukan pula data sekunder yang diperoleh melalui metode penelitian kepustakaan. Dilakukan dengan cara mempelajari buku-buku serta karya-karya cetak lainnya

yang dianggap menunjang dalam pembahasan serta analisis hasil penelitian lapangan.

3.5. Model Analisis.

3.5.1. Pengujian Data

Pengumpulan data dilakukan dengan kuesioner yang merupakan instrumen (pernyataan) bukan tes, maka kesungguhan responden menjawab pernyataan-pernyataan merupakan sesuatu hal yang penting dalam penelitian, sebelum digunakan dalam penelitian, terlebih dahulu kuesioner diuji cobakan pada responden yang lain untuk mengetahui apakah instrumen kuesioner tersebut sudah dapat mengukur apa yang hendak diukur, dengan menggunakan uji *validitas* dan *reliabilitas*.

3.5.1.1. Uji Validitas

Uji *validitas* dimaksudkan sebagai ukuran seberapa cermat suatu uji melakukan fungsinya, apakah alat ukur yang telah disusun benar-benar telah dapat mengukur apa yang perlu diukur.

Dalam uji *validitas* dilakukan dengan mengkorelasikan skor masing-masing pernyataan dengan jumlah skor dari masing-masing variabel. Karena data tersebut adalah data lapangan maka digunakan skala *likert* dengan tingkat pengukuran *ordinal*, maka koefisien korelasi yang digunakan adalah koefisien “*Spearman*” **Harun Al-Rasjid** (1994:232) sebagai berikut:

$$\rho_s = \frac{\sum R(X_i)R(Y_i) - N\left(\frac{N+1}{2}\right)^2}{\sqrt{\left[\sum R(X_i)^2 - N\left(\frac{N+1}{2}\right)^2\right]\left[\sum R(Y_i)^2 - N\left(\frac{N+1}{2}\right)^2\right]}}$$

Apabila tingkat pengukuran interval, maka koefisien korelasi yang digunakan adalah koefisien “*product moment*” **Masri Singarimbun** (1995:137) sebagai berikut:

$$\rho_s = \frac{N(\sum XY) - (\sum X \sum Y)}{\sqrt{[N\sum X^2 - (\sum X)^2][N\sum Y^2 - (\sum Y)^2]}}$$

dimana:

- ρ = Koefisien korelasi antara X dan Y
- X = Skor yang diperoleh dari subyek dalam tiap item
- Y = Skor total yang diperoleh dari subyek seluruh item
- $\sum X$ = Jumlah skor dalam distribusi X
- $\sum Y$ = Jumlah skor dalam distribusi Y
- $\sum X^2$ = Jumlah kuadrat pada masing-masing skor X
- $\sum Y^2$ = Jumlah kuadrat pada masing-masing skor Y
- N = Ukuran Populasi
- R(X_i) = Rank untuk X
- R(Y_i) = Rank untuk Y

Oleh karena dalam kenyataannya sangat jarang dijumpai koefisien validitas yang lebih besar dari 0.60, maka *American Psychological Association* (1985) dikutip dari **Ratna Jatnika** (1999:27) menetapkan bahwa koefisien

Karakteristik Pegawai Terhadap Produktivitas Kerja
Pada Dinas Pendapatan Daerah

validitas yang berkisar antara 0,30 – 0,40 dianggap cukup tinggi untuk digunakan dalam suatu penelitian.

Untuk pembobotan nilai yang diperoleh dalam memperoleh data dari variabel kualitatif (unsur-unsur dari karakteristik pegawai, fungsi pengawasan dan efektivitas organisasi), setiap variabel terlebih dahulu dijabarkan ke dalam sub variabel dan setiap sub variabel dioperasionalkan ke dalam indikator.

Setelah diketahui pernyataan-pernyataan yang digunakan dalam penelitian adalah valid, selanjutnya pernyataan yang dinyatakan valid tersebut diuji realibilitasnya.

1.5.1.2. Uji Reliabilitas

Realibilitas merupakan salah satu ciri atau karakter utama instrumen pengukuran yang baik. Ide pokok dalam konsep realibilitas adalah sejauhmana hasil suatu pengukuran bersifat tetap terpercaya serta terbebas dari galat pengukuran (*measurement error*).

Sedangkan uji realibilitas instrumen untuk mengetahui apakah data yang dihasilkan dapat diandalkan. Bila koefisien korelasi positif dan signifikan maka instrumen tersebut sudah dapat dinyatakan realibel (Sugiyono, 1999:274).

Menurut **Kaplan** dan **Saccuzo** (1993:46) metode-metode penghitungan realibilitas dapat dikelompokkan berdasarkan sumber-sumber galat pengukuran sebagai berikut:

a. *Reliability*/ Teknik Pengukuran Ulang

Pengukuran-pengukuran “*traits*” atau karakteristik-karakteristik individu. Metode ini dipergunakan untuk mengevaluasi realibilitas dari yang dipercaya tidak berubah karena waktu.

b. *Parallel Forms Reliability*/ Teknik Bentuk Paralel

Metode ini merupakan metode penghitungan realibilitas yang digunakan untuk mengevaluasi galat yang dikaitkan dengan penggunaan item-item tertentu. Walaupun metode ini merupakan metode yang paling baik untuk mengukur realibilitas, namun paling jarang untuk digunakan karena mengembangkan dua bentuk test yang sama sangat sulit.

c. *Split Half Method (Spearman-Brown Correction)* / Teknik Belah Dua

Merupakan penghitungan realibilitas yang dilakukan dengan cara memberikan suatu test pada sejumlah subjek dan kemudian hasil test tersebut dibagi menjadi dua bagian yang sama besar. Cara pembagian yang disarankan adalah dengan membagi test berdasarkan item-item yang bernomor ganjil dan genap.

Uji *reliabilitas* (uji keandalan) pada pelaksanaannya dalam penelitian ini menggunakan teknik belah dua dengan langkah kerja seperti yang diisyaratkan oleh **Masri Singarimbun** (dalam **Sudrajat**: 2000) sebagai berikut:

- a. Mengukur item hasil dari responden, kemudian dihitung validitas itemnya. Item-item yang valid dikumpulkan jadi satu, yang tidak valid dibuang.
- b. Membagi item-item yang valid tersebut menjadi dua belahan. Untuk membelah alat pengukur menjadi dua dilakukan dengan membagi item ganjil masuk belahan pertama dan item genap masuk belahan kedua.

- c. Skor masing-masing item pada tiap belahan dijumlahkan. Langkah ini akan menghasilkan dua skor untuk masing-masing responden yakni skor total untuk masing-masing responden, yakni skor total untuk belahan pertama dan skor total untuk belahan kedua.
- d. Mengkorelasikan skor total belahan pertama dengan skor total belahan kedua dengan menggunakan teknik korelasi *Spearman*, selanjutnya hasil korelasi tersebut dilakukan uji t, dengan ketentuan $X = \text{total item ganjil}$, $Y = \text{total item genap}$.

Selanjutnya hasil t_{hitung} dibandingkan dengan nilai t_{tabel} dengan keputusan bila $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$ maka item-item tersebut dianggap *reliable*. Pengujian *Reliability Instrumen* dilakukan dengan *Internal Consistency* dengan teknik Belah Dua (*Split Half*) yang dianalisis dengan rumus koefisien Spermans- Brown (Sugiyono, 1999 :122)

$$r_i = \frac{2r_b}{1 + r_b}$$

dimana :

r_i = Reliabilitas internal seluruh instrumen

r_b = Korelasi *Product Moment* antara belahan pertama dan kedua.

Dalam penelitian ini, metode yang digunakan adalah metode teknik belah dua. Sedangkan untuk besarnya koefisien reliabilitas, **Kaplan** dan **Saccuzo** (1993:49) berpendapat bahwa koefisien reliabilitas yang besarnya antara 0,30 – 0,70 dianggap baik untuk digunakan. Sedangkan berdasarkan

kriteria **Guilford** (1979:24) item yang baik adalah item yang mempunyai korelasi di atas 0,20.

3.5.2. Transformasi Data

Variabel-variabel penelitian diukur dengan menggunakan *Skala Likert Summated Rating's*, untuk setiap pilihan jawaban diberi skor dan skor yang diperoleh mempunyai tingkat pengukuran ordinal.

Untuk menganalisis diperlukan data dengan ukuran paling tidak interval sebagai persyaratan dalam menggunakan alat analisis regresi (*regression analysis*). Seluruh variabel yang skala ordinal terlebih dahulu dinaikkan/ditransformasikan tingkat pengukurannya ke tingkat interval melalui *Method of Succesive Intervals* (**Harun Al-Rasjid**, 1994:131), dengan langkah kerja sebagai berikut:

1. Perhatikan setiap item pernyataan dalam koefisien
2. Untuk setiap item tersebut, tentukan berapa orang responden yang mendapat skor: 1, 2, 3, 4, 5 \longrightarrow disebut frekuensi (f).
3. Setiap frekuensi dibagi dengan banyaknya responden \longrightarrow disebut proporsi (p)
4. Berdasarkan proporsi tersebut, hitung proporsi kumulatif (pk).
5. Gunakan tabel normal, hitung nilai Z untuk setiap proporsi kumulatif.
6. Nilai densitas normal (fd) yang sesuai dengan nilai Z
7. Tentukan nilai interval (*scala value*) untuk setiap skor jawaban sebagai berikut:

$\text{Nilai Interval (scale value)} = \frac{(\text{Density at lower limit}) - (\text{Density at upper limit})}{(\text{Area under upper limit}) - (\text{Area under lower limit})}$

Dimana:

Density at Lower Limit : Kepadatan Batas Bawah

Density at Upper Limit : Kepadatan Batas Atas

Area Under Upper Limit : Daerah di Bawah Batas Atas

Area Under Lower Limit : Daerah di Bawah Batas bawah

6. Sesuai dengan skala ordinal ke interval, yaitu skala value (SV) yang nilainya terkecil (harga negatif yang terbesar) diubah menjadi sama dengan 1 (satu).

$$\text{Transformed Scala Value} = Y = SV + |SV \text{ min} | + 1$$

3.5.3. Metode Analisis

Setelah nilai skala interval dapat diperoleh, selanjutnya akan dikitung dengan menggunakan analisis regresi. Dalam analisis regresi akan dicari persamaan regresi (koefisien regresi) dan nilai koefisein determinasinya (R^2).

Persamaan regresi digunakan untuk mengetahui elastisitas variabel independen terhadap variabel dependen. Persamaan yang akan digunakan untuk melihat seberapa besar perubahan pada variabel independen akan mempengaruhi variabel dependennya. Persamaan yang akan digunakan dalam penelitian ini, adalah sebagai berikut :

$$Y = \beta_0 + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + \beta_4 X_4 + \varepsilon_t$$

Keterangan :

Y = Produktivitas Kerja Pegawai

X₁ = Umur Pegawai

X₂ = Jenis Kelamin Pegawai

X₃ = Status Perkawinan Pegawai

X₄ = Masa Kerja Pegawai

$\beta_0.. \beta_n$ = parameter yang dicari

Rumus yang digunakan untuk mencari nilai $\beta_0.. \beta_n$, sebagaimana dikemukakan oleh **Gujarati** (1995 : 289), adalah sebagai berikut :

$$\hat{\beta}_i = (x'x)^{-1} (x'y)$$

Untuk mengetahui besarnya koefisien determinasi (R^2) atau besarnya pengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen digunakan rumus sebagai berikut (**Gujarati**, 1995 : 292) :

$$R^2 = \frac{\hat{\beta}'_i (x'y)}{y'y}$$

Nilai R^2 (koefisien determinasi) digunakan untuk mengetahui besarnya kontribusi (pengaruh) yang diberikan oleh variabel independen (X_i) terhadap variabel dependen (Y). Untuk memudahkan pengolahan data dan analisis data, maka dalam penelitian ini akan digunakan program *Statistical Program for Social Science* (SPSS) versi 10.0.

3.5.4. Pengujian Hipotesis

Menentukan pengujian keberartian untuk setiap koefisien regresi, baik secara parsial maupun simultan, sebagai berikut :

❖ **Pengujian secara parsial :**

Hipotesis operasional sebagai berikut:

$$H_0 : \beta_i < 0$$

$$H_1 : \beta_i \geq 0,$$

dimana $i = 1, 2, 3,$ dan 4

Untuk menguji koefisien regresi secara individual, rumus pengujiannya dikembangkan oleh **Gujarati** (1995 : 294) adalah sebagai berikut :

$$t_i = \frac{\hat{\beta}_i}{Se(\hat{\beta}_i)}$$

Statistik uji diatas mengikuti distribusi t dengan derajat bebas $n - k$

Keterangan :

$\hat{\beta}_i$ merupakan koefisien regresi ke-i

$Se(\hat{\beta}_i)$ merupakan *standart error* koefisien ke-i

Adapun Kriteria uji hipotesisnya adalah :

Jika $t\text{-hitung} > t\text{-tabel}$ dengan $\alpha = 5\%$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima

Jika $t\text{-hitung} < t\text{-tabel}$ dengan $\alpha = 5\%$ maka H_0 diterima, dan H_a ditolak

❖ **Pengujian Secara Keseluruhan (*Simultan*)**

Hipotesis pada pengujian secara keseluruhan ini adalah :

$$H_0 : \beta_i < 0$$

$$H_1 : \text{Sekurang-kurangnya ada sebuah } \beta_i \geq 0$$

Rumus pengujian pada koefisien regresi secara keseluruhan, sebagaimana dikemukakan oleh **Gujarati** (1995 : 294) adalah sebagai berikut :

$$F = \frac{R^2 / k - 1}{(1 - R^2) / (n - k)} \quad \text{atau dapat juga dalam rumus :}$$

$$F = \frac{\hat{\beta}'_i (x' y) / (k - 1)}{y' y / (n - k)}$$

Statistik uji di atas mengikuti distribusi F dengan derajat bebas $V_1 = k - 1$

dan $V_2 = n - k$

Adapun Kriteria uji hipotesisnya adalah :

Jika F-hitung $>$ F-tabel dengan $\alpha = 5\%$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima

Jika F-hitung $<$ F-tabel dengan $\alpha = 5\%$ maka H_0 diterima, dan H_a ditolak

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1. Sejarah Singkat Dinas Pendapatan Daerah (DISPENDA) Kota Banjarmasin

Dinas Pendapatan Daerah (DISPENDA) Kota Banjarmasin dibentuk berdasarkan Peraturan Daerah Kota Banjarmasin Nomor : 8 Tahun 2000, tanggal 29 November 2000, dan ditandatangani langsung oleh Walikota Banjarmasin yang pada saat itu dijabat oleh Bapak H. Sofyan Arpan. Peraturan Daerah Nomor : 8 Tahun 2000 tersebut, tentang pembentukan susunan perangkat atau organisasi daerah seperti Organisasi dan Tata Kerja Daerah, Sekretariat DPRD, Dinas, Badan, Kecamatan, dan Kelurahan Kota Banjarmasin.

Pembentukan Dinas Pendapatan Daerah (DISPENDA) Kota Banjarmasin bersama-sama organisasi perangkat daerah lainnya, merupakan kebijakan pemerintah Kota Banjarmasin sebagai upaya untuk melaksanakan penataan Lembaga Teknis Daerah Kota Banjarmasin dalam rangka mewujudkan otonomi daerah yang luas, nyata, dan bertanggung jawab sebagaimana tercantum dalam Undang-undang Nomor 22 Tahun 1999 tentang Pemerintah Daerah.

