

**PENGARUH DISIPLIN KERJA, PENGALAMAN KERJA DAN KOMPENSASI
TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA PT. BIRO
KLASIFIKASI INDONESIA (BKI) CABANG RIAU**

IRFANSYAH DAULAY

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Riau (STIER)
Jln. HR. Subrantas 57 Panam Pekanbaru 28293 Telp. (0761) 63237
E-mail : akbar_stier@yahoo.com

ABSTRACT

This research was conducted at PT. Indonesian Classification Bureau Pekanbaru Branch is located at Jl. Arifin Ahmad Pekanbaru. The purpose of this study to analyze the effect of work discipline, work experience and partial compensation on employee productivity PT. Riau branch of the Indonesian Classification Bureau and to analyze the influence of labor discipline, work experience and simultaneous compensation of employee productivity PT. Riau branch of the Indonesian Classification Bureau. To achieve these objectives do research using a sample of 57 people, using census method. Data analysis method using simultaneous test and partial test (multiple linear regression analysis with SPSS Windows version 17).

Based on the results of hypothesis testing, it is found that the work discipline variables obtained t count > t -table on significant $\alpha = 5\%$, which amounted to 2,004 ($2,638 > 2,004$). Based on the test results in variable work experience is seen that t count > t -table ($2,209 > 2,004$). Based on the test results in variable compensation can be seen that t count > t -table ($3,246 > 2,004$). Thus it can be concluded that the variable work discipline, work experience and partial compensation have a strong influence in affecting the productivity of employees at PT. Society Indonesia (BKI) Branch Riau.

Based on the test results F -count amounted to 32 427 (see attachment) and F -table with a significant level of $5\% = 2,779$ (see annex). Then obtained the F -count is greater than F -table ($32 427 > 2,779$). Thus the hypothesis that work discipline, work experience and compensation is a factor that affects the productivity of employees at PT. Society Indonesia (BKI) received Riau Branch.

Recommendations to the authors propose is At the company, in order to further enhance the working discipline variable where of respondents on indicators of exemplary leadership and human relations received a low response from respondents with low respondents in these indicators will affect employees in improving their work productivity

Keywords : Discipline, Practice, Compensation, Productivity

Di era globalisasi dewasa ini keberadaan sebuah instansi-instansi baik pemerintah maupun swasta tidak akan bisa terlepas dari adanya unsur-unsur sumber daya manusianya yaitu tenaga, pikiran, kreativitas yang dimiliki dan tempat usaha dimana ia bekerja. Keterkaitan sumber daya manusia dengan adanya era globalisasi sangatlah penting, sehingga dalam sebuah pengelolaan sumber daya manusia mendapat perhatian yang semakin besar terhadap manusia sebagai faktor penentu dalam keberhasilan manusia tersebut.

Sumber daya manusia pada setiap perusahaan merupakan faktor penggerak dari keseluruhan kegiatan yang dilakukan, hal ini menunjukkan bahwa tanpa adanya tenaga kerja maka kegiatan perusahaan atau aktivitas perusahaan tidak akan dapat berjalan meskipun perusahaan memiliki sumberdaya lainnya yang banyak. Untuk memiliki karyawan yang terampil, memiliki kemampuan kerja dan loyal terhadap perusahaan, bukanlah suatu hal yang mudah.

Dalam upaya pencapaian tujuan perusahaan dengan produktivitas yang tinggi perlu kiranya para pimpinan perusahaan meningkatkan produktivitas kerja karyawannya dengan cara memenuhi kebutuhan karyawan dan memperhatikan faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja seperti faktor pendidikan dan pelatihan dan lain-lain sampai akhirnya mereka merasa dapat meningkatkan produktivitas kerja mereka.

Pentingnya pemberian perhatian yang lebih terhadap produktivitas para karyawan merupakan tanggungjawab untuk pembentukan sumber daya manusia yang berkualitas, karena semakin banyak sumber daya manusia yang dimiliki, maka semakin mudah organisasi mengembangkan sumber-sumber lainnya oleh sebab itu meningkatkan sumber daya manusia yang berkualitas sangat penting untuk dipikirkan dan diperhatikan.

