

**PENGARUH KOMPENSASI, PENDIDIKAN, DAN SENIORITAS
TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA DI LINGKUNGAN
DINAS KEBERSIHAN DAN PERTAMANAN KOTA
SURAKARTA**



Tesis

Diajukan kepada
Program Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Surakarta
Untuk Memenuhi Salah Satu Syarat Guna Memperoleh Gelar
Magister Dalam Ilmu Manajemen

Oleh :

DINIAH DAMAYANTHI

N I M : P. 100030097
Program : Magister Manajemen
Konsentrasi : Sumber Daya Manusia

PROGRAM PASCA SARJANA
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SURAKARTA

2006

NOTA PEMBIMBING

HALAMAN PERSETUJUAN

PERNYATAAN KEASLIAN TESIS

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

N a m a : DINIAH DAMAYANTHI

N I M : P. 100030097

Program Studi : Magister Manajemen

Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Judul : Pengaruh Kompensasi, Pendidikan, dan Senioritas Terhadap
Produktivitas di Lingkungan Dinas Kebersihan dan Pertamanan
Kota Surakarta.

Menyatakan dengan sebenarnya bahwa tesis yang saya serahkan ini benar-benar merupakan hasil karya saya sendiri, kecuali kutipan-kutipan dan ringkasan-ringkasan yang semuanya telah saya jelaskan sumbernya. Apabila di kemudian hari terbukti atau dapat dibuktikan tesis ini hasil jiplakan, maka gelar dan ijazah yang diberikan oleh universitas batal saya terima.

Abstraksi

Demi mewujudkan *good governance* aparatur pemerintah yang efektif, efisien, bersih, dan profesional serta produktif perlu kiranya merumuskan secara rinci dan terpadu usaha-usaha yang harus dilakukan untuk mencapai tingkat produktivitas yang lebih tinggi. Penelitian ini untuk mengetahui pengaruh kompensasi, pendidikan, dan senioritas terhadap produktivitas pegawai di lingkungan Dinas Kebersihan dan Pertamanan Kota Surakarta.

Hasil analisa diketahui nilai t_{hitung} variabel kompensasi sebesar 6,225 dan nilai t_{hitung} variabel pendidikan sebesar 4,176 adalah signifikan pada $\alpha = 1\%$, maka hipotesis nihil ditolak dan hipotesis alternatif diterima, yang berarti variabel kompensasi dan pendidikan secara individual mempengaruhi variabel produktivitas pada $\alpha = 1\%$. Nilai t_{hitung} variabel senioritas sebesar 2,530 adalah signifikan pada $\alpha = 5\%$, maka hipotesis nihil ditolak dan hipotesis alternatif diterima, yang berarti variabel senioritas secara individual mempengaruhi variabel produktivitas. Nilai koefisien regresi variabel kompensasi sebesar 1,016; nilai koefisien regresi variabel pendidikan sebesar 0,898; dan nilai koefisien regresi variabel senioritas sebesar 0,294. Dilihat dari nilai koefisien regresi (β) dan t_{hitung} , yang paling besar adalah variabel kompensasi, berarti pengaruh secara individual yang paling kuat adalah variabel kompensasi. Nilai F_{hitung} sebesar 87,527 adalah signifikan pada $\alpha = 1\%$ maka hipotesis nihil ditolak dan hipotesis alternatif diterima, yang berarti variabel kompensasi, pendidikan, dan senioritas bersama-sama mempengaruhi variabel produktivitas secara signifikan. nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,804 artinya sebesar 80,4 % variabel kompensasi, pendidikan, dan senioritas mampu mempengaruhi variabel produktivitas secara signifikan, sedangkan sebesar 19,6% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model.