Setelah dibentuk berdasarkan Perda Kota Banjarmasin Nomor : 8 Tahun 2000, DISPENDA Kota Banjarmasin mempunyai tugas pokok utama yaitu membantu Walikota dalam membina, mengkoordinir penyelenggaraan urusan rumah tangga dibidang pendapatan dan penerimaan daerah.

Untuk menyelenggarakan tugas pokok sebagaimana diatas, DISPENDA Kota Banjarmasin memiliki fungsi :

- a. Menyiapkan bahan perumusan kebijakan teknis dan pengendalian dibidang pendapatan daerah.
- b. Mengkoordinir rencana penerimaan Pendapatan Asli Daerah serta penerimaan lainnya dari unit-unit kerja pelaksana pemungutan sebagai bahan penyusunan rencana dan perhitungan Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah.
- c. Mengkoordinasikan penyelenggaraan/pendaftaran dan pendataan wajib pajak dan retribusi daerah.
- d. Mengkoordinasikan penyelenggaraan pelaksanaan pendataan objek dan subjek Pajak Bumi dan Bangunan (PBB) yang dilaksanakan oleh Direktorat Jendral Pajak/Direktorat Pajak Bumi dan Bangunan (PBB) dalam hal menyampaikan dan menerima kembali Surat Pemberitahuan Objek Pajak (SPOP) Wajib Pajak.
- e. Pelaksanaan penetapan besarnya pajak daerah dan retribusi daerah.
- f. Penyampaian Surat Pemberitahuan Pajak Terutang (SPPT), Surat Ketetapan Pajak (SKP), Surat Tagihan Pajak (STP), dan sarana administrasi PBB lainnya yang diterbitkan oleh Direktorat Jenderal Pajak kepada wajib pajak serta membantu melakukan penyampaian Daftar Himpunan Pokok Pembayaran (DHPP) PBB yang dibuat oleh Direktorat Jenderal Pajak kepada petugas pemungut PBB yang ada dibawah pengawasannya.
- g. Membina administrasi penyelenggaraan pembukuan dan pelaporan atas pemungutan dan penyetoran pajak daerah, retribusi daerah serta pendapatan daerah lainnya.

- h. Mengkoordinir pengendalian atas pekerjaan penagihan pajak daerah, retribusi daerah dan Penerimaan Asli Daerah lainnya serta penagihan PBB dari unit-unit kerja/instansi pelaksana secara periodik.
- i. Mengkoordinir penyusunan perencanaan dan pengendalian operasional dibidang pendataan, penetapan dan penagihan pajak daerah, retribusi daerah, penerimaan asli daerah, dan PBB.
- j. Melaksanakan penyuluhan mengenai pajak daerah, retribusi daerah, dan pendapatan daerah lainnya serta PBB.

4.2. Struktur Organisasi DISPENDA Kota Banjarmasin

Berdasarkan Peraturan Daerah Kota Banjarmasin Nomor : 8 Tahun 2000, susunan organisasi DISPENDA Kota Banjarmasin terdiri dari, sebagai berikut :

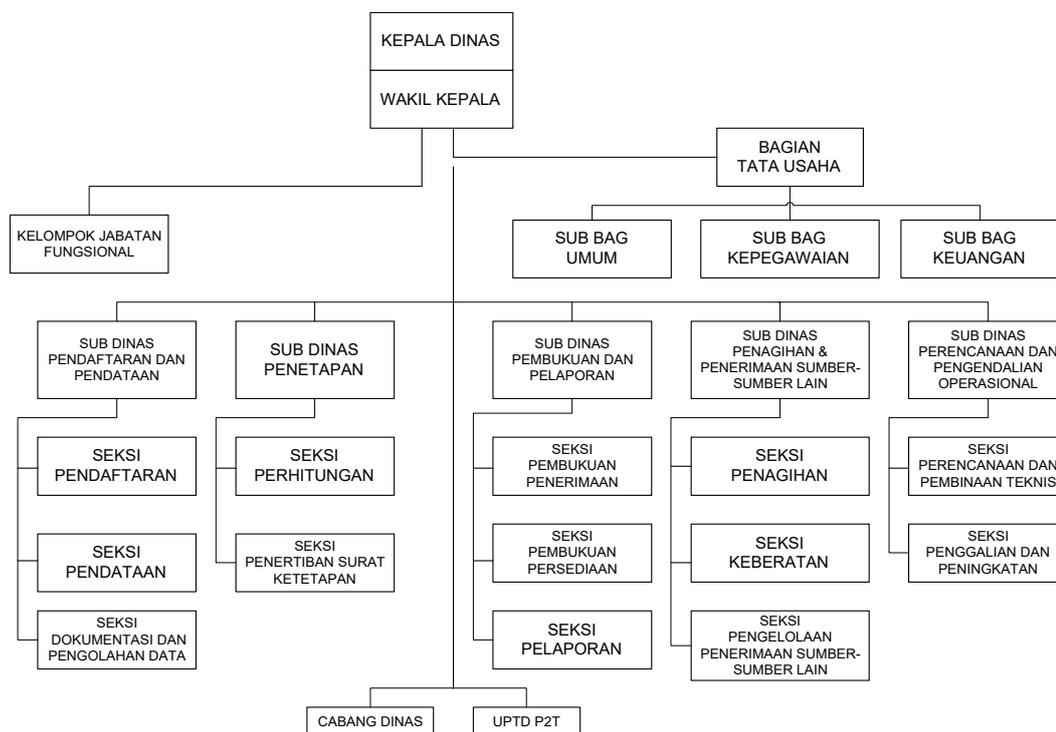
- a. Kepala Dinas
- b. Wakil Kepala Dinas
- c. Bagian Tata Usaha, membawahi :
 - 1. Sub Dinas Umum.
 - 2. Sub Dinas Kepegawaian.
 - 3. Sub Dinas Keuangan.
- d. Sub Dinas Pendaftaran dan Pendataan, membawahi :
 - 1. Seksi Pendaftaran.
 - 2. Seksi Pendataan
 - 3. Seksi Dokumentasi dan Pengolahan Data
- e. Sub Dinas Penetapan, membawahi :
 - 1. Seksi Penghitungan;.
 - 2. Seksi Penertiban Surat Ketepatan.

Karakteristik Pegawai Terhadap Produktivitas Kerja
Pada Dinas Pendapatan Daerah

- f. Sub Dinas Pembukuan dan Pelaporan, membawahi :
 - 1. Seksi Pembukuan Penerimaan.
 - 2. Seksi Pembukuan Persediaan.
 - 3. Seksi Pelaporan.
- g. Sub Dinas Penagihan dan Penerimaan Sumber-sumber Lain, membawahi :
 - 1. Seksi Penagihan.
 - 2. Seksi Keberatan.
 - 3. Seksi Pengolahan Penerimaan Sumber-sumber Lain.
- h. Sub Dinas Perencanaan dan Pengendalian Operasional, membawahi :
 - 1. Seksi Perencanaan dan Pembinaan Teknis.
 - 2. Seksi Penggalian dan Peningkatan.
- i. Kelompok Jabatan Fungsional.
- j. Cabang Dinas.
- k. Unit Pelaksana Teknis Dinas.

Apabila struktur organisasi tersebut dibuat dalam suatu bagan, maka akan tampak sebagai berikut :

Gambar 4.1. Struktur Organisasi DISPENDA Kota Banjarmasin



Sumber : Bagian Kepegawaian DISPENDA Kota Banjarmasin

Job Description (Uraian Tugas)

Sebagaimana struktur organisasi diatas, didasarkan pada Keputusan Walikota Banjarmasin Nomor : 075 Tahun 2001 tentang Tugas Pokok, Fungsi, dan Tata Kerja DISPENDA Kota Banjarmasin, secara umum *job description* (uraian tugas) atau uraian tugas dari masing-masing jabatan adalah sebagai berikut :

1. Kepala Dinas

Tugas Pokok Kepala Dinas adalah memimpin, membina, dan mengkoordinasi kegiatan penyelenggaraan urusan rumah tangga daerah dibidang pendapatan dan penerimaan daerah. Untuk melaksanakan tugas pokok tersebut, Kepala Dinas mempunyai fungsi, sebagai berikut :

Karakteristik Pegawai Terhadap Produktivitas Kerja
Pada Dinas Pendapatan Daerah

1. Menyiapkan perumusan kebijakan teknis dalam bidang pendapatan daerah dan mengkoordinir rencana penerimaan pendapatan asli daerah.
2. Mengkordinasikan pendaftaran dan pendataan wajib pajak daerah dan retribusi daerah, serta mengkoordinasikan pendataan objek dan subjek pajak bumi dan bangunan.
3. Mengkoordinir penyusunan perencanaan dan pengendalian operasional dibidang pendataan, penetapan dan penagihan pajak daerah, retribusi daerah, penerimaan asli daerah, dan PBB.
4. Membina administrasi penyelenggaraan pembukuan dan pelaporan atas pemungutan dan penyetoran pajak daerah, retribusi daerah serta pendapatan daerah lainnya, serta melaksanakan penyuluhan mengenai pajak daerah, retribusi daerah, dan pendapatan daerah lainnya serta PBB.

2. Bagian Tata Usaha

Bagian tata usaha mempunyai tugas pokok memberikan pelayanan administratif yang meliputi urusan umum, kepegawaian, dan keuangan dilingkungan dinas. Untuk melaksanakan tugas pokok tersebut, bagian tata usaha mempunyai fungsi, sebagai berikut :

1. Menyusun program kerja urusan umum.
2. Menyiapkan penyusunan dan pengaturan administrasi kepegawaian.
3. Menyenggarakan pembinaan pengelolaan keuangan dan administrasi keuangan.

3. Sub Dinas Pendaftaran dan Pendataan

Karakteristik Pegawai Terhadap Produktivitas Kerja
Pada Dinas Pendapatan Daerah

Sub dinas pendaftaran dan pendataan mempunyai tugas pokok melaksanakan pendaftaran dan pendataan wajib pajak daerah dan wajib pajak retribusi daerah serta pendataan objek pajak daerah dan objek retribusi daerah serta membantu pendataan objek dan subjek pajak bumi dan bangunan yang dilakukan oleh Direktorat Jenderal Pajak, yang meliputi seksi pendaftaran, seksi pendataan, serta seksi dokumentasi dan pengolahan data. Untuk melaksanakan tugas pokok tersebut, sub dinas pendaftaran dan pendataan mempunyai fungsi, sebagai berikut :

1. Melaksanakan pendaftaran wajib pajak daerah dan wajib retribusi daerah melalui folmulir pendaftaran serta menghimpun dan mengelola data objek dan subjek wajib pajak daerah dan retribusi daerah melalui formulir Surat Pemberitahuan (SPT) serta pemeriksaan lokasi/lapangan atas tembusan surat dari instansi lain.
2. Menyusun rencana pendataan objek dan subjek wajib pajak daerah maupun wajib retribusi daerah baru.
3. Menyusun daftar induk wajib pajak daerah dan retribusi daerah.
4. Menyiapkan bahan penyampaian SPOP PBB yang diterbitkan oleh Direktorat Jenderal Pajak kepada para wajib pajak serta menerima kembali isian SPOP tersebut dari wajib pajak.

4. Sub Dinas Penetapan

Sub dinas penetapan mempunyai tugas pokok menyiapkan bahan pelaksanaan perhitungan dan penetapan jumlah pajak dan retribusi daerah yang terhutang serta menatausahakan jumlah ketetapan PBB yang penagihannya dilimpahkan kepada Daerah berdasarkan Surat Pemberitahuan Pajak Terhutang

(SPT) dan Daftar Himpunan Pokok Pembayaran (DHPP). Untuk melaksanakan tugas pokok tersebut, sub dinas penetapan mempunyai fungsi, sebagai berikut

1. Melaksanakan kegiatan perhitungan penetapan pajak dan retribusi daerah berdasarkan data yang berasal dari sub dinas pendaftaran dan pendataan.
2. Penertiban dan pendistribusian serta menyimpan arsip surat perpajakan dan retribusi daerah yang berkaitan dengan penetapan.
3. Penerimaan SPPT PBB beserta DHPP dan Dokumen PB lainnya yang diterbitkan oleh Direktorat Jenderal Pajak serta mendistribusikannya kepada para wajib pajak dan kepala unit lainnya yang terkait.

5. Sub Dinas Pembukuan dan Pelaporan

Sub dinas pembukuan dan pelaporan mempunyai tugas pokok menyiapkan bahan pelaksanaan pembukuan dan pelaporan mengenai realisasi penerimaan dan tunggakan pajak dan retribusi daerah dan PBB serta administrasi pengelolaan benda berharga. Untuk melaksanakan tugas pokok tersebut, sub dinas pembukuan dan pelaporan mempunyai fungsi, sebagai berikut :

1. Pelaksanaan pencatatan mengenai penataan dan penerimaan dari pemungutan /pembayaran/penyetoran pajak dan retribusi daerah kedalam kartu jenis pajak dan retribusi daerah serta kedalam kartu pengawasan pembayaran PBB (KPPPBB) dan daftar himpunan pembayaran (DHPP).
2. Pencatatan mengenai penerimaan dan pengeluaran benda berharga serta penerimaan uang dari hasil pemungutan uang benda berharga kedalam kartu persediaan barang berharga.
3. Penyiapan laporan realisasi penerimaan dan tunggakan pemungutan/ pembayaran/penyetoran pajak dan retribusi daerah, realisasi penerimaan

pengeluaran dan sisa persediaan benda berharga secara bulanan, triwulan, dan tahunan, serta realisasi penerimaan dan tunggakan PBB.

6. Sub Dinas Penagihan dan Penerimaan Sumber-sumber Lain

Sub dinas penagihan dan penerimaan sumber-sumber lain mempunyai tugas pokok menyiapkan bahan pelaksanaan penagihan pajak daerah dan retribusi daerah yang telah melampaui batas waktu jatuh tempo, melayani keberatan dan permohonan banding serta mengumpulkan dan mengolah data sumber-sumber penerimaan daerah diluar pajak dan retribusi daerah. Untuk melaksanakan tugas pokok tersebut, sub dinas penagihan dan penerimaan sumber-sumber lain mempunyai fungsi, sebagai berikut

1. Melaksanakan kegiatan penagihan pajak dan retribusi daerah baik yang berdasarkan ketetapan melampaui batas waktu jatuh tempo maupun retribusi yang tidak berdasarkan ketetapan.
2. Pelayanan keberatan dan permohonan banding terhadap ketetapan pajak/retribusi yang sudah diterbitkan dinas.
3. Pengumpulan dan mengelola data sumber-sumber penerimaan lainnya diluar pajak daerah dan retribusi daerah.