Karyawan merupakan salah satu asset yang sangat penting bagi setiap perusahaan, karena tujuan yang akan dicapai oleh perusahaan tidak akan bisa terlepas dari adanya peran-peran penting dari karyawan itu sendiri. Keberhasilan dan kegagalan suatu perusahaan itu dapat dilihat dari keteampian serta keahlian yang dimiliki oleh setiap karyawan yang bekerja di perusahaan tersebut.

Untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan diperlukan kebijakan dan pembinaan dari pimpinan. Dalam kenyataannya para pemimpin dapat mempengaruhi produktivitas dan kepuasan kerja, keamanan, kualitas kehidupan kerja dan terutama tingkat prestasi suatu organisasi. Para pemimpin juga memainkan peranan kritis dalam membantu kelompok, organisasi atau masyarakat untuk mencapai tujuan mereka. Banyak teori yang mengatakan dan memperlihatkan bahwa produktivitas sangat dipengaruhi oleh perbaikan yang dilakukan secara terus menerus, peningkatan mutu hasil kerja, pemberdayaan sumber daya manusia serta filsafat organisasi atau perusahaan. Namun demikian yang tidak kalah pentingnya adalah bagaimana suatu organisasi mampu meningkatkan produktivitas kerja para karyawannya. Produktivitas karyawan merupakan masalah yang sangat penting dalam setiap usaha pencapaian tujuan, karena keberhasilan suatu organisasi dalam meningkatkan kinerjanya sangat dipengaruhi oleh produktivitas kerja para karyawannya

Dalam pencapaian tujuan organisasi tidak terlepas dari peran serta sumber daya manusia sebagai hal yang utama atau ujung tombak bagi organisasi atau instansi, yang merupakan makhluk sosial yang berjiwa, berfikir, berperasaan dan berkarakteristik yang berbeda, sehingga memunculkan perilaku yang berlainan, disamping kelengkapan fasilitas-fasilitas yang tersedia. Perilaku tersebut

dapat dilihat pada saat individu atau kelompok tersebut melaksanakan tugasnya.

Salah satu hal yang menjadi perhatian bagi pihak perusahaan terhadap karyawannya yaitu mengenai disiplin kerja. Disiplin sangat mempengaruhi aktivitas-aktivitas yang dilakukan oleh para karyawan. Ini dikarenakan bahwa disiplin dapat mencerminkan adanya suatu rasa tanggung jawab seorang karyawan terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya dan akan menciptakan karyawan yang memiliki kualitas dan dapat menciptakan kinerja yang baik.

Dalam meningkatkan kedisiplinan di sebuah perusahaan para karyawan terkadang mengalami kesulitan, ini ditunjukkan dengan adanya absensi-absensi yang dilakukan oleh para karyawan tersebut. Disiplin juga merupakan suatu kepatuhan pada aturan, norma, hukuman dan tata tertib yang berlaku. Oleh karena itu, dalam disiplin ini lebih ditanamkan adanya kepatuhan dan kesadaran para karyawan untuk mentaati aturan yang ditetapkan.

Pentingnya pemberian perhatian yang lebih terhadap kedisiplinan para karyawan merupakan tanggungjawab untuk pembentukan sumber daya manusia yang berkualitas, karena semakin banyak sumber daya manusia yang dimiliki, maka semakin mudah organisasi mengembangkan sumber-sumber lainnya oleh sebab itu meningkatkan sumber daya manusia yang berkualitas sangat penting untuk dipikirkan dan diperhatikan.

Karyawan merupakan salah satu asset yang sangat penting bagi setiap perusahaan, karena tujuan yang akan dicapai oleh perusahaan tidak akan bisa terlepas dari adanya peran-peran penting dari karyawan itu sendiri. Keberhasilan dan kegagalan suatu perusahaan itu dapat dilihat dari keteampilan serta keahlian yang dimiliki oleh setiap karyawan yang bekerja di perusahaan tersebut.