Hasil perhitungan JB test, dihasilkan nilai JB sebesar 2,542679 yang kemudian dibandingkan dengan tabel *Chi Square* dengan derajat bebas 2 pada tingkat keyakinan 99% (11,3). Nilai variabel pengganggu e lebih kecil dari 11,3 maka data yang diuji berdistribusi normal. Nilai *Durbin watson* (DW) dari analisis data diperoleh sebesar 1,843 adalah terletak antara 1,5 dan 2,5 maka tidak terjadi otokorelasi. Uji heteroskedastisitas, nilai R^2 sebesar 0,004 dikalikan jumlah data sebesar 68, dihasilkan 0,272 adalah lebih kecil dari 11,3 (nilai *Chi Square*), artinya standar error (e) tidak mengalami heteroskedastisitas. Nilai VIF (*Variance Inflation Factor*) variabel kompensasi sebesar 1,253 yang jauh dari nilai 10; Nilai VIF variabel pendidikan sebesar 3,424 yang jauh dari nilai 10; nilai VIF variabel senioritas sebesar 3,302 yang jauh dari nilai 10; Dilihat dari nilai VIF, maka data tidak terjadi masalah multikolinieritas.

INTISARI

Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisa besarnya pengaruh kompensasi, pendidikan, dan senioritas terhadap produktivitas kerja di Lingkungan Dinas Kebersihan dan Pertamanan Kota Surakarta.

Responden dalam penelitian ini adalah pegawai di lingkungan Dinas Kebersihan dan Pertamanan Kota Surakarta, jumlah responden yang diambil 68 orang dengan menggunakan metode *Random Sampling* (acak).

Alat untuk menganalisa data dengan menggunakan Analisa Regresi Linier Berganda, disamping itu juga menggunakan Uji Normalitas, Uji Otokorelasi, Uji Heterokedastisitas, dan Uji Multikolinieritas.

Hasil penelitian membuktikan bahwa variable kompensasi, pendidikan, dan senioritas berpengaruh secara *signifikan* terhadap produktivitas kerja. Hasil uji asumsi klasik menunjukkan bahwa persebaran data adalah normal dan tidak menunjukkan gejala Otokorelasi, Heterokedastisitas, dan Multikolinieritas.

Kata Kunci: Kompensasi, Pendidikan, Senioritas dan Produktivitas kerja.

KATA PENGANTAR

Puji Syukur penulis panjatkan kehadiran Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat dan hidayahNya, sehingga penulis mampu menyelesaikan Tesis ini.

Terima kasih yang tulus penulis ucapkan kepada semua pihak yang telah memberikan bantuan dalam penyusunan Tesis ini, khususnya kepada yang terhormat:

1. Bp. Prof. Dr. Bambang Setiaji, selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Surakarta.
2. Bp. Dr. H.M. Wahyuddin, M.S selaku Direktur Program Pascasarjana Magister Manajemen Universitas Muhammadiyah Surakarta.
3. Bp. H.M Wahyuddin, M.S dan Bp. Drs. Ahmad Mardalis, MBA selaku pembimbing yang telah memberikan bantuan pembimbingan kepada penulis dalam penyusunan tesis ini.
4. Suami dan anak-anak yang memberikan dorongan demi terselesainya penyusunan tesis ini.
5. Semua pihak yang telah membantu hingga terselesainya penyusunan tesis ini.

Semoga Allah SWT memberikan limpahan berkah dan rahmah Nya kepada semua pihak yang telah membantu penulis dalam penyelesaian tesis ini.

Semoga tesis ini dapat bermanfaat bagi nusa, bangsa dan agama serta bagi kita semua.

Surakarta, Januari 2006.