7. Sub Dinas Perencanaan dan Pengendalian Operasional

Sub dinas perencanaan dan pengendalian operasional mempunyai tugas pokok melaksanakan tugas pokok melaksanakan penyusunan rencana, pembinaan teknis pemungutan, pemantauan, penggalan, dan peningkatan pendapatan daerah. Untuk melaksanakan tugas pokok tersebut, sub dinas perencanaan dan pengendalian operasional mempunyai fungsi, sebagai berikut:

1. Perencanaan pendapatan daerah yang bersumber dari pajak daerah, retribusi daerah dan pendapatan daerah lainnya serta PBB, melakukan pembinaan teknis operasional, bimbingan dan petunjuk kepada semua unit kerja daerah untuk melaksanakan intensifikasi dan ekstensifikasi pemungutan pajak daerah, retribusi daerah dan pendapatan daerah lainnya serta pemungutan PBB.
2. Membina dan melakukan koordinasi pengendalian operasional kegiatan teknis pemungutan dan administrasi kepada semua unit kerja daerah yang melaksanakan pemungutan pajak, retribusi maupun PBB.

4.3. Karakteristik Pegawai yang dijadikan sebagai Responden

Populasi pegawai yang akan dijadikan responden dalam penelitian ini, didasarkan atas metode stratafikasi dengan alokasi proporsional (*stratified Random sampling with Proportional Allocation*). Berdasarkan hasil perhitungan sebagaimana pada bab tiga, diketahui bahwa pegawai yang akan diambil sebagai responden adalah sebanyak 83 orang.

Komposisi karakteristik pegawai yang dijadikan dalam responden penelitian dapat dilihat berdasarkan jenis kelamin, usia, pendidikan terakhir, golongan atau kepangkatannya, serta masa kerja, sebagai berikut :

Tabel 4.1. Komposisi Karakteristik Pegawai

Keterangan		n < 21 th	21 – 30 th	31 – 40 th	41 – 50 th	n > 50 th
Gender	Laki-laki	3	4	35	21	8
	Wanita	0	1	9	2	0

Karakteristik Pegawai Terhadap Produktivitas Kerja
Pada Dinas Pendapatan Daerah

Marital Status	Menikah	1	3	40	21	8
	Tidak Menikah	2	1	6	1	0
Umur pegawai		3	4	45	23	8
Masa Kerja	1 – 5 tahun	3	2	0	0	0
	6 – 10 tahun	0	2	4	0	0
	11 – 20 tahun	0	0	41	1	0
	21 – 30 tahun	0	0	1	21	4
	Diatas 30 th	0	0	0	0	4
Pendidikan	SMP	1	0	11	6	0
	SMA	2	2	7	3	1
	D3	0	0	21	4	1
	S1	0	2	6	9	2
	S2	0	0	0	2	2
	S3	0	0	0	0	1
Pangkat/ Golongan	I/D	2	0	10	5	0
	II/A	4	0	0	0	0
	II/B	0	0	5	0	0
	II/C	0	0	9	0	0
	II/D	0	0	16	0	0
	III/A	0	5	2	0	0
	III/B	0	0	0	11	0
	III/C	0	0	0	3	0
	III/D	0	0	0	4	0
	IV/A	0	0	0	3	2
	IV/B	0	0	0	0	2

Sumber : Bagian Kepegawaian Dispenda Kota Banjarmasin

Berdasarkan data karakteristik pegawai pada tabel 4.1. diatas, selanjutnya dapat disarikan hal-hal sebagai berikut :

- ☼ Responden laki-laki yang dijadikan responden sebanyak 71 orang (85,54%), dan hanya terdapat 11 orang responden perempuan yang dijadikan sebagai sampel (14,46%). Dengan demikian sebagian besar yang memberikan

Karakteristik Pegawai Terhadap Produktivitas Kerja
Pada Dinas Pendapatan Daerah

jawaban untuk penelitian ini adalah kaum laki-laki. Banyaknya karyawan laki-laki yang menjadi responden ini, terkait dengan komposisi pegawai di Dispenda Kota Banjarmasin yang hampir sebagian besar pegawainya adalah laki-laki (95%), sehingga dapat dipastikan bahwa responden yang menjadi responden sebagian besar adalah kaum laki-laki.

- ❁ Dilihat dari komposisi usia pegawai, terdapat 45 orang yang dijadikan sebagai responden dalam penelitian ini memiliki tingkat umur antara 31 – 40 tahun (54,22%), sementara itu sebanyak 23 orang (27,71%) berumur antara 41 – 50 tahun, 8 orang berumur diatas 50 tahun, dan sisanya sebanyak 7 orang (8,43%) berumur dibawah 31 tahun. Beban.
- ❁ Dilihat dari komposisi status pernikahan, terdapat 73 orang yang dijadikan sebagai responden dalam penelitian ini berstatus telah menikah, dan hanya 10 orang responden yang berstatus belum menikah. Responden yang telah menikah tersebut, umumnya disebabkan oleh sebagian besar responden telah cukup berumurnya, mapan, dan memiliki penghasilan yang cukup untuk berumah tangga. Sedangkan bagi mereka yang belum menikah, karena mereka pada umumnya belum mendapatkan pasangan yang cocok dan sesuai dengan keinginan mereka. Disamping itu, ada juga yang disebabkan yang disebabkan belum cukup umurnya mereka, terutama responden yang berumur dibawah usia 21 tahun.

☼ Dilihat dari komposisi pendidikan, terdapat 51 orang (61,45%) pegawai yang memiliki pendidikan formal sampai tingkat perguruan tinggi (D3, S1, dan S2/S3), sedangkan sisanya sebanyak 32 orang (38,55%) berpendidikan SMP/SMA. Responden yang berpendidikan SMP dan SMA sebagian besar di bagian operasional dan sebagai staff dimasing-masing seksi, dengan tugas kerjanya; mengetik, pengantar surat, agenda surat masuk dan surat keluar, keamanan, dan sejenisnya. Pegawai yang berpendidikan D3, umumnya memiliki *job* mengonsep dan mengetik surat dengan komputer, administrasi/keuangan, dan bagian pembukuan. Sedangkan pegawai yang berpendidikan sarjana dan pascasarjana umumnya berposisi sebagai Kepala Seksi, Kepala Bagian, atau Kepala/wakil Dinas.

☼ Dilihat dari komposisi pangkat/golongan, diketahui bahwa :

1. Terdapat 17 orang (20,48%) responden yang memiliki pangkat/golongan I. Pegawai yang berpangkat/ golongan I ini sebagian besar berumur antara 31 – 50 tahun dan berpendidikan SMP.
2. Terdapat sebanyak 34 orang (40,97%) responden yang memiliki pangkat/golongan II. Pegawai yang berpangkat/golongan II sebagian besar berumur 31 – 40 tahun dan berpendidikan SMA
3. Terdapat sebanyak 25 orang (30,12%) responden yang memiliki pangkat/golongan III. Pegawai yang berpangkat/golongan III sebagian besar

berumur 21 tahun hingga diatas 50 tahun, serta umumnya berpendidikan ahli madya (D3) dan sarjana (S1).

4. Terdapat sebanyak 7 orang (8,43%) responden memiliki kepangkatan pada golongan IV. Pegawai yang berpangkat/golongan IV sebagian besar berumur 41 tahun hingga diatas 50 tahun, serta umumnya berpendidikan sarjana (S1) dan pascasarjana (S2).

☼ Dilihat dari komposisi masa kerja, diketahui bahwa :

1. Terdapat sebanyak 11 orang responden (11,25%) yang memiliki masa kerja dibawah 10 tahun. Pegawai-pegawai yang memiliki masa kerja dibawah 10 tahun ini, umumnya mereka yang baru masuk kerja, baik itu pegawai yang berpendidikan SMA dan Sarjana.
2. Terdapat sebanyak 42 orang responden (50,60%) yang memiliki masa kerja antara 11 – 20 tahun, dimana sebagian pegawai dengan masa kerja ini umumnya juga berpendidikan SMA dan Sarjana.
3. Terdapat sebanyak 26 orang (31,33%) masa kerja antara 21 – 30 tahun, dimana sebagian pegawai dengan masa kerja ini umumnya berpendidikan SMP, SMA, Sarjana, dan Pascasarjana.
4. Terdapat sisanya responden yang memiliki masa kerja diatas 31 tahun sebanyak 4 orang (4,82%), dimana sebagian pegawai dengan masa kerja ini umumnya berpendidikan SMA, Sarjana, dan Pascasarjana.

4.4. Produktivitas Kerja Pegawai di Lingkungan Dinas Pendapatan Daerah (DISPENDA) Kota Banjarmasin

Karakteristik Pegawai Terhadap Produktivitas Kerja
Pada Dinas Pendapatan Daerah

Penelitian tentang produktivitas kerja pegawai adalah untuk peningkatan sikap mental pegawai dilakukan dengan cara membagikan kuesioner kepada 83 responden yang bekerja dan mengabdikan diri pada instansi Dinas Pendapatan Daerah (DISPENDA) Kota Banjarmasin Kalimantan Selatan.

Produktivitas kerja merupakan sikap mental pegawai untuk melakukan perbaikan dan peningkatan hasil kerja pegawai dalam suatu organisasi yang tercermin dalam peningkatan motivasi, disiplin, kreatif, inovatif, bersifat dinamis, dan profesional. Tanggapan responden terhadap pertanyaan variabel produktivitas, diantaranya dapat dilihat pada tabel 4.22. hingga 4.29. berikut ini :

Tabel 4-2 : Penilaian Responden tentang bagaimana kecekatan dan kecepatan penyelesaian pekerjaan pada usia saat ini, dibandingkan rata-rata rekan sekantor

Penilaian	Frekuensi	Persentase	Skor
Sangat Lebih Baik	36	43,37	180
Lebih Baik	16	19,28	64
Sama dengan rata-rata rekan sekantor	24	28,92	72
Lebih Buruk	5	6,02	10
Sangat Lebih Baik	2	2,41	2
Jumlah	83	100	328

Sumber : diolah dari hasil kuesioner produktivitas pegawai

Dari tabel 4.2. terlihat bahwa kelompok terbesar responden (43,37% responden) menilai bahwa dengan umur mereka saat ini, kecekatan dan kecepatan waktu penyelesaian terhadap pekerjaan yang dibebankan kepada mereka di kantor sangat lebih baik dibandingkan rata-rata rekan sekantor, diurutkan kedua (28,92% responden) menyatakan kecekatan dan kecepatan waktu penyelesaian terhadap pekerjaan mereka di kantor sama dengan rata-rata rekan sekantor, selanjutnya

Karakteristik Pegawai Terhadap Produktivitas Kerja
Pada Dinas Pendapatan Daerah

diikuti oleh responden (19,28% responden) yang menyatakan kecekatan dan kecepatan waktu penyelesaian terhadap pekerjaan mereka di kantor lebih baik dibandingkan rata-rata rekan sekantor, sedangkan sisanya (8,43% responden) mengatakan kecekatan dan kecepatan waktu penyelesaian terhadap pekerjaan mereka di kantor lebih buruk/sangat lebih buruk dibandingkan rata-rata rekan sekantor.

Berdasarkan uraian tersebut diatas, dapat diketahui bahwa rata-rata tingkat kecekatan dan kecepatan waktu penyelesaian terhadap pekerjaan pegawai di kantor umumnya lebih baik dibandingkan rata-rata rekan sekantor lainnya, sehingga dapat disimpulkan bahwa dengan tingkat umur mereka sekarang ini, tingkat kecepatan dan kecekatan penyelesaian pekerjaan sebagai ukuran produktivitas kerja pegawai umumnya sangat baik.

Selanjutnya pada tabel 4.3. berikut, akan dibahas mengenai penilaian responden terhadap pertanyaan bagaimanakah koordinasi atau ketelitian dalam mengerjakan pekerjaan-pekerjaan dikantor dengan tingkat umur anda sekarang, sebagaimana berikut ini :

Tabel 4-3 : Penilaian Responden tentang bagaimana koordinasi/ketelitian dalam mengerjakan pekerjaan kantor dibandingkan beberapa tahun lalu

Penilaian	Frekuensi	Persentase	Skor
Sangat Lebih Baik	34	40,96	170
Lebih Baik	26	31,33	104
Sama dengan rata-rata rekan sekantor	23	27,71	69
Lebih Buruk	0	0	0
Sangat Lebih Baik	0	0	0
Jumlah	83	100	343

Sumber : diolah dari hasil kuesioner produktivitas pegawai

Dari tabel 4.3 terlihat bahwa kelompok terbesar responden (40,96% responden) menilai bahwa dengan umur mereka saat ini, koordinasi atau ketelitian dalam mengerjakan pekerjaan-pekerjaan dikantor dibandingkan beberapa tahun lalu sangat lebih baik dibandingkan rekan-rekan sekantor, diurutkan kedua (31,33% responden) menyatakan koordinasi atau ketelitian dalam mengerjakan pekerjaan-pekerjaan dikantor dibandingkan beberapa tahun lalu lebih baik dibandingkan rekan-rekan sekantor, sedangkan sisanya (27,71% responden) mengatakan koordinasi atau ketelitian dalam mengerjakan pekerjaan-pekerjaan dikantor dibandingkan beberapa tahun lalu sama dengan rata-rata rekan-rekan sekantor.

Kelompok terbesar pada tabel 4.3. diatas menyatakan bahwa dengan umur para responden saat ini koordinasi atau ketelitian dalam mengerjakan pekerjaan-pekerjaan dikantor sangat lebih baik dibandingkan beberapa tahun lalu, maka tabel 4.24. di bawah ini akan membahas mengenai penilaian responden terhadap pertanyaan bahwa dengan bertambahnya usia, menjadikan anda lebih terpacu untuk melakukan inovasi dan hal-hal kreatif ditempat kerja anda dibandingkan rekan-rekan kerja yang lain sebagai berikut :

Tabel 4-4 : Penilaian Responden tentang bertambahnya usia, makin memacu untuk inovasi dan kreatif dibandingkan rekan kerja yang lain

Penilaian	Frekuensi	Persentase	Skor
Sangat Setuju	0	0	0
Setuju	0	0	0
Cukup Setuju	20	24,10	60
Kurang Setuju	26	31,33	104
Tidak Setuju	37	44,58	185
Jumlah	83	100	349

Sumber : diolah dari hasil kuesioner produktivitas pegawai

Karakteristik Pegawai Terhadap Produktivitas Kerja
Pada Dinas Pendapatan Daerah

Dari tabel 4.4. terlihat bahwa kelompok terbesar responden (44,58% responden) menilai tidak setuju bahwa dengan bertambahnya usia, menjadikan anda lebih terpacu untuk melakukan inovasi dan hal-hal kreatif ditempat kerja anda dibandingkan rekan-rekan kerja yang lain, diurutan kedua (31,33% responden) menyatakan setuju bahwa dengan bertambahnya usia, menjadikan anda lebih terpacu untuk melakukan inovasi dan hal-hal kreatif ditempat kerja anda dibandingkan rekan-rekan kerja yang lain, sedangkan sisanya (24,10% responden) mengatakan cukup setuju bahwa dengan bertambahnya usia, menjadikan anda lebih terpacu untuk melakukan inovasi dan hal-hal kreatif ditempat kerja anda dibandingkan rekan-rekan kerja yang lain.