Dalam pencapaian tujuan organisasi tidak terlepas dari peran serta sumber daya manusia sebagai hal yang utama atau ujung tombak bagi organisasi atau instansi, yang merupakan makhluk sosial yang berjiwa, berfikir, berperasaan dan berkarakteristik yang berbeda, sehingga memunculkan perilaku yang berlainan, disamping kelengkapan fasilitas-fasilitas yang tersedia. Perilaku tersebut dapat dilihat pada saat individu atau kelompok tersebut melaksanakan tugasnya.

Pimpinan harus menyeleksi dan menyadari tujuan organisasi yang memerlukan karyawan cekatan, disiplin, terampil dalam melaksanakan pekerjaan. Pimpinan harus mampu memfungsikan otoritas fungsional dalam mengimplementasikan kedisiplinan untuk mengambil keputusan penetapan rencana atas dasar kebijakan khususnya menyangkut perilaku kedisiplinan seperti kehadiran kerja, kelalaian kerja, keterlambatan kerja dan interupsi kerja.

Kedisiplinan adalah suatu bentuk kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan dan norma-norma sosial yang berlaku tanpa paksaan. Tanpa suatu kedisiplinan maka tidak akan mudah mencapai tujuan perusahaan umumnya dan tujuan organisasi khususnya. Disiplin kerja karyawan memegang peran penting untuk mencapai keberhasilan dalam pelaksanaan tugas dan kewajiban. Disiplin merupakan salah satu faktor keberhasilan dalam suatu kegiatan. Dengan kedisiplinan kerja yang tinggi maka karyawan diharapkan dapat melaksanakan tugas dengan baik.

Kedisiplinan kerja memerlukan perhatian pimpinan. Pimpinan harus mengetahui watak karyawannya, pedidikannya, bagaimana prilakunya dalam lingkungan kerja, bagaimana penampilannya, kepentingan serta kebiasaan-kebiasaan yang dibentuk oleh keadaan aslinya, kebosanan, kelelahan kerja, keadaan lingkungan juga

pengalaman kerja karyawan. Karena hal inilah kedisiplinan para karyawan yang ada menjadi faktor penentu dari keberhasilan dalam suatu organisasi atau perusahaan. Disiplin kerja dalam proses operasi perusahaan merupakan suatu syarat yang harus dipenuhi oleh setiap karyawan agar tercipta suasana tertib, adanya rasa tanggung jawab terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya, menciptakan karyawan yang berkualitas dan dapat meningkatkan kinerja dengan mendapat petunjuk dan pengawasan dari atasan. Untuk memelihara dan meningkatkan disiplin kerja yang baik adalah hal yang sulit, karena banyak faktor-faktor yang mempengaruhinya.

Disiplin kerja dapat didefinisikan sebagai suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat kepada peraturan-peraturan yang berlaku baik yang tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksinya apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya". Berdasarkan pengertian-pengertian tersebut, dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja adalah suatu keadaan tertib dimana keadaan seseorang atau sekelompok orang yang tergabung dalam organisasi tersebut berkehendak mematuhi dan menjalankan peraturan-peraturan perusahaan baik yang tertulis maupun tidak tertulis dengan dilandasi kesadaran akan tercapainya suatu kondisi antara keinginan dan kenyataan dan diharapkan agar para karyawan memiliki sikap disiplin yang tinggi dalam bekerja sehingga produktivitasnya meningkat. Tujuan disiplin kerja adalah untuk meningkatkan efisiensi kerja semaksimal mungkin dengan cara mencegah pemborosan waktu dan energi. Disiplin kerja dibutuhkan untuk tujuan organisasi yang lebih jauh, guna menjaga efisiensi dan mencegah serta mengoreksi tindakan-tindakan individu dalam itikad tidak baik terhadap kelompok.