Penulis

DAFTAR ISI

Judul Tesis	i
Halaman Nota Pembimbing	ii
Halaman Pengesahan	iii
Halaman Pernyataan Keaslian Tesis	iv
Abstraksi	v
Intisari	vi
Kata Pengantar	vii
Daftar Isi	viii
Daftar Tabel	x
Daftar Gambar	xi
BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Rumusan Masalah	1
C. Tujuan Penelitian	5
D. Manfaat Penelitian	5
E. Sistematika Penulisan	6
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	8
A. Definisi Konseptual	8
1. Kompensasi	8
2. Tujuan Sistem Kompensasi	10
3. Faktor-faktor yang mempengaruhi sistem kompensasi	11
4. Kriteria pemberian kompensasi	12
5. Pendidikan	12
6. Senioritas	14
7. Produktivitas Kerja	15
B. Kerangka Penelitian	20

	C.	Penelitian Terdahulu	20
	D.	Hipotesis Penelitian.....	21
BAB III		METODE PENELITIAN	22
	A.	Lokasi Penelitian	22
	B.	Jenis Data	22
	C.	Sumber Data	23
	D.	Teknik Pengumpulan Data	23
	E.	Populasi dan Sampel	23
	F.	Metode Pengumpulan Data	24
		1. Uji Validitas	25
		2. Uji Reliabilitas	25
	G.	Definisi Operasional Variabel	26
	H.	Pengukuran Data	28
	I.	Metode Analisis Data	29
BAB IV		HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	36
	A.	Deskripsi Lokasi Penelitian	36
	B.	Hasil Penelitian	41
	C.	Pembahasan	49
BAB V		PENUTUP	52
	A.	Kesimpulan	52
	B.	Saran-saran	53

DAFTAR TABEL

Tabel III.1	Nilai Variabel Tingkat Pendidikan Formal di Lingkungan Dinas Kebersihan dan Pertamanan Kota Surakarta	27
Tabel IV.1	Jumlah Pegawai di Dinas Kebersihan dan Pertamanan Kota Surakarta berdasarkan Pangkat dan Gol./Ruang.	40
Tabel IV.2	Jumah Pegawai di Dinas Kebersihan dan Pertamanan Kota Surakarta berdasarkan masa kerja	41
Tabel IV.3	Koefisien Regresi, Standart Error, t_{hitung} , Sig, Nilai F, dan Determinasi	45

DAFTAR GAMBAR

Gambar II.1	Kerangka Penelitian.....	20
-------------	--------------------------	----

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Pada dekade akhir abad 20 dan dekade awal abad 21, bangsa Indonesia sebagaimana bangsa-bangsa lain diberbagai belahan dunia menghadapi gelombang besar berupa meningkatnya tuntutan demokratisasi, desentralisasi dan globalisasi. Globalisasi yang membentuk berbagai bidang kehidupan di seluruh wilayah pemerintahan negara menurut reformasi sistem perekonomian dan pemerintahan termasuk birokrasinya sehingga memungkinkan interaksi perekonomian antar daerah dan antar bangsa lebih efisien. Dalam upaya menghadapi berbagai tantangan tersebut, salah satu syarat yang perlu dikembangkan adalah komitmen yang tinggi untuk menerapkan nilai luhur peradapan bangsa dan prinsip “*good governance*” dalam mewujudkan cita-cita bangsa dan negara, sebagaimana diamanatkan dalam Pembukaan Undang-Undang Dasar 1945.

Pelaksanaan Otonomi Daerah berdasarkan Undang-Undang Nomor 32 tahun 2004 tentang Pemerintahan Daerah membawa peluang kepada daerah untuk membangun wilayah daerahnya sendiri-sendiri. Dengan pemberlakuan otonomi daerah tersebut berarti setiap wilayah daerah dihadapkan pada adanya tantangan berupa kemandirian keuangan dan fiskal. Sebagai konsekuensi dari otonomi daerah ini adalah turunnya dukungan keuangan dari Pemerintah Pusat kepada Pemerintah Daerah.