Robbins (2001 : 44) berpendapat bahwa usia mempengaruhi produktivitas seseorang, terutama dengan makin bertambah tuanya seseorang. Sering ditemui ketrampilan seseorang individu, terutama kecepatan, kecekatan, kekuatan, dan koordinasi mengikis/menurun seiring dengan berjalannya waktu, dan bahwa kebosanan yang berlarut-larut dan kurangnya rangsangan intelektual semuanya menyumbang pada berkurangnya produktivitas. Hal tersebut karena tugas keseharian yang dikerjakan pegawai, cenderung memberikan kebosanan kepada karyawan dalam bekerja. Akibatnya, karyawan kadangkala merasa jenuh dalam pekerjaannya. Hal demikian itu merupakan indikator bagi penurunan produktivitas.

Selanjutnya pada tabel 4.5. dibawah ini akan menjelaskan penilaian responden terhadap pertanyaan karyawan laki-laki secara rata-rata lebih termotivasi menerima wewenang dan tanggung jawab dari pada rata-rata karyawan perempuan, sebagaimana berikut ini :

Karakteristik Pegawai Terhadap Produktivitas Kerja
Pada Dinas Pendapatan Daerah

Tabel 4-5 : Penilaian Responden tentang karyawan laki-laki lebih termotivasi menerima wewenang dan tanggung jawab daripada rata-rata karyawan perempuan

Penilaian	Frekuensi	Persentase	Skor
Sangat Setuju	36	43,37	180
Setuju	25	30,12	100
Cukup Setuju	19	22,89	57
Kurang Setuju	3	3,61	6
Tidak Setuju	0	0	0
Jumlah	83	100	343

Sumber : diolah dari hasil kuesioner produktivitas pegawai

Dari tabel 4.5. terlihat bahwa kelompok terbesar responden (43,37% responden) menilai sangat setuju bahwa karyawan laki-laki secara rata-rata lebih termotivasi menerima wewenang dan tanggung jawab dari pada rata-rata karyawan perempuan, diurutkan kedua (30,12% responden) menyatakan setuju bahwa karyawan laki-laki secara rata-rata lebih termotivasi menerima wewenang dan tanggung jawab dari pada rata-rata karyawan perempuan, selanjutnya diurutkan ketiga (22,89% responden) menyatakan cukup setuju bahwa karyawan laki-laki secara rata-rata lebih termotivasi menerima wewenang dan tanggung jawab dari pada rata-rata karyawan perempuan, sedangkan sisanya (24,10% responden) mengatakan kurang setuju bahwa karyawan laki-laki secara rata-rata lebih termotivasi menerima wewenang dan tanggung jawab dari pada rata-rata karyawan perempuan.

Disamping mengungkap tentang jenis kelamin kaitannya dengan motivasi menerima wewenang beserta komentarnya, tabel 4.6. dibawah ini akan menjelaskan penilaian responden terhadap pemilihan waktu kerja yang tepat dan

pengharapan untuk sukses yang ada pada diri anda menjadikan anda lebih terpacu untuk bekerja secara profesional.

Tabel 4-6 : Penilaian Responden tentang pemilihan waktu kerja dan adanya pengharapan untuk sukses memacu anda bekerja secara profesional

Penilaian	Frekuensi	Persentase	Skor
Sangat Setuju	28	33,73	140
Setuju	26	31,33	104
Cukup Setuju	27	32,53	81
Kurang Setuju	2	2,41	4
Tidak Setuju	0	0	0
Jumlah	83	100	329

Sumber : diolah dari hasil kuesioner produktivitas pegawai

Dari tabel 4.6. terlihat bahwa kelompok terbesar responden (33,73% responden) menilai sangat setuju bahwa pemilihan waktu kerja yang tepat dan pengharapan untuk sukses yang ada pada diri pegawai menjadikan pegawai lebih terpacu untuk bekerja secara profesional, diurutan kedua (32,53% responden) menyatakan cukup setuju bahwa pemilihan waktu kerja yang tepat dan pengharapan untuk sukses yang ada pada diri pegawai menjadikan pegawai lebih terpacu untuk bekerja secara profesional, selanjutnya diurutan ketiga (31,33% responden) menyatakan setuju bahwa pemilihan waktu kerja yang tepat dan pengharapan untuk sukses yang ada pada diri pegawai menjadikan pegawai lebih terpacu untuk bekerja secara profesional, sedangkan sisanya (2,41% responden) mengatakan kurang setuju bahwa pemilihan waktu kerja yang tepat dan pengharapan untuk sukses yang ada pada diri pegawai menjadikan pegawai lebih terpacu untuk bekerja secara profesional.

Bedasarkan uraian tersebut diatas, dapat diketahui bahwa pemilihan waktu kerja yang tepat dan pengharapan untuk sukses yang ada pada diri pegawai

Karakteristik Pegawai Terhadap Produktivitas Kerja
Pada Dinas Pendapatan Daerah

menjadikan pegawai lebih terpacu untuk bekerja secara professional. Makin terpacunya pegawai untuk bekerja secara professional merupakan indikator adanya peningkatan produktivitas kerja pada pegawai yang bersangkutan. **Sedarmayanti** (2001 : 56), mengemukakan bahwa produktivitas adalah sikap mental yang mempunyai semangat untuk melakukan peningkatan perbaikan. Sikap mental yang termasuk dalam kasus ini adalah terpacunya pegawai untuk terus bekerja secara professional.

Selanjutnya dalam tabel 4.7. dibawah ini akan menjelaskan penilaian responden terhadap banyaknya pengalaman kerja, pelatihan-pelatihan, dan pendidikan yang anda lalui akan menambah disiplin, kreatif, dan inovatif pada diri anda sebagaimana berikut ini :

Tabel 4-7 : Penilaian Responden tentang pengalaman kerja, pelatihan, dan pendidikan yang diikuti menambah disiplin, kreatif, dan inovatif pada diri anda

Penilaian	Frekuensi	Persentase	Skor
Sangat Setuju	39	46,99	195
Setuju	20	24,10	80
Cukup Setuju	24	28,92	72
Kurang Setuju	0	0	0
Tidak Setuju	0	0	0
Jumlah	83	100	347

Sumber : diolah dari hasil kuesioner produktivitas pegawai

Dari tabel 4.7. terlihat bahwa kelompok terbesar responden (46,99% responden) menilai sangat setuju bahwa banyaknya pengalaman kerja, pelatihan-pelatihan, dan pendidikan yang anda lalui akan menambah disiplin, kreatif, dan inovatif pada diri anda, diurutan kedua (28,92% responden) menyatakan cukup setuju bahwa banyaknya pengalaman kerja, pelatihan-pelatihan, dan pendidikan

yang anda lalui akan menambah disiplin, kreatif, dan inovatif pada diri anda, sedangkan sisanya (24,10% responden) mengatakan setuju bahwa banyaknya pengalaman kerja, pelatihan-pelatihan, dan pendidikan yang anda lalui akan menambah disiplin, kreatif, dan inovatif pada diri anda.

Bedasarkan uraian tersebut diatas, dapat diketahui bahwa banyaknya pengalaman kerja, pelatihan-pelatihan, dan pendidikan yang pegawai lalui akan menambah disiplin, kreatif, dan inovatif pada diri pegawai. Makin bertambahnya disiplin, kreatif, dan inovatif pada diri pegawai merupakan indikator adanya peningkatan produktivitas kerja pada pegawai yang bersangkutan. **Sedarmayanti** (2001 : 56), mengemukakan bahwa produktivitas adalah sikap mental yang mempunyai semangat untuk melakukan peningkatan perbaikan. Sikap mental yang termasuk dalam kasus ini adalah bertambahnya disiplin, kreatif, dan inovatif pada diri pegawai.

Selanjutnya pada tabel 4.8. dibawah ini akan menjelaskan penilaian responden terhadap pertanyaan dengan pemilihan waktu kerja yang tepat dan pengharapan untuk sukses yang ada pada diri anda akan menambah rasa disiplin dan keprofesionalan anda dalam bekerja, sebagaimana berikut ini :

Tabel 4-8 : Penilaian Responden tentang pemilihan waktu kerja dan pengharapan untuk sukses akan menambah rasa disiplin dan keprofesionalan dalam bekerja

Penilaian	Frekuensi	Persentase	Skor
Sangat Setuju	31	37,35	155
Setuju	34	40,96	136

Cukup Setuju	18	21,69	54
Kurang Setuju	0	0	0
Tidak Setuju	0	0	0
Jumlah	83	100	345

Sumber : diolah dari hasil kuesioner produktivitas pegawai

Dari tabel 4.8. terlihat bahwa kelompok terbesar responden (40,96% responden) menilai setuju bahwa dengan pemilihan waktu kerja yang tepat dan pengharapan untuk sukses yang ada pada diri pegawai akan menambah rasa disiplin dan keprofesionalan pegawai dalam bekerja, diurutan kedua (37,35% responden) menyatakan sangat setuju bahwa dengan pemilihan waktu kerja yang tepat dan pengharapan untuk sukses yang ada pada diri pegawai akan menambah rasa disiplin dan keprofesionalan pegawai dalam bekerja, sedangkan sisanya (21,69% responden) mengatakan cukup setuju bahwa dengan pemilihan waktu kerja yang tepat dan pengharapan untuk sukses yang ada pada diri pegawai akan menambah rasa disiplin dan keprofesionalan pegawai dalam bekerja.

Bedasarkan uraian tersebut diatas, dapat diketahui bahwa pemilihan waktu kerja yang tepat dan pengharapan untuk sukses yang ada pada diri pegawai akan menambah rasa disiplin dan keprofesionalan pegawai dalam bekerja. Makin bertambahnya rasa disiplin dan keprofesionalan pegawai dalam bekerja merupakan indikator adanya peningkatan produktivitas kerja pada pegawai yang bersangkutan. **Sedarmayanti** (2001 : 56), mengemukakan bahwa produktivitas adalah sikap mental yang mempunyai semangat untuk melakukan peningkatan

perbaikan. Sikap mental yang termasuk dalam kasus ini adalah bertambahnya rasa disiplin dan keprofesionalan pegawai dalam bekerja.

Selanjutnya pada tabel 4.9. dibawah ini akan dijelaskan penilaian responden tentang pertanyaan banyaknya pengalaman kerja, pelatihan, dan pendidikan yang anda lalui akan menambah rasa disiplin dan keprofesionalan anda dalam bekerja, sebagai berikut :

Tabel 4-9 : Penilaian Responden tentang pengalaman kerja, pelatihan, dan pendidikan yang diikuti akan menambah disiplin dan keprofesionalan dalam bekerja

Penilaian	Frekuensi	Persentase	Skor
Sangat Setuju	31	37,35	155
Setuju	29	34,94	116
Cukup Setuju	23	27,71	69
Kurang Setuju	0	0	0
Tidak Setuju	0	0	0
Jumlah	83	100	340

Sumber : diolah dari hasil kuesioner produktivitas pegawai

Dari tabel 4.9. terlihat bahwa kelompok terbesar responden (37,35% responden) menilai sangat setuju bahwa banyaknya pengalaman kerja, pelatihan, dan pendidikan yang anda lalui akan menambah rasa disiplin dan keprofesionalan anda dalam bekerja, diurutan kedua (34,94% responden) menyatakan setuju bahwa banyaknya pengalaman kerja, pelatihan, dan pendidikan yang anda lalui akan menambah rasa disiplin dan keprofesionalan anda dalam bekerja, sedangkan sisanya (27,71% responden) mengatakan cukup setuju bahwa banyaknya pengalaman kerja, pelatihan, dan pendidikan yang anda lalui akan menambah rasa disiplin dan keprofesionalan anda dalam bekerja.

Sedarmayanti (2001 : 56), mengemukakan bahwa produktivitas adalah sikap mental yang mempunyai semangat untuk melakukan peningkatan perbaikan. Dalam hal ini bertambahnya pengalaman kerja, pelatihan, dan pendidikan yang pegawai lalui akan menambah rasa disiplin dan keprofesionalan anda dalam bekerja. Bertambahnya rasa disiplin dan keprofesionalan anda dalam bekerja sebagai akibat dari bertambahnya pengalaman kerja, pelatihan, dan pendidikan yang pegawai merupakan ukuran meningkatnya produktivitas pegawai yang bersangkutan.

4.5. Uji Instrumen Penelitian

Data variabel penelitian yang terkumpul melalui kuesioner untuk variabel produktivitas kerja pegawai (Y) adalah data yang berskala ordinal, untuk menganalisis diperlukan data dengan ukuran paling tidak interval sebagai persyaratan menggunakan alat analisis jalur. Oleh karena itu, variabel Y yang berdata ordinal terlebih dahulu dinaikkan/ ditransformasikan tingkat pengukurannya ke tingkat interval melalui *method of successive interval (MSI)* atau metode interval berurutan. Adapun hasil transformasi dan pengujian data dapat dilihat pada lampiran 4.

Sebelum melakukan pengolahan data, terlebih dahulu data yang diperoleh melalui kuesioner perlu diuji kesahihannya dan keandalannya. Untuk itu dilakukan analisis dari keseluruhan pernyataan pada kuesioner dengan uji validitas dan reabilitas.

4.5.1. Pengujian Validitas Data

Karakteristik Pegawai Terhadap Produktivitas Kerja
Pada Dinas Pendapatan Daerah

Uji validitas dilakukan untuk mengukur pernyataan-pernyataan yang ada dalam kuesioner. Suatu pernyataan dikatakan valid jika pertanyaan tersebut mampu untuk mengukur apa yang perlu diukur dan mampu mengungkapkan apa yang ingin diungkap. Pada uji validitas ini, dilakukan dengan mengkorelasikan masing-masing skor pernyataan untuk masing-masing variabel dengan skor total variabel. Selanjutnya r yang diperoleh dimasukkan kedalam rumus t_{hitung} . Untuk mengetahui tingkat signifikan atau tidaknya item pertanyaan, maka akan dicari dengan membandingkan t_{hitung} terhadap nilai $t_{tabelnya}$ pada derajat kepercayaan 5%.

Dengan demikian, berdasarkan uji validitas, suatu item pertanyaan dikatakan valid apabila nilai t_{hitung} lebih besar dari nilai t_{tabel} . Oleh karenanya, semakin tinggi nilai koefisien korelasi pearson suatu item, akan semakin tinggi nilai t_{hitung} yang juga memperlihatkan semakin tinggi validitas item tersebut.

Pada penelitian ini, uji validitas yang digunakan adalah korelasi pearson. Pengujian dilakukan dengan menggunakan korelasi pearson pada program *excell*. Berdasarkan pengujian validitas dari variabel Y yaitu sebanyak 8 (delapan) pertanyaan, seluruh jawaban responden telah memiliki validitas yang cukup tinggi hal ini ditunjukkan oleh nilai t -hitung yang lebih besar dari nilai t -tabelnya pada derajat kepercayaan 5% dan derajat kebebasan 83, yaitu sebesar **1,960**.

Hasil lengkap dari pengujian validitas terhadap instrumen pertanyaan untuk variabel produktivitas kerja (Y), adalah sebagai berikut :

Tabel 4.10. Hasil Pengujian Validitas untuk Pertanyaan Variabel Y

Variabel	Item	r- korelasi	t-hitung	Keputusan	Kesimpulan
----------	------	-------------	----------	-----------	------------

(Y)	1	0,658	7,874	Signifikan	Valid
	2	0,597	6,692	Signifikan	Valid
	3	0,547	5,887	Signifikan	Valid
	4	0,687	8,500	Signifikan	Valid
	5	0,580	6,407	Signifikan	Valid
	6	0,543	5,821	Signifikan	Valid
	7	0,521	5,488	Signifikan	Valid
	8	0,421	4,174	Signifikan	Valid

Keterangan : Hasil Perhitungan Korelasi Pearson menggunakan *Excell* (Lampiran 3)

Berdasarkan tabel 4.10 diatas, dapat diketahui bahwa seluruh item skor pertanyaan yang memiliki nilai t_{hitung} yang lebih besar dari nilai t_{tabel} yang sebesar **1,960**. Dengan demikian, dapat dikatakan bahwa seluruh item pertanyaan tersebut telah valid dan perlu dapat digunakan untuk pengujian selanjutnya, yaitu uji reliabilitas maupun uji hipotesis, serta dapat digunakan sebagai alat ukur penelitian.