Pimpinan harus mengetahui watak karyawannya, pedidikannya, bagaimana prilakunya dalam lingkungan kerja, bagaimana penampilannya, kepentingan serta kebiasaan-kebiasaan yang dibentuk oleh keadaan aslinya, kebosanan, kelelahan kerja, keadaan lingkungan juga pengalaman kerja karyawan. Karena hal inilah produktivitas para karyawan yang ada menjadi faktor penentu dari keberhasilan dalam suatu organisasi atau perusahaan termasuk pada PT. Biro Klasifikasi Indonesia Riau.

Untuk mengetahui bagaimana PT. Biro Klasifikasi Indonesia Riau dalam mengeluarkan sertifikat kelayakan pada uji coba yang dilaksanakan oleh perusahaan pada perusahaan pelayaran, berikut dapat dilihat pada tabel 1.1 di bawah ini :

Tabel 1.1. : Jenis Serta Jumlah Sertifikat Yang Dikeluarkan Oleh PT. Biro Klasifikasi Indonesia Cabang Pekanbaru dan Cabang Dumai Tahun 2012.

No	Nama Perusahaan	Jenis Sertifikat	Jumlah kapal yang beroperasi	Jumlah Sertifikat yang dikeluarkan
1	Pemerintah	Tag Boat	5.300	2.200
2	Pemilik kapal	Kapal Ferry	241	135
3	Galangan Kapal	GT > 2000	6.720	2.430
4	Pihak Asuransi	GT 2000	239	153
5	Kapal Cargo	GT 1000	561	471
5	Pancharter	GT < 1000	499	311

Sumber : PT. Biro Klasifikasi Indonesia, 2013

Pada tabel 1.1 di atas terlihat secara keseluruhan PT. Biro Klasifikasi Indonesia dalam mengeluarkan sertifikasi sangat

bervariasi. Pada tahun 2012 Sertifikat yang dikeluarkan di dominasi oleh perusahaan galangan kapal dengan jenis sertifikat GT > 2000 yaitu sebanyak 2.430 sertifikat dengan kapal yang beroperasi sebanyak 6.720 unit, ini menandakan masih banyak GT > 2000 yang beroperasi tetapi tidak memiliki sertifikasi dari PT. Biro Klasifikasi Indonesia Riau. Tidak hanya pada perusahaan galangan kapal yang memiliki kapal dengan GT > 2000, dari keseluruhan perusahaan yang beroperasi dan terdaftar pada PT. Biro Klasifikasi Indonesia tidak semua kapal memiliki izin atau sertifikat dari PT. Biro Klasifikasi Indonesia, ini menunjukkan kelemahan dari karyawan terutama bagi perusahaan dalam melaksanakan pekerjaan. Tentu hal ini akan membawa dampak negatif bagi perkembangan perusahaan.

Berikut target dan realisasi hasil pemeriksaan dan penilaian dari perusahaan dalam pemeriksaan dan pengujian pada kapal yang akan mendapatkan sertifikasi dari PT. Biro Klasifikasi Indonesia Riau.

Tabel 1.2. : Target dan Realisasi Hasil Pemeriksaan dan Penilaian PT. Biro Klasifikasi Indonesia Cabang Riau dan Dumai (Dalam Unit).

Tahun	Jumlah Karyawan (Orang)	Hasil pemeriksaan dan Penilaian					
		Pemeriksaan Konstruksi		Perkembangan pemeriksaan (%)	Pemeriksaan dan pengujian		Perkembangan pemeriksaan (%)
		Target (Unit)	Realisasi (Unit)		Target (Unit)	Realisasi (Unit)	
2008	43	123	113	-	253	214	-
2009	46	123	116	3%	253	229	7%
2010	46	219	159	27%	265	248	8%
2011	52	219	173	8%	265	254	2%
2012	57	350	153	-13%	350	249	-2%

Sumber : PT. Biro Klasifikasi Indonesia Cabang Riau, 2013.