Penerapan dan Implementasi Undang-Undang Nomor 32 tahun 2004 bukanlah hal yang mudah. Untuk itulah perangkat-perangkat pendukung perlu dipersiapkan guna mensukseskan penerapan Undang-Undang otonomi daerah tersebut. Pemberlakuan Otonomi Daerah sudah barang tentu akan sangat mempengaruhi struktur organisasi, bahkan pembiayaan sebuah departemen akan mengalami perubahan. Kewenangan pemerintah yang diserahkan kepada daerah dalam rangka desentralisasi harus disertai dengan penyerahan dan pengalihan pembiayaan, sarana dan prasarana serta sumber daya manusia sesuai dengan kewenangan yang diserahkan tersebut. Oleh karena itu pemerintah daerah bukan hanya menyiapkan perangkat keras (*hard ware*) seperti sarana kantor dan sarana fisik, tetapi juga harus menyiapkan aparatur pemerintah yang berkualitas dan profesional demi tercapainya *good governance*.

Terselenggaranya *good governance* merupakan syarat bagi setiap pemerintah untuk mewujudkan aspirasi masyarakat dalam mencapai tujuan serta cita-cita bangsa dan negara, berkaitan dengan hal tersebut maka kedudukan dan peranan Pegawai Negeri adalah penting serta menentukan. Hal ini disebabkan Pegawai Negeri adalah unsur aparatur negara yang bertugas menyelenggarakan pemerintahan dan pembangunan. Selain itu Pegawai Negeri juga memiliki tugas yang cukup berat karena Pegawai Negeri dituntut untuk dapat mewujudkan dan meningkatkan pemerintahan yang lebih berdaya guna, berhasil guna, bersih serta bertanggung jawab.

Atas dasar Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 43 tahun 2000 tentang Perubahan atas Undang-Undang Nomor 8 tahun 1974 mengenai pokok-pokok kepegawaian, maka Pemerintah Daerah Propinsi Jawa Tengah dengan berdasarkan Peraturan Pemerintah dan Kewenangan Propinsi sebagai Daerah Otonom serta Peraturan Pemerintah Nomor 8 tahun 2003 tentang Pedoman Organisasi Perangkat Daerah, telah membentuk organisasi/lembaga pada Pemerintah Daerah yang bertanggung jawab kepada Kepala Daerah khususnya Daerah Propinsi Jawa Tengah.

Berpijak atas dasar kenyataan tersebut di atas, maka Pemerintah Kota Surakarta telah membentuk satuan organisasi kedinasan yaitu Dinas Kebersihan dan Pertamanan Kota Surakarta. Dengan terbentuknya Dinas Kebersihan dan Pertamanan Kota Surakarta yang mempunyai tugas dan fungsi di bidang kebersihan dan pertamanan Kota Surakarta, maka segala kegiatan yang berkaitan dengan kebersihan dan pertamanan kota menjadi tanggung jawab dinas tersebut. Sebagai bagian dari Pemerintahan kota, Dinas Kebersihan dan Pertamanan Kota Surakarta dituntut untuk dapat bekerja dengan aparat lainnya dengan berlandaskan moral yang baik, berwibawa, berdaya guna, bersih, mengutamakan kepentingan masyarakat daripada kepentingan diri sendiri dan sadar akan tanggung jawabnya untuk menyelenggarakan tugas pemerintahan dan pembangunan termasuk di dalamnya melayani masyarakat yang memiliki kepentingan tentang kebersihan kota dan tata taman dengan sebaik-baiknya.