4.5.2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui layak tidaknya data dari responden yang digunakan dalam penelitian ini. Untuk mengetahui reliabilitas tidaknya data variabel penelitian akan digunakan koefisien Reliabilitas *Spearman-Brown*, yang perhitungannya menggunakan *excell*. Langkahnya dengan cara membagi item-item yang valid tersebut menjadi dua belahan yaitu, belahan item ganjil dan belahan item genap. Untuk selanjutnya mengkorelasikan skor total belahan pertama dengan skor total belahan kedua dengan menggunakan teknik korelasi *Pearson*, dan hasilnya lalu dimasukkan kedalam rumus koefisien *Sperman- Brown* (Sugiyono, 1999 :122), sebagai berikut :

$$r_{tot} = \frac{2r_{tt}}{1 + r_{tt}}$$

Karakteristik Pegawai Terhadap Produktivitas Kerja
Pada Dinas Pendapatan Daerah

dimana :

r_{tot} = Reliabilitas internal seluruh instrumen

r_{tt} = Korelasi *Pearson* antara belahan pertama dan kedua.

Berdasarkan nilai r_{tot} tersebut, selanjutnya dicari nilai t_{hitung} -nya. Menurut **Masri dan Sofian Effendi** (1995 : 140), dikatakan reliabel apabila hasil t_{hitung} lebih besar dari nilai $t_{tabel} = 1,960$ ($t_{hitung} > t_{tabel}$). Berdasarkan hasil pengolahan dengan menggunakan *excell* diperoleh *r-reliabilitas Spearman-Brown*, sebagai hasil berikut ini :

Tabel 4.11. Hasil Pengujian Reliabilitas Variabel Y

Variabel	Item	Nilai r_{tt}	Nilai r_{tot}	Nilai t_{hit}	Keputusan	Kesimpulan
Y	1 – 8	0,6206	0,7659	10,7215	Signifikan	Reliabel

Keterangan : Hasil Perhitungan menggunakan *Excell* pada Lampiran 3

Berdasarkan tabel 4.11. tersebut diatas, diketahui bahwa nilai t_{hitung} lebih besar dari nilai t_{tabel} yang sebesar 1,960. Hal ini berarti bahwa seluruh pertanyaan untuk variabel Y reliabel dan dapat digunakan untuk sebagai alat ukur penelitian.

4.5.3. Transformasi Data dan Analisis Data

4.5.3.1. Transformasi Data

Metode yang digunakan untuk menganalisis data dalam penelitian ini adalah analisis regresi (*regresi analysis*). Dalam pengujian hipotesis yang

menggunakan analisis regresi mensyaratkan bahwa data-data yang dianalisis sekurang-kurangnya merupakan data yang berskala intrval.

Adapun data dalam variabel Y dalam penelitian ini berskala ordinal, sehingga data-data tersebut harus ditransformasikan untuk menaikkan tingkat pengukuran skala ordinal ke skala interval. Teknik yang digunakan untuk menaikkan data tersebut adalah metode interval berurutan (*method successive intervals*).

Hasil penaikan skala dari ordinal ke interval (*method successive intervals*) untuk variabel Y ditunjukkan pada lampiran 4. Dengan demikian, semua data-data yang telah dinaikkan dari skala ordinal ke skala interval ini dapat digunakan sebagai data input untuk analisis regresi. Adapun secara rinci data input untuk analisis regresi berdasarkan skor total interval variabel, sebagaimana lampiran 5, sebagai berikut :

Tabel 4.12. Skor Total Interval Variabel Produktivitas Kerja (Y)

Res	Y	Res	Y
1	16.5136	43	24.6377
2	24.9127	44	19.1395
3	13.7531	45	19.3652
4	28.7519	46	27.5980
5	25.3077	47	26.5452
6	15.1249	48	17.1537
7	24.3243	49	27.6126
8	18.8147	50	28.7519
9	23.3466	51	19.3069
10	12.0755	52	25.4664
11	13.0254	53	18.1163
12	17.7033	54	24.5435
13	21.3591	55	18.5112
14	19.0540	56	24.4300
15	15.0737	57	21.0996
16	23.3799	58	25.3914
17	17.3646	59	22.3011
18	24.5005	60	20.0612
19	12.0755	61	18.6551
20	27.6315	62	20.0304
21	28.7519	63	16.2896
22	22.2250	64	16.8317
23	19.2806	65	19.4929
24	24.3444	66	21.1747
25	21.4115	67	20.0715
26	13.2279	68	15.1578
27	20.1409	69	18.5606
28	14.2477	70	23.1191
29	24.7959	71	18.7106
30	22.1484	72	21.3677
31	22.6174	73	23.1470
32	15.4015	74	23.0441
33	22.0728	75	20.3773
34	17.2502	76	21.0831
35	22.3641	77	21.8497
36	26.4629	78	22.0607
37	22.3635	79	20.9289
38	23.2187	80	24.3460
39	24.2872	81	23.1244
40	24.1980	82	23.2203
41	28.7519	83	19.8395
42	18.8561		

Karakteristik Pegawai Terhadap Produktivitas Kerja
Pada Dinas Pendapatan Daerah

Keterangan : Hasil Perhitungan menggunakan *Excell* pada Lampiran 5

4.5.3.2. Analisis Data

Metode yang digunakan untuk menganalisis data dalam penelitian ini adalah analisis regresi (*regresi analysis*). Adapun data-data variabel X_1 , X_2 , X_3 , X_4 dalam penelitian ini berskala nominal dan sedangkan variabel Y berskala interval. Data karakteristik pegawai (umur, jenis kelamin, status pernikahan, masa kerja), dalam penelitian ini sebagaimana berikut ini :

Tabel 4.13. Karakteristik Pegawai di DISPENDA Kota Banjarmasin

Responden	Umur (X_1)	Gender	Marital Status	Masa Kerja	Pendidikan	Golongan
1	35	L	M	7	S1	III/A
2	45	L	M	22	S1	III/B
3	39	W	M	12	SMP	I/D
4	38	L	M	11	SMP	I/D
5	39	L	M	13	SMP	I/D
6	54	L	M	29	SMA	III/B
7	28	L	M	2	SMA	II/A
8	38	W	M	11	SMP	I/D
9	39	L	M	15	SMP	I/D
10	39	L	M	8	S1	III/A
11	52	L	M	28	SMA	III/B
12	38	L	M	18	S1	II/D
13	48	L	M	22	SMP	I/D
14	37	W	M	18	SMA	II/D
15	48	W	M	25	S1	III/B
16	47	L	M	25	S1	III/B
17	36	W	M	8	S1	III/A
18	52	L	M	28	S2	IV/A
19	36	W	M	12	SMP	I/D
20	38	L	M	14	S1	II/D
21	38	L	M	18	SMA	II/D
22	38	L	M	18	SMA	II/D
23	29	W	M	9	S1	III/A
24	38	L	M	19	SMA	II/D
25	53	L	M	24	S1	III/B
26	45	L	M	26	S1	III/B
27	45	L	M	25	S1	III/B
28	37	W	M	12	SMP	I/D
29	37	L	M	12	SMP	I/D
30	48	L	M	27	D3	III/B
31	48	L	M	22	D3	III/B
32	38	W	M	13	SMA	II/D
33	26	L	M	1	SMA	II/A
34	37	L	M	13	SMA	II/D

Karakteristik Pegawai Terhadap Produktivitas Kerja
Pada Dinas Pendapatan Daerah

35	36	L	M	12	SMP	I/D
36	38	L	M	14	SMA	II/D

Lanjutan Tabel 4.13.

Resp.	Umur (dalam th)	Gender (L/W)	Marital Status (M/TM)	Masa Kerja (dalam Th)	Pendidikan	Pangkat
37	49	L	M	26	SMP	I/D
38	38	L	M	14	D3	II/D
39	48	L	M	25	SMP	I/D
40	49	L	M	26	D3	III/B
41	38	L	M	12	SMP	I/D
42	37	W	M	12	D3	III/A
43	48	L	M	26	SMA	III/C
44	37	L	M	11	D3	II/B
45	48	L	M	22	SMP	I/D
46	48	L	M	25	SMA	III/C
47	37	L	M	14	D3	II/D
48	37	W	M	14	D3	II/D
49	38	L	M	15	D3	II/D
50	48	L	M	26	S1	III/C
51	39	L	TM	13	D3	II/D
52	38	L	M	14	D3	II/D
53	38	L	TM	13	D3	II/B
54	48	L	M	27	S2	IV/A
55	48	W	M	26	S1	III/D
56	39	L	TM	13	D3	II/B
57	39	L	M	13	D3	II/B
58	40	L	TM	13	D3	II/B
59	49	L	M	28	S2	IV/A
60	40	L	TM	14	D3	II/C
61	52	L	M	32	S1	IV/b
62	40	L	M	14	D3	II/C
63	38	L	M	14	D3	II/D
64	39	L	M	14	D3	II/C
65	28	L	TM	8	S1	III/A
66	39	L	M	13	D3	II/C
67	52	L	M	35	S2	IV/B
68	39	L	TM	14	D3	II/C
69	20	L	TM	2	SMA	II/A
70	38	L	M	8	S1	III/A
71	38	L	M	14	D3	II/C
72	19	L	TM	1	SMP	I/D
73	54	L	M	32	S3	IV/A
74	51	L	M	30	D3	IV/A
75	48	L	TM	28	SMP	I/D
76	38	L	M	13	D3	II/C
77	48	L	M	13	D3	II/C
78	38	L	M	14	D3	II/C
79	48	L	M	25	S1	III/D
80	48	L	M	22	SMP	I/D
81	20	L	M	2	SMA	II/A
82	49	L	M	25	S2	III/D
83	49	L	M	24	S1	III/D

Karakteristik Pegawai Terhadap Produktivitas Kerja
Pada Dinas Pendapatan Daerah

Keterangan : Hasil Perhitungan menggunakan *Excell* pada Lampiran 5

Dimana :

L = Laki-laki

W = Wanita

TM = Tidak Menikah

M = Menikah

Berdasarkan tabel 4.13. tersebut diatas, dapat dibuat suatu deskriptif untuk memperlihatkan komposisi mengenai karakteristik pegawai sebagaimana tabel 4.14. berikut ini :

Tabel 4.14. Komposisi Karakteristik Pegawai

Keterangan		n < 21 th	21 – 30 th	31 – 40 th	41 – 50 th	n > 50 th
Umur pegawai		3	4	45	23	8
Gender	Laki-laki	3	4	35	21	8
	Wanita	0	1	9	2	0
Marital Status	Menikah	1	3	40	21	8
	Tidak Menikah	2	1	6	1	0
Masa Kerja	1 – 5 tahun	3	2	0	0	0
	6 – 10 tahun	0	2	4	0	0
	11 – 20 tahun	0	0	41	1	0
	21 – 30 tahun	0	0	1	21	4
	Diatas 30 th	0	0	0	0	4
Pendidikan	SMP	1	0	11	6	0
	SMA	2	2	7	3	1
	D3	0	0	21	4	1
	S1	0	2	6	9	2
	S2	0	0	0	2	2
	S3	0	0	0	0	1
Pangkat/ Golongan	I/D	2	0	10	5	0
	II/A	4	0	0	0	0
	II/B	0	0	5	0	0
	II/C	0	0	9	0	0
	II/D	0	0	16	0	0
	III/A	0	5	2	0	0
	III/B	0	0	0	11	0
	III/C	0	0	0	3	0
	III/D	0	0	0	4	0

Karakteristik Pegawai Terhadap Produktivitas Kerja
Pada Dinas Pendapatan Daerah

	IV/A	0	0	0	3	2
	IV/B	0	0	0	0	2

Sumber : Data pada tabel 4.13

Untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh dari karakteristik pegawai (umur, jenis kelamin, status pernikahan, dan masa kerja) terhadap produktivitas pegawai, terhadap data terlebih dahulu harus diberikan pembobotan skor berdasarkan skala masing-masing variabel, sebagai berikut :

- A. Variabel Umur pegawai (X_1). Variabel ini menggunakan skala interval, dengan criteria sebagai berikut :
- ❖ Interval 1 untuk umur dibawah 21 tahun
 - ❖ Interval 2 untuk umur antara umur 21 – 30 tahun
 - ❖ Interval 3 untuk umur antara umur 31 – 40 tahun
 - ❖ Interval 4 untuk umur antara umur 41 – 50 tahun
 - ❖ Interval 5 untuk umur diatas 21 tahun
- B. Variabel Jenis Kelamin (X_2). Variabel ini menggunakan skala nominal, dengan criteria sebagai berikut :
- ❖ Nominal 1 untuk jenis kelamin wanita/ perempuan
 - ❖ Nominal 2 untuk jenis kelamin laki-laki
- C. Variabel Status Pernikahan (X_3). Variabel ini menggunakan skala nominal, dengan criteria sebagai berikut :
- ❖ Nominal 1 untuk status tidak menikah
 - ❖ Nominal 2 untuk status menikah
- D. Variabel Masa Kerja (X_4). Variabel ini menggunakan skala interval, dengan criteria sebagai berikut :
- ❖ Interval 1 untuk masa kerja antara 1 – 5 tahun
 - ❖ Interval 2 untuk masa kerja antara 6 – 10 tahun

- ❖ Interval 3 untuk masa kerja antara 11 – 20 tahun
- ❖ Interval 4 untuk masa kerja antara 21 – 30 tahun
- ❖ Interval 5 untuk masa kerja diatas 30 tahun

Apabila data-data dilapangan memperhatikan kriteria tersebut diatas, maka dapat dibuat input data penelitian yang hasilnya diperlihatkan oleh tabel 4.15. berikut ini :

Tabel 4.15. Input Data Penelitian

Resp.	X ₁	X ₂	X ₃	X ₄	Y
1	3	2	2	3	16,5136
2	5	2	2	4	24,9127
3	4	2	2	4	13,7531
4	4	2	2	4	28,7519
5	3	1	2	3	25,3077
6	3	2	2	3	15,1249
7	4	2	2	4	24,3243
8	4	2	2	4	18,8147
9	3	1	2	3	23,3466
10	2	2	2	1	12,0755
11	3	2	2	3	13,0254
12	3	2	2	3	17,7033
13	3	2	2	3	21,3591
14	3	2	2	3	19,0540
15	5	2	2	4	15,0737
16	4	2	2	4	23,3799
17	4	2	2	4	17,3646
18	3	1	2	3	24,5005
19	3	2	2	3	12,0755
20	4	2	2	4	27,6315
21	4	2	2	4	28,7519
22	3	1	2	3	22,2250
23	2	2	2	1	19,2806
24	3	2	2	3	24,3444
25	3	2	2	3	21,4115
26	3	2	2	3	13,2279
27	3	2	2	3	20,1409
28	5	2	2	4	14,2477
29	4	2	2	4	24,7959
30	4	2	2	4	22,1484
31	3	1	2	3	22,6174
32	3	2	2	3	15,4015
33	4	2	2	4	22,0728
34	4	2	2	4	17,2502
35	3	1	2	3	22,3641

Karakteristik Pegawai Terhadap Produktivitas Kerja
Pada Dinas Pendapatan Daerah

36	2	2	2	1	26,4629
37	4	2	2	4	22,3635
38	3	2	2	3	23,2187
39	4	2	2	4	24,2872
40	4	2	2	4	24,1980
41	3	2	2	3	28,7519
42	3	1	2	3	18,8561

Lanjutan Tabel 4.15.