Dari tabel 1.2 ini terlihat dari tahun ketahun realisasi pemeriksaan selalu tidak mencapai target yang diinginkan oleh perusahaan, kecuali pada tahun 2011 perusahaan hampir mampu merealisasikan pada pemeriksaan jasa kontruksi dari target yang diinginkan. Demikian pula pada pemeriksaan dan pengujian juga tidak dapat merealisasikan yang sudah menjadi target dari perusahaan ini dapat dilihat dari perkembangan rata-rata pertahun yang terus menurun walaupun setiap tahunnya jumlah karyawan mengalami penambahan. Hal ini bisa memiliki arti bahwa pelaksanaan kerja dari karyawan kurang baik sehingga hasil pemeriksaan tidak maksimal bahkan setiap tahunnya berfluktuasi bahkan menurun.

Berikut penulis sajikan data mengenai jumlah karyawan tingkat kehadiran atau absensi karyawan, keterlambatan serta karyawan yang pulang lebih awal dari ketentuan jam kerja pada karyawan PT. Biro Klasifikasi Indonesia Riau:

Tabel 1.3. : Tingkat Absensi Dan Keterlambatan Karyawan pada PT. Biro Klasifikasi Indonesia Riau dan Dumai Tahun 2008-2012.

Tahun	Jumlah karyawan (orang)	Hari kerja efektif	Absensi			Tingkat absensi
			Sakit Tanpa Keterangan Dokter	Alpa (Hari)	Jumlah (hari)	
2008	43	246	14	18	32	13,01%
2009	46	242	9	15	24	9,92%
2010	46	244	18	20	38	15,57%
2011	52	242	15	19	34	14,05%
2012	57	244	15	27	42	17,21%

Sumber : PT. Biro Klasifikasi Indonesia Cabang Riau, 2013.

Dari tabel di atas terlihat bahwa dalam lima tahun terakhir jumlah ketidakhadiran karyawan masih tinggi. Hal ini dapat mengindikasikan bahwa produktivitas kerja dari karyawan pada PT. Biro Klasifikasi Indonesia Cabang Riau masih rendah, sehingga menyebabkan kurangnya rasa kepedulian terhadap pencapaian tujuan perusahaan. Maka perusahaan dalam menanggapi hal ini harus melaksanakan suatu kebijaksanaan yang meliputi bagaimana pengawasan yang baik serta bagaimana kepuasan kerja karyawan, penciptaan lingkungan yang nyaman, menciptakan komunikasi yang baik, dan mempunyai fasilitas yang mendukung, sehingga para karyawan merasa nyaman dalam bekerja.

Sehubungan dengan penelitian yang penulis lakukan, maka dapat disajikan fenomena yaitu sebagai berikut disiplin kerja karyawan yang dinilai mengalami penurunan. Berdasarkan hasil penelitian pendahuluan dengan wawancara dan observasi didapatkan fakta adanya karyawan yang tugas luar sering terlambat masuk dengan alasan jumlah klien, padahal karyawan tersebut tidak pergi menjumpai klien melainkan melaksanakan urusan lain yang tidak ada hubungannya dengan perusahaan serta kepuasan kerja karyawan yang terdapat di perusahaan ini masih banyak yang tidak puas, terutama pada pendapatan atau gaji. Hal ini terlihat masih banyak karyawan berusaha mencari peluang kerja lain guna keuntungan pribadi dibandingkan untuk memajukan perusahaan.

Jika dilihat dari data di atas bahwa tingkat produktivitas kerja karyawan belum optimal dikarenakan dalam praktek dilapangan pihak perusahaan kurang memberikan komunikasi yang harmonis di antara pimpinan dengan bawahan, serta tidak meratanya kompensasi yang diberikan yang dapat berdampak pada produktivitas karyawan.

Perumusan masalah yang ada dalam penelitian ini adalah, apakah ada pengaruh disiplin kerja, pengalaman kerja dan kompensasi terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Biro Klasifikasi Indonesia Cabang Riau.

Tujuan dalam penelitian ini adalah untuk menganalisa pengaruh disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Biro Klasifikasi Indonesia Cabang Riau, untuk menganalisa pengaruh pengalaman kerja terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Biro Klasifikasi Indonesia Cabang Riau, untuk menganalisa pengaruh kompensasi terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Biro Klasifikasi