Keberhasilan dan kegagalan pembangunan tidak dapat lepas dan peran yang dimainkan oleh aparatur Pemerintahan sebagai abdi negara dan abdi masyarakat, aparatur Pemerintah dapat bekerja dengan baik apabila kompensasi yang diberikan kepadanya dapat mendukung kebutuhan hidupnya. Di samping itu latar belakang pendidikan dan pengalaman kerja pegawai juga berpengaruh terhadap perilaku Pegawai dalam melaksanakan tugas-tugasnya. Kompensasi yang diberikan dalam bentuk gaji yang diberikan kepada pegawai negeri dirasa belum memadai untuk mencukupi kebutuhan hidupnya untuk itu pemerintah berusaha untuk menaikkan gaji pegawai sampai 30% (Solopos, 22 Nopember 2005: 1), kenaikan gaji tersebut bertujuan untuk meningkatkan produktivitas kerja pegawai negeri. Sementara itu pegawai negeri juga diberikan peluang untuk mengikuti pendidikan yang lebih tinggi, dengan harapan pegawai negeri dapat meningkatkan tingkat pelayanan kepada masyarakat. Secara ringkas dapat dikatakan bahwa dalam menghadapi era globalisasi dan pelaksanaan otonomi daerah pegawai negeri dituntut untuk meningkatkan produktivitas kerjanya, peningkatan produktivitas kerja tersebut dimungkinkan apabila pegawai negeri mendapatkan gaji yang cukup, latar belakang pendidikan yang lebih tinggi, serta pengalaman kerja yang cukup lama.

Dari uraian di atas nampak bahwa betapa pentingnya pemerintah menaruh perhatian yang lebih serius terhadap pegawai, agar dapat mewujudkan *good governance* dari aparatur pemerintah yang efektif, efisien, bersih, dan profesional serta produktif. Untuk itulah, kiranya perlu

merumuskan secara rinci dan terpadu usaha-usaha yang harus dilakukan untuk mencapai tingkat produktivitas yang lebih tinggi dengan mengetahui faktor-faktor yang secara signifikan yang berpengaruh terhadap produktivitas pegawai di lingkungan Dinas Kebersihan dan Pertamanan Kota Surakarta, sehingga para pimpinan dan pihak-pihak terkait akan mudah dalam melakukan langkah-langkah pembinaan.

Berdasarkan latar belakang permasalahan di atas peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Kompensasi, Pendidikan, dan Senioritas terhadap Produktivitas Kerja di Lingkungan Dinas Kebersihan dan Pertamanan Kota Surakarta”.

B. Rumusan Masalah

Rumusan permasalahan dalam penelitian ini adalah:

“Seberapa besar pengaruh kompensasi, pendidikan, dan senioritas pegawai terhadap produktivitas kerja di lingkungan Dinas Kebersihan dan Pertamanan Kota Surakarta”.

C. Tujuan Penelitian

Untuk menganalisis besarnya pengaruh kompensasi, pendidikan, dan senioritas terhadap produktivitas kerja Pegawai di Lingkungan Dinas Kebersihan dan Pertamanan Kota Surakarta.

D. Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan bermanfaat:

1. Memberikan masukan kepada pelaksana pemerintah daerah khususnya Dinas Kebersihan dan Pertamanan Kota Surakarta, dalam membuat kebijakan yang berkaitan dengan peningkatan Sumber Daya Manusia melalui pemberian kompensasi, peningkatan pendidikan dan senioritas pegawai dalam rangka peningkatan produktivitas kerjanya.

E. Sistematika Penulisan

BAB I : Pendahuluan

Bab ini berisi Latar Belakang Masalah, Rumusan Masalah, Tujuan Penelitian, Manfaat Penelitian, dan Sistematika Penulisan.

BAB II : Tinjauan Pustaka

Bab ini berisi tentang Definisi Konseptual, Kerangka Penelitian, Penelitian Terdahulu, dan Hipotesis Penelitian.

BAB III : Metode Penelitian

Bab ini berisi Lokasi Penelitian, Jenis Data, Sumber Data, Teknik Pengumpulan Data, Populasi dan Sampel, Metode Pengumpulan Data, Definisi Operasional Variabel, Pengukuran Data, dan Metode Analisa Data.

BAB IV : Hasil Penelitian dan Pembahasan

Bab ini menguraikan tentang Sejarah Singkat Berdirinya Dinas Kebersihan dan Pertamanan Kota Surakarta, serta Hasil Penelitian dan Pembahasannya.

BAB V : Penutup

Bab ini berisi Kesimpulan dan Saran-saran