Resp.	X ₁	X ₂	X ₃	X ₄	Y
43	4	2	2	4	24,6377
44	3	2	2	3	19,1395
45	4	2	2	4	19,3652
46	4	2	2	4	27,5980
47	3	2	2	3	26,5452
48	3	1	2	3	17,1537
49	3	2	2	3	27,6126
50	4	2	2	4	28,7519
51	3	2	1	3	19,3069
52	3	2	2	3	25,4664
53	3	2	1	3	18,1163
54	4	2	2	4	24,5435
55	4	1	2	4	18,5112
56	3	2	1	3	24,4300
57	3	2	2	3	21,0996
58	3	2	1	3	25,3914
59	4	2	2	4	22,3011
60	3	2	1	3	20,0612
61	5	2	2	5	18,6551
62	3	2	2	3	20,0304
63	3	2	2	3	16,2896
64	3	2	2	3	16,8317
65	2	2	1	2	19,4929
66	3	2	2	3	21,1747
67	5	2	2	5	20,0715
68	3	2	1	3	15,1578
69	1	2	1	1	18,5606
70	3	2	2	2	23,1191
71	3	2	2	3	18,7106
72	1	2	1	1	21,3677
73	5	2	2	5	23,1470
74	5	2	2	5	23,0441
75	4	2	1	4	20,3773
76	3	2	2	3	21,0831
77	4	2	2	3	21,8497
78	3	2	2	3	22,0607
79	4	2	2	4	20,9289
80	4	2	2	4	24,3460
81	1	2	2	1	23,1244
82	3	2	2	3	23,2203
83	4	2	2	4	19,8395

Keterangan : Hasil Perhitungan berdasarkan tabel 4.14

Dimana :

- X₁ = Umur Pegawai
X₂ = Jenis Kelamin
X₃ = Status Pernikahan

Karakteristik Pegawai Terhadap Produktivitas Kerja
Pada Dinas Pendapatan Daerah

X_4 = Masa Kerja
 Y = Produktivitas Pegawai

Berdasarkan tabel tersebut diatas, selanjutnya akan dicari pengaruh variabel umur (X_1), perbedaan jenis kelamin (X_2), perbedaan status pernikahan (X_3), dan perbedaan masa kerja (X_4), terhadap Produktivitas Kerja Pegawai (Y) melalui pemanfaatan sarana komputer yaitu SPSS Versi 11.00 (*Statistical Program For Social Science Version 11.00*).

Adapun hasil dari analisis data dengan menggunakan analisis regresi (*regression analysis*) sebagaimana perhitungan SPSS versi 11.00 (lampiran 6), secara garis besar hasilnya, dapat dilihat sebagai berikut :

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.549 ^a	.301	.265	3.5016373	1.673

a. Predictors: (Constant), X_4 , X_2 , X_3 , X_1

b. Dependent Variable: Y

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	411.877	4	102.969	8.398	.000 ^a
	Residual	956.394	78	12.261		
	Total	1368.271	82			

a. Predictors: (Constant), X_4 , X_2 , X_3 , X_1

b. Dependent Variable: Y

Coefficient^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	6.663	3.333		1.999	.049		
X1	-3.347	1.216	-.706	-2.752	.007	.136	7.344
X2	6.009	1.129	.520	5.324	.000	.937	1.067
X3	2.903	1.285	.233	2.259	.027	.845	1.184
X4	2.825	1.153	.611	2.450	.017	.144	6.949

a. Dependent Variable: Y

Berdasarkan perhitungan program SPSS *versi 11.05* sebagaimana tersebut diatas, dapat dijabarkan sebagai berikut :

❖ Analisis Persamaan Regresi.

Persamaan regresi untuk model penelitian diperoleh sebagai berikut ini :

$$Y = 6,663 - 3,347 X_1 + 6,009 X_2 + 2,903 X_3 + 2,825 X_4 + u_t$$

Dimana :

X_1 = Umur Pegawai

X_2 = Perbedaan Jenis Kelamin Pegawai

X_3 = Status Pernikahan Pegawai

X_4 = Masa Kerja Pegawai

Y = Produktivitas Kerja Pegawai

Nilai koefisien variabel independen dalam persamaan tersebut menunjukkan nilai yang positif untuk b_2 , b_3 , dan b_4 . Sedangkan untuk b_1 memiliki koefisien bernilai negatif. Nilai yang positif menunjukkan bahwa karakteristik pegawai (jenis kelamin, status pernikahan, dan masa kerja) memberikan arah (pengaruh) yang positif terhadap produktivitas kerja pegawai. Sedangkan Nilai

yang negatif menunjukkan karakteristik pegawai (umur pegawai) memberikan arah (pengaruh) yang berlawanan terhadap produktivitas kerja pegawai.

Nilai koefisien yang tercatat dari hasil regresi diatas untuk b_1 adalah negatif sebesar 3,347 menunjukkan bahwa umur pegawai memberikan pengaruh yang negatif (berlawanan) terhadap peningkatan produktivitas pegawai. Hal ini berarti bahwa semakin berumur seorang pegawai (bertambah umurnya) maka tingkat kecepatan, kecekatan, koordinasi, dan ketelitian, makin berkurang, yang selanjutnya akan berpengaruh pada penurunan produktivitas kerja pegawai. Dengan demikian hipotesis yang mengatakan bahwa umur pegawai berpengaruh terhadap produktivitas pegawai dapat dibuktikan.

Nilai koefisien yang tercatat dari hasil regresi diatas untuk b_2 adalah positif sebesar 6,009 menunjukkan bahwa perbedaan jenis kelamin pegawai memberikan pengaruh yang searah (positif) terhadap peningkatan produktivitas pegawai. Hal ini berarti bahwa jenis kelamin yang memperlihatkan sifat laki-laki berpengaruh pada peningkatan produktivitas kerja pegawai. Dengan demikian hipotesis yang mengatakan bahwa perbedaan jenis kelamin berpengaruh terhadap produktivitas pegawai dapat dibuktikan.

Nilai koefisien yang tercatat dari hasil regresi diatas untuk b_3 adalah positif sebesar 2,903 menunjukkan bahwa perbedaan status pernikahan pegawai memberikan pengaruh yang searah (positif) terhadap peningkatan produktivitas pegawai. Hal ini berarti bahwa pegawai yang menikah cenderung berpengaruh pada peningkatan produktivitas kerja pegawai. Sedangkan pegawai yang tidak menikah cenderung kurang dalam meningkatkan produktivitas kerja. Dengan

demikian hipotesis yang mengatakan bahwa perbedaan status pernikahan berpengaruh terhadap produktivitas pegawai dapat dibuktikan.

Nilai koefisien yang tercatat dari hasil regresi diatas untuk b_4 adalah positif sebesar 2,825 menunjukkan bahwa perbedaan masa kerja pegawai memberikan pengaruh yang searah (positif) terhadap peningkatan produktivitas pegawai. Hal ini berarti bahwa semakin lama masa kerja pegawai maka makin produktivitas pegawai yang bersangkutan. Dengan demikian hipotesis yang mengatakan bahwa masa kerja berpengaruh terhadap produktivitas pegawai dapat dibuktikan.

❖ Koefisien Determinasi (R^2).

Koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh atau kontribusi yang diberikan oleh variabel independen (X) terhadap variabel dependennya, atau dengan kata lain untuk mengetahui besarnya pengaruh atau kontribusi yang diberikan oleh karakteristik pegawai (X_i) terhadap produktivitas kerja pegawai, sebagaimana berikut ini :

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.549 ^a	.301	.265	3.5016373	1.673

a. Predictors: (Constant), X4, X2, X3, X1

b. Dependent Variable: Y

Dilihat dari nilai koefisien determinasi (R^2), sebagaimana hasil perhitungan SPSS *versi* 11.05 diatas, diketahui nilainya sebesar 0,301 atau 0,265 setelah disesuaikan. Hal ini mengandung arti bahwa pengaruh secara bersama-sama yang diberikan oleh variabel karakteristik pegawai (X_1 , X_2 , X_3 , dan X_4) terhadap produktivitas kerja pegawai adalah sebesar 30,1% atau 26,5% setelah disesuaikan. Sedangkan sisanya sebesar 69,9% atau 73,5% setelah

Karakteristik Pegawai Terhadap Produktivitas Kerja
Pada Dinas Pendapatan Daerah

disesuaikan dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diukur dalam penelitian ini. Mengacu pada nilai koefisien determinasi (R^2) atau keeratan hubungan sebesar 30,1% tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa variabel X_i mempunyai tingkat pengaruh yang “cukup rendah” terhadap variabel Y (berdasarkan tafsiran dari Guilford, 1996 : 145).

❖ Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis dalam penelitian ini digunakan untuk menguji hipotesis statistik yang dikemukakan pada bab sebelumnya. Adapun hipotesis statistik yang dikemukakan dalam penelitian ini adalah “karakteristik pegawai yang terdiri dari *Umur pegawai* (X_1), *Jenis kelamin pegawai* (X_2), *Status Pernikahan Pegawai* (X_3), dan *Masa Kerja Pegawai* (X_4) berpengaruh baik simultan (keseluruhan) maupun parsial (masing–masing) terhadap produktivitas kerja pegawai.

Untuk menguji hipotesis tersebut diatas, dilakukan dengan menggunakan dua cara :

a. Pengujian secara bersama-sama

Hasil pengujian secara bersama-sama terhadap hipotesis statistik yang pertama dalam penelitian ini, sebagai berikut :

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	411.877	4	102.969	8.398	.000 ^a
	Residual	956.394	78	12.261		
	Total	1368.271	82			

a. Predictors: (Constant), X4, X2, X3, X1

b. Dependent Variable: Y

Karakteristik Pegawai Terhadap Produktivitas Kerja
Pada Dinas Pendapatan Daerah

Berdasarkan pada hasil uji keseluruhan diatas, diketahui bahwa nilai $F_{hitung} = 8,398$ lebih besar dibandingkan dengan $F_{tabel} = 2,87$ pada tingkat signifikansi 95% ($\alpha = 5\%$) dan *degree of freedom* (d.f. = 4 ; 78), sehingga sesuai dengan ketentuan dalam criteria pengujian, jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka H_a diterima dan H_o ditolak. Hal ini berarti bahwa karakteristik pegawai terdiri dari *Umur pegawai* (X_1), *Perbedaan Jenis kelamin pegawai* (X_2), *Perbedaan Status Pernikahan Pegawai* (X_3), dan *Perbedaan Masa Kerja Pegawai* (X_4) secara bersama-sama mempunyai pengaruh kuat terhadap Produktivitas Kerja Pegawai (Y).

b. Pengujian Secara Parsial

Pengujian secara parsial dalam penelitian ini digunakan untuk menguji pengaruh variabel *Umur pegawai* (X_1), *Perbedaan Jenis kelamin pegawai* (X_2), *Perbedaan Status Pernikahan Pegawai* (X_3), dan *Perbedaan Masa Kerja Pegawai* (X_4), secara parsial berpengaruh secara positif terhadap Produktivitas Kerja Pegawai (Y), dimana hasilnya dapat dilihat sebagaimana berikut ini :

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	6.663	3.333		1.999	.049		
	X1	-3.347	1.216	-.706	-2.752	.007	.136	7.344
	X2	6.009	1.129	.520	5.324	.000	.937	1.067
	X3	2.903	1.285	.233	2.259	.027	.845	1.184
	X4	2.825	1.153	.611	2.450	.017	.144	6.949

a. Dependent Variable: Y

Adapun hasil pengujian secara parsial terhadap hipotesis statistik sebagaimana hasil diatas, adalah sebagai berikut :

- 1) Pengujian secara parsial “Pengaruh *Umur pegawai* (X_1) terhadap Produktivitas Kerja Pegawai (Y).

Hasil Pengujian secara parsial variabel X_1 terhadap variabel Y dalam penelitian ini sebagai berikut :

Tabel 4.16. Uji Individu Variabel X_1 (Umur Pegawai)

Variabel	t-hitung	p-value	Keputusan
X_1	- 3,347	0,007	Signifikan

Berdasarkan pada hasil uji individu diatas, ditunjukkan bahwa nilai t_{hitung} sebesar - 3,347 memiliki nilai p-value dibawah 5%. Dengan demikian, maka variabel X_1 signifikansi pada level 95% ($\alpha = 5\%$) dan *degree of freedom* (d.f. = 81), sehingga sesuai dengan ketentuan dalam criteria pengujian, jika nilai p-value < 5% maka H_a diterima dan H_o ditolak. Hal ini berarti *Umur pegawai* (X_1) secara parsial berpengaruh secara negatif terhadap Produktivitas Kerja Pegawai (Y).

- 2) Pengujian secara parsial “Pengaruh *Jenis Kelamin Pegawai* (X_2) terhadap Produktivitas Kerja Pegawai (Y).

Hasil Pengujian secara parsial variabel X_2 terhadap variabel Y dalam penelitian ini sebagai berikut :

Tabel 4.17. Uji Individu Variabel X_2 (Jenis Kelamin Pegawai)

Variabel	t-hitung	p-value	Keputusan
----------	----------	---------	-----------

Karakteristik Pegawai Terhadap Produktivitas Kerja
Pada Dinas Pendapatan Daerah

X ₂	5,324	0,000	Signifikan
----------------	-------	-------	------------

Berdasarkan pada hasil uji individu diatas, ditunjukkan bahwa nilai t_{hitung} sebesar 6,009 memiliki nilai p-value dibawah 5%. Dengan demikian, maka variabel X₂ signifikasi pada level 95% ($\alpha = 5\%$) dan *degree of freedom* (d.f. = 81), sehingga sesuai dengan ketentuan dalam criteria pengujian, jika nilai p-value < 5% maka H_a diterima dan H_o ditolak. Hal ini berarti *Jenis Kelamin Pegawai (X₂)* secara parsial berpengaruh secara positif terhadap Produktivitas Kerja Pegawai (Y).

- 3) Pengujian secara parsial “Pengaruh *Perbedaan Status Pernikahan (X₃)* terhadap Produktivitas Kerja Pegawai (Y).

Hasil Pengujian secara parsial variabel X₃ terhadap variabel Y dalam penelitian ini sebagai berikut :

Tabel 4.18. Uji Individu Variabel X₃ (Perbedaan Status Pernikahan)

Variabel	t-hitung	p-value	Keputusan
X ₃	2,259	0,027	Signifikan

Berdasarkan pada hasil uji individu diatas, ditunjukkan bahwa nilai t_{hitung} sebesar 2,903 memiliki nilai p-value dibawah 5%. Dengan demikian, maka variabel X₃ signifikasi pada level 95% ($\alpha = 5\%$) dan *degree of freedom* (d.f. = 81), sehingga sesuai dengan ketentuan dalam criteria pengujian, jika nilai p-value < 5% maka H_a diterima dan H_o ditolak. Hal ini berarti *Status Pernikahan Pegawai (X₃)* secara parsial berpengaruh secara positif terhadap Produktivitas Kerja Pegawai (Y).

Karakteristik Pegawai Terhadap Produktivitas Kerja
Pada Dinas Pendapatan Daerah

- 4) Pengujian secara parsial “Pengaruh *Perbedaan Masa Kerja pegawai (X₄)* terhadap Produktivitas Kerja Pegawai (Y).

Hasil Pengujian secara parsial variabel X_4 terhadap variabel Y dalam penelitian ini sebagai berikut :

Tabel 4.19. Uji Individu Variabel X_4 (Perbedaan Masa Kerja Pegawai)

Variabel	t-hitung	p-value	Keputusan
X_4	2,450	0,017	Signifikan

Berdasarkan pada hasil uji individu diatas, ditunjukkan bahwa nilai t_{hitung} sebesar 2,450 memiliki nilai p-value dibawah 5%. Dengan demikian, maka variabel X_1 signifikansi pada level 95% ($\alpha = 5\%$) dan *degree of freedom* (d.f. = 81), sehingga sesuai dengan ketentuan dalam criteria pengujian, jika nilai p-value < 5% maka H_a diterima dan H_o ditolak. Hal ini berarti *Perbedaan Masa Kerja Pegawai (X₄)* secara parsial berpengaruh secara positif terhadap Produktivitas Kerja Pegawai (Y).

4.6. Pembahasan

4.6.1. Pengaruh *Umur pegawai (X₁)*, *Perbedaan Jenis kelamin pegawai (X₂)*, *Perbedaan Status Pernikahan (X₃)*, dan *Perbedaan Masa Kerja Pegawai (X₄)*, terhadap Produktivitas Kerja Pegawai(Y).

Mengacu pada hipotesis penelitian, bahwa *umur pegawai (X₁)*, *perbedaan jenis kelamin pegawai (X₂)*, *perbedaan status pernikahan (X₃)*, dan *perbedaan masa kerja pegawai (X₄)* secara bersama-sama mempunyai pengaruh terhadap Produktivitas Kerja Pegawai (Y). Berdasarkan pengujian hipotesis dapat dibuktikan bahwa hipotesis penelitian tersebut terbukti, artinya variabel bebas *umur pegawai (X₁)*, *perbedaan jenis kelamin pegawai (X₂)*, *perbedaan status*

Karakteristik Pegawai Terhadap Produktivitas Kerja
Pada Dinas Pendapatan Daerah

pernikahan (X₃), dan perbedaan masa kerja pegawai (X₄) secara bersama-sama berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja pegawai(Y), dengan nilai koefisien determinasi (R²) sebesar 0,301 atau 30,1% setelah disesuaikan. Artinya produktivitas kerja pegawai 30,1 % ditentukan oleh variabel umur pegawai (X₁), perbedaan jenis kelamin pegawai (X₂), perbedaan status pernikahan (X₃), dan perbedaan masa kerja pegawai (X₄).

Hasil penelitian tersebut diatas, sesuai dengan penelitian dari **Koster** (2002 : 242), yang mengemukakan bahwa produktivitas pegawai terbukti secara positif dan signifikan dipengaruhi sebesar 80,30% oleh tiga factor, yaitu : umur, status pernikahan, dan masa kerja. Dari ketiga factor tersebut, ternyata factor masa kerja mempunyai pengaruh yang paling dominan, yang diikuti oleh pengaruh umur, dan status pernikahan. Bedanya dalam penelitian ini adalah bahwa pengaruh yang paling dominan ditunjukkan bukan oleh factor masa kerja, tetapi oleh variabel status pernikahan karyawan.

Stoner dan Freeman (1992 : 190), mengemukakan faktor-faktor yang berpengaruh terhadap produktivitas kerja ini terdiri dari faktor internal (faktor-faktor yang melekat pada diri pegawai itu sendiri) dan faktor eksternal (faktor-faktor yang mendorong motivasi kerja yang berasal dari luar). Faktor internal tak lain adalah karakteristik pegawai itu sendiri yaitu unsur internal yang melekat pada pegawai itu sendiri seperti : umur, jenis kelamin, status pernikahan, dan masa kerja (Robbinss, 2001 : 33).

Handoko, Adam dan Ibrahim (1989); dan **Musanef** (1996) berkesimpulan bahwa unsur karakter personal seperti: umur, jenis kelamin, status pernikahan, dan masa kerja berperan dalam menentukan produktivitas kerja pegawai. Elemen-elemen tersebut adalah :

- ***Umur pegawai***, merupakan tingkat umur produktif pegawai dalam kecepatan, kecekatan, kekuatan, dan koordinasi yang dapat mempengaruhi dinamika kerja (**Robbins**, 2001 : 42)
- ***Jenis kelamin pegawai***, merupakan perbedaan jenis kelamin pegawai dalam memenuhi wewenang, pemilihan waktu kerja, pengharapan untuk sukses, dan tingkat absensi yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja pegawai (**Robbins**, 2001 : 44)
- ***Status Pernikahan Pegawai***, merupakan status yang membedakan seseorang pegawai telah menikah atau belum dalam suatu organisasi sehingga mempengaruhi pegawai yang bersangkutan dalam memegang tanggung jawab terhadap pekerjaan, tingkat absensi, ketekunan kerja, dan kepuasan dalam bekerja, yang pada akhirnya mempengaruhi produktivitas pegawai yang bersangkutan (**Robbins**, 2001 : 45).
- ***Masa Kerja Pegawai***, merupakan lamanya pengalaman kerja seseorang pegawai dalam suatu organisasi sehingga membedakan tingkat pendidikan dan pengetahuan yang dapat diikutinya, yang pada akhirnya dapat mempengaruhi produktivitas kerja pegawai yang bersangkutan. (**Robbins**, 2001 : 45)

Masing-masing elemen karakteristik pegawai tersebut (umur, jenis kelamin, status pernikahan, dan masa kerja) secara bersama-sama dapat mempengaruhi

tingkat produktivitas kerja masing-masing pegawai dalam suatu organisasi, sebagaimana **Robbins** (2001 : 44), mengemukakan :

“Obvious characteristics would be an employee’s age, gender, marital status, and tenure with organization depend on employee’s productivity.”

4.6.2. Pengaruh *Umur pegawai* (X_1) Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai(Y)

Hasil pengujian hipotesis atas arah pengaruh variabel *umur pegawai* (X_1) terhadap Produktivitas Kerja Pegawai (Y) adalah negatif sebesar $-3,347$ sebagaimana diperlihatkan oleh koefisien regresinya. Dilihat dari uji keberartian diketahui bahwa nilai $t_{hitung} = -2,752$ pada derajat kebebasan = 81 dan $\alpha = 5\%$ nilai p-valuenya lebih kecil dari $\alpha = 5\%$. Dengan demikian, nilai t_{hitung} signifikan pada derajat kepercayaan 95%. Hal ini berarti bahwa terdapat pengaruh negatif yang signifikan dari variabel *umur pegawai* secara individu terhadap Produktivitas Kerja Pegawai (Y).

Sebagaimana dikemukakan oleh **Robbins** (2001 : 43), bahwa terdapat pengaruh negatif dan signifikan antara umur pegawai dengan produktivitas kerja pegawai. **Robbins** mengemukakan bahwa dengan semakin tuanya seseorang pegawai maka tingkat kecepatan, kecekatan, kekuatan, dan koordinasi pegawai makin menurun atau mengikis, disamping itu kebosanan makin menyelimuti mereka, sehingga berpengaruh pada menurunnya produktivitas kerja pegawai. Namun, umur bukan satu-satunya faktor yang berpengaruh terhadap produktivitas pegawai. Hal ini terbukti bahwa ada pegawai yang umurnya relatif muda namun

dapat mencapai produktivitas yang relatif tinggi, tetapi sebaliknya terdapat beberapa pegawai yang umurnya tinggi namun produktivitasnya rendah.

Robbins (2001 : 42), mengemukakan bahwa hubungan usia pegawai dengan produktivitas merupakan isu yang sangat penting, dengan alasan : (1) ada keyakinan yang meluas bahwa kinerja merosot dengan meningkatnya usia. Benar atau tidaknya pernyataan tersebut masih dalam perdebatan, hanya saja banyak orang meyakini dan bertindak atas dasar keyakinan itu. (2) realita bahwa angkatan kerja akan menua.

Robbins (2001 : 44) berpendapat bahwa usia mempengaruhi produktivitas seseorang, terutama dengan makin bertambah tuanya seseorang. Sering ditemui ketrampilan seseorang individu, terutama kecepatan, kecekatan, kekuatan, dan koordinasi mengikis/menurun seiring dengan berjalannya waktu, dan bahwa kebosanan yang berlarut-larut dan kurangnya rangsangan intelektual semuanya menyumbang pada berkurangnya produktivitas. Hal tersebut karena tugas keseharian yang dikerjakan pegawai, cenderung memberikan kebosanan kepada karyawan dalam bekerja. Akibatnya, karyawan kadangkala merasa jenuh dalam pekerjaannya. Hal demikian itu merupakan indikator bagi penurunan produktivitas.

Dalam pendapat yang berbeda, dikemukakan oleh **Mc. Evoy and Carsio**, (1989 : 11 – 17). Mereka berpendapat bahwa ada keyakinan yang meluas tentang produktivitas kerja yang makin meningkat pada saat usia pegawai makin tua (ideal) untuk bidang pekerjaan mereka. Dimana pada saat usia pegawai makin tua

(ideal) untuk bidang pekerjaan mereka, maka pegawai dapat mengembangkan kecepatan, kecekatan, kekuatan, dan koordinasi dalam mendukung bidang pekerjaannya sehingga produktivitas mereka dapat meningkat.

Dalam pendapat yang tidak jauh berbeda dengan **Mc. Evoy and Carsio, Siagian** (1995 : 81), mengemukakan bahwa bertambahnya umur dapat meningkatkan kedewasaan teknis dan kedewasaan psikologis. Dikaitkan dengan kedewasaan teknis yaitu ketrampilan melaksanakan tugas tertentu yang makin meningkat sejalan dengan makin lamanya pegawai bekerja (berkarya). Sedangkan kedewasaan psikologis dalam artian semakin lanjut usia seseorang, diharapkan makin mampu menunjukkan kematangan jiwa, dalam arti makin bijaksana, makin mampu berpikir secara rasional, makin mampu mengandalkan emosi, makin toleran terhadap pandangan dan perilaku yang berbeda dari pandangan dan perilaku sendiri, serta makin mampu mengendalikan emosi dan sifat-sifat lain yang menunjukkan kematangan intelektual dan psikologisnya.

4.6.3. Pengaruh Perbedaan Jenis kelamin pegawai (X₂) Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai (Y)

Hasil pengujian hipotesis atas arah pengaruh variabel *Perbedaan Jenis kelamin pegawai (X₂)* terhadap *Produktivitas Kerja Pegawai (Y)* adalah positif sebesar 6,009 sebagaimana diperlihatkan oleh koefisien regresinya. Dilihat dari uji keberartian diketahui bahwa nilai $t_{hitung} = 2,450$ pada derajat kebebasan = 81 dan $\alpha = 5\%$ nilai p-valuenya lebih kecil dari $\alpha = 5\%$. Dengan demikian, nilai t_{hitung} signifikan pada derajat kepercayaan 95%. Hal ini berarti bahwa terdapat

Karakteristik Pegawai Terhadap Produktivitas Kerja
Pada Dinas Pendapatan Daerah

pengaruh positif yang signifikan dari variabel *Perbedaan Jenis kelamin pegawai* (X_2) secara individu terhadap Produktivitas Kerja Pegawai (Y).

Hasil penelitian diatas, memperkuat hasil penelitian yang telah dilakukan oleh **Mackintosh** (2002 : 19), bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara jenis kelamin dengan produktivitas kerja pegawai. **Mackintosh** mengemukakan bahwa jenis kelamin laki-laki (atau wanita mendekati sifat laki-laki) mampu mencapai produktivitas yang tinggi, sebaliknya jenis kelamin wanita (atau laki-laki mendekati sifat wanita) kurang mampu mencapai produktivitas yang tinggi atau berada dibawah produktivitas laki-laki.

Implikasi dari jenis kelamin para pegawai merupakan hal yang sangat perlu mendapatkan perhatian secara wajar karena dengan demikian perlakuan terhadap mereka dapat disesuaikan sedemikian rupa sehingga mereka menjadi anggota organisasi yang bertanggung jawab. **Siagian** (1995 : 85), mengemukakan terdapat dua perbedaan penting untuk mendapatkan perhatian berkaitan dengan perbedaan jenis kelamin antar karyawan dan karyawan dalam suatu organisasi :

1. Pegawai wanita kecenderungan untuk berhenti bekerja lebih besar dibandingkan kaum pria. Beberapa hal yang menjadi penyebabnya adalah karena menikah, bertambahnya jumlah anak, dan penghasilan dari satu sumber yang dianggap memadai, dan suami dipindahkan ke tempat lain oleh instansi atau perusahaannya sehingga istripun harus ikut pindah.
2. Tingkat kemangkiran (cuti) di tempat tugas, dimana pengalaman banyak organisasi menunjukkan bahwa tingkat kemangkiran pegawai wanita

cenderung lebih tinggi dibandingkan dengan pegawai pria. Hal ini mudah dipahami, adanya kehamilan, kelahiran, dan tanggung jawab sebagai ibu rumah tangga yang bagaimanapun juga mengharuskannya mendahulukannya pengurusan rumah tangga dibandingkan dengan penitisan karier.

4.6.4. Pengaruh *Perbedaan Status Pernikahan Pegawai (X₃) Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai(Y)*

Hasil pengujian hipotesis atas arah pengaruh variabel *Perbedaan Status Pernikahan Pegawai (X₃)* terhadap Produktivitas Kerja Pegawai (Y) adalah positif sebesar 2,903 sebagaimana diperlihatkan oleh koefisien regresinya. Dilihat dari uji keberartian diketahui bahwa nilai $t_{hitung} = 2,903$ pada derajat kebebasan = 81 dan $\alpha = 5\%$ nilai p-valuenya lebih kecil dari $\alpha = 5\%$. Dengan demikian, nilai t_{hitung} signifikan pada derajat kepercayaan 95%. Hal ini berarti bahwa terdapat pengaruh positif yang signifikan dari variabel *Perbedaan Status Pernikahan Pegawai (X₃)* secara individu terhadap Produktivitas Kerja Pegawai (Y).

Sebagaimana hasil penelitian **Koster** (2002 : 340), bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara status pernikahan dengan produktivitas kerja pegawai. **Koster** mengemukakan bahwa pegawai yang menikah kecendrungan memiliki tingkat produktivitas yang tinggi dibandingkan karyawan yang belum menikah.

Seseorang yang telah menikah akan merasa lebih mantap dengan pekerjaannya yang sekarang, hal ini dikarenakan ia melihat bahwa pekerjaan tersebut sebagai jaminan untuk masa depannya. Karyawan yang menikah akan lebih sedikit absensinya, perputaran kenaga kerja yang rendah, dan lebih puas

Karakteristik Pegawai Terhadap Produktivitas Kerja
Pada Dinas Pendapatan Daerah

dengan pekerjaan mereka daripada rekan sekerjanya yang bujangan.. Selain itu, karyawan yang sudah menikah biasanya akan lebih tanggung jawab dalam pekerjaannya dibandingkan mereka yang belum menikah.

Siagian (1995 : 86) mengemukakan bahwa status pernikahan akan terefleksi dalam berbagai bentuk seperti kesetiaan kepada pasangannya masing-masing dalam hal kehidupan seksual, kelanggengan hubungan suami istri yang hanya dipisahkan oleh kematian, dan tanggung jawab untuk membina keluarga yang sejahtera dan bahagia. Dipastikan bahwa faktor-faktor demikian berpengaruh terhadap perilaku seseorang dalam kehidupan organisasinya.

Rasanya tidak sulit memperkirakan bahwa ada korelasi positif antara status perkawinan seseorang dengan produktivitas kerjanya. Artinya, dengan menunjukkan prestasi kerja yang memuaskan karyawan yang bersangkutan akan menerima berbagai bentuk imbalan, baik yang bersifat finansial (kenaikan gaji, bonus, premi, hadiah) maupun bersifat non finansial (promosi, surat penghargaan, dan lainnya).

Robbins (2001 : 45), mengemukakan bahwa terdapat riset konsisten yang menunjukkan bahwa karyawan yang menikah lebih sedikit absensinya, mengalami pergantian yang lebih rendah, dan lebih puas dengan pekerjaan mereka dari pada rekan mereka yang bujangan. Perkawinan memaksakan peningkatan tanggung jawab yang dapat membuat suatu pekerjaan yang tetap menjadilebih berharga dan penting. Sangat mungkin bahwa karyawan yang tekun dan puas lebih besar kemungkinannya terdapat pada karyawan yang menikah.

4.6.5. Pengaruh *Perbedaan Masa Kerja Pegawai* (X_4) Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai(Y)

Hasil pengujian hipotesis atas arah pengaruh variabel *Perbedaan Masa Kerja Pegawai* (X_4) terhadap Produktivitas Kerja Pegawai (Y) adalah positif sebesar 2,825 sebagaimana diperlihatkan oleh koefisien regresinya. Dilihat dari uji keberartian diketahui bahwa nilai $t_{hitung} = 2,450$ pada derajat kebebasan = 81 dan $\alpha = 5\%$ nilai p-valuenya lebih kecil dari $\alpha = 5\%$. Dengan demikian, nilai t_{hitung} signifikan pada derajat kepercayaan 95%. Hal ini berarti bahwa terdapat pengaruh positif yang signifikan dari variabel *Perbedaan Masa Kerja Pegawai* (X_4) secara individu terhadap Produktivitas Kerja Pegawai (Y).

Sebagaimana hasil penelitian **Koster** (2002 : 340), bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara masa kerja dengan produktivitas kerja pegawai. **Koster** mengemukakan bahwa semakin lama masa kerja pegawai maka semakin tinggi tingkat produktivitasnya yang tinggi dibandingkan karyawan yang belum menikah. Pegawai yang mempunyai masa kerja yang lebih lama, memiliki peluang yang lebih besar untuk mendapatkan pendidikan formal maupun non formal dari perusahaan, yang dapat berdampak pada peningkatan kemampuan, pengalaman, dan kecakapan pegawai dalam mendukung peningkatan produktivitas kerja dan kemajuan perusahaan.

Masa kerja seseorang dalam organisasi perlu diketahui karena masa kerja itu dapat merupakan salah satu indikator tentang kecenderungan para pekerja dalam berbagai segi kehidupan organisasional, misalnya dikaitkan dengan produktivitas kerja (**Siagian**, 1995 : 92). Seringkali manajer beranggapan bahwa semakin lama seseorang berkarya dalam suatu organisasi, semakin tinggi pula

Karakteristik Pegawai Terhadap Produktivitas Kerja
Pada Dinas Pendapatan Daerah

produktivitasnya karena ia semakin berpengalaman dan ketrampilannya menyelesaikan tugas yang dipercayakan kepadanya makin tinggi pula.

Robbins (2001 : 45) mengemukakan bahwa terdapat hubungan antara senioritas (masa kerja) dengan produktivitas. Jika senioritas didefinisikan sebagai masa kerja seseorang dalam menjalankan pekerjaan tertentu, maka dikatakan terdapat hubungan yang positif antara senioritas dan produktivitas pekerjaan. Masa kerja yang diekspresikan sebagai pengalaman kerja, merupakan peramalan yang baik terhadap produktivitas karyawan.

BAB V

KESIMPULAN

5.1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan pada bab sebelumnya, diperoleh beberapa kesimpulan sebagai berikut :

1. Secara umum karakteristik pegawai berdasarkan penilaian responden atas pertanyaan masing-masing karakteristik pegawai sebagai berikut :
 - a. Berdasarkan karakteristik umur pegawai, komposisi pegawai sebagai responden yaitu ; terdapat 45 orang yang dijadikan sebagai responden dalam penelitian ini memiliki tingkat umur antara 31 – 40 tahun (54,22%), sementara itu sebanyak 23 orang (27,71%) berumur antara 41 – 50 tahun, 8 orang berumur diatas 50 tahun, dan sisanya sebanyak 7 orang (8,43%) berumur dibawah 31 tahun.
 - b. Berdasarkan karakteristik jenis kelamin pegawai, terdapat 71 orang (85,54%) responden laki-laki dan hanya 11 orang responden perempuan yang dijadikan sebagai sampel (14,46%).
 - c. Berdasarkan karakteristik status pernikahan pegawai, terdapat 72 orang yang dijadikan sebagai responden dalam penelitian ini berstatus telah menikah, dan hanya 10 orang responden yang berstatus belum menikah.
 - d. Berdasarkan karakteristik masa kerja pegawai, diketahui bahwa terdapat sebanyak 11 orang responden (11,25%) yang memiliki masa kerja

dibawah 10 tahun, terdapat 42 orang responden (50,60%) dengan kerja masa antara 11 – 20 tahun, terdapat 26 orang (31,33%) dengan masa kerja antara 21 – 30 tahun, dan sisanya sebanyak 4 orang (4,82%), memiliki masa kerja diatas 31 tahun.

2. Secara umum produktivitas pegawai berdasarkan penilaian responden atas pertanyaan variabel Y sebagai berikut :
 - a. Responden setuju (76 orang responden) bahwa kecepatan dan ketelitian, dan koordinasi dalam penyelesaian pekerjaan semakin lebih baik dibandingkan beberapa tahun sebelumnya.
 - b. Seluruh responden setuju bahwa dengan makin meningkatnya usia, karyawan terpacu untuk melakukan inovasi dan hal-hal kreatif ditempat kerja.
 - c. Responden setuju (80 responden) bahwa karyawan laki-laki lebih termotivasi untuk menerima wewenang dan tanggung jawab dibandingkan karyawan perempuan.
 - d. Seluruh responden setuju bahwa lamanya masa kerja akan menambah rasa disiplin, kreatif, inovatif, dan sikap professional dalam bekerja.
3. Karakteristik pegawai (umur, jenis kelamin, status pernikahan, dan masa kerja), baik secara bersama-sama maupun sendiri-sendiri memiliki pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai pada Dinas Pendapatan Daerah Kota Banjarmasin. Hal ini berarti bahwa karakteristik yang dimiliki

oleh masing-masing pegawai benar-benar sebagai factor yang dapat mempegaruhi produktivitas kerja pegawai di instansi yang bersangkutan.

4. Koefisien terbesar (pengaruh terbesar) dari keempat karakteristik pegawai ditunjukkan oleh variabel jenis kelamin pegawai (X_2), yaitu sebesar 6,009. Hal ini dimungkinkan karena semakin kecenderungan seseorang pegawai mengarahkan pada sifat laki-laki maka semakin produktif pegawai tersebut, Sedangkan yang memiliki koefisien terkecil (pengaruh terkecil) adalah variabel masa kerja pegawai. Artinya, dengan relatif tidak begitu berperannya masa kerja seorang pegawai dalam setiap bidang pekerjaan di Dinas Pendapatan Kota Banjarmasin. Dengan lain perkataan, bahwa setiap pegawai dapat menduduki bidang pekerjaan tertentu Dinas Pendapatan Kota Banjarmasin tanpa memperhatikan masa kerja pegawai yang bersangkutan.

5.2. Saran-saran

Saran-saran yang disampaikan dari hasil penelitian ini adalah :

1. Para manajer perlu memperhatikan karakteristik masing-masing pegawai, yang meliputi *umur pegawai, perbedaan jenis kelamin, perbedaan status pernikahan, dan masa kerja pegawai*, karena bagaimanapun berdasarkan hasil penelitian ini diketahui bahwa karakteristik masing-masing pegawai merupakan faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja pegawai yang bersangkutan.
2. *Jenis Kelamin Pegawai* perlu mendapat perhatian yang lebih. Hal ini didasarkan pada besarnya nilai koefisien (pengaruh terbesar) yang dihasilkan oleh variabel tersebut. Dengan demikian, untuk meningkatkan produktivitas

Karakteristik Pegawai Terhadap Produktivitas Kerja
Pada Dinas Pendapatan Daerah

pegawai ke tingkat yang lebih tinggi, maka disarankan kepada para manajer untuk lebih memperhatikan dan mempertimbangkan jenis kelamin pegawai, terutama pada saat akan memilih pegawai untuk mengerjakan suatu bidang pekerjaan tertentu. Berdasarkan hasil penelitian ini, diyakini bahwa jenis kelamin merupakan variabel yang memiliki pengaruh terbesar dalam meningkatkan produktivitas kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Benardin, H. John and Russell, 1993. *Human Resources Management*. McGraw Hill Inc. New York:
- Scott, K.D., and E. L. McClellan, 1990, *Gender Differences in Absenteeism*, Public Personnel Management, pp. 229 – 53
- Dessler, Gary. 1997. **Manajemen Sumberdaya Manusia Jilid I dan II Human Resource Management**, (Edisi Bahasa Indonesia). Penerbit Prenhallindo, Jakarta:
- Flippo, Edwin B., 1984, *Personnel Management*, 6th Edition, , McGraw Hill Inc. New York:
- Faustino Cardoso Gomes, 1999, **Manajemen Sumberdaya Manusia**, Andi Offset, Yogyakarta:
- Gujarati, 1995, **Basic Econometrics**, Third Edition, McGraw-Hill International Edition, Singapore.
- Hafid, 2002, *Peranan Egronomi dalam Meningkatkan Produktivitas, Detail Informasi Teknis UKM*, tanggal 11 Juli 2002.
- Harun Al-Rasyid, 2001, **Analisis Jalur**, Program Pascasarjana Universitas Padjadjaran, Bandung:
- Leigh, J.P., 1983, *Sex Differences in Absenteeism*, “Industrial Relations, pp. 349 – 361;
- Mackintosh, Maureen, 2002, *Perbedaan Perempuan – Laki: Sebuah Tinjauan Ekonomi*, Jurnal Ekonomi-Manajemen, Vol. XXII, September 2002: p. 16-21
- Marwansyah dan Mukaram, 2000. **Manajemen Sumberdaya Manusia**. Pusat Penerbit Administrasi Niaga Politeknik Negeri Bandung, Indonesia.
- Masri Singarimbun dan Sofyan Effendi (2000). *Metode Penelitian Survei*, Jakarta, LP3ES.
- McEvoy G. M., and W. F. Cascio, 1989, *Cumulative Evidence of the Relationship between Employee Age and Job Performance*, Journal of Applied Psychology, February 1989, pp. 11 – 17
Karakteristik Pegawai Terhadap Produktivitas Kerja
Pada Dinas Pendapatan Daerah

- Miftah Thoha, 1992, **Dimensi–dimensi Prima Ilmu Administrasi Negara** PT. Raja Grafindo Persada Jakarta:
- Milkovich, George T, and Boudreau, 1991. *Human Resources Management.*, Richard D. Irwin, Inc. Illinois.Boston:
- Payaman J. Simanjuntak, 2001, **Pengantar Ekonomi Sumber Daya Manusia**, Penerbit LPFE UI, Jakarta:
- Ratna Jatnika, 1999, Pelatihan **Metodologi Penelitian Sosial Merancang dan Menguji Kuesioner dengan Statistical Program for Social Science**, Forum Manajemen Fakultas Ekonomi Jurusan Manajemen Universitas Padjadjaran, Bandung:
- Robbins, P . Stephen, 2001. *Organizational Behavior*, 9th edition, Prentice Hall International, Inc., New Jersey:
- Schellenbarger, 1991, *More Job Seekers Put Family Need First*, Wall Street Journal, November 1991, pp. 1 – 18
- Sedarmayanti, 2001. **Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja**, Penerbit CV. Mandar Maju, Bandung:
- Siagian, S.P, 1995. **Teori Motivasi dan Aplikasi**. Rineka Cipta, Jakarta:
- Sikula, Andrew F, 1991. *Personnel Administration and Human Resources Management*. John Wiley and Son Inc. Canada:
- Steers, Richard M, 1985. **Efektivitas Organisasi** (terjemahan Magdalena Jamin). Erlangga. Jakarta:
- T Hani Handoko. 1995. **Manajemen Personalia dan Sumberdaya Manusia**, penerbit BPFE, Yogyakarta:
- Wayan Koster, 2002, **Faktor-faktor yang Mempengaruhi Produktivitas Pegawai**, *Survey di PT Asuransi Akenlife*, Jurnal Universitas Terbuka, Vol. 1 No. 3, Mei 2002, p. 233 – 244

Biografi Singkat Penulis



Aris Setia Noor, SE.,M.Si

Lahir di Banjarmasin, 18 Mei 1978. Memulai karir sebagai Asisten Dosen tahun 2007 di Universitas Islam Kalimantan Muhammad Arsyad Al Banjari. Di tahun 2013 diangkat menjadi Dosen Tetap di UNISKA MAB Banjarmasin, sebagai Dosen Luar Biasa Di Akademi Perhotelan Nasional Banjarmasin (Akparnas) dari tahun 2009 sampai sekarang. Lulus S-1 di Program Studi Manajemen (Manajemen Keuangan) Fakultas Ekonomi, lulus tahun 2000, melanjutkan studi S-2 Ilmu Ekonomi & Akuntansi di Universitas Padjadjaran, Bandung (Jawa Barat), lulus tahun 2005. Sebagai seorang Dosen, pernah menjabat sebagai Unit Penjaminan Mutu Prodi Manajemen di Tahun 2015-2017 dan sekarang menjabat sebagai Koordinator Publikasi Dan Pengelolaan Jurnal dari tahun 2017 sampai sekarang.

Penerbit:

Universitas Islam Kalimantan
Muhammad Arsyad Al Banjari

Jl. Adhyaksa No.2 Kayutangi,
Banjarmasin, Kalimantan Selatan
Telpon : 0511-3304352
FAX : 0511-3305834

ISBN 978-602-53367-8-2



9

786025

336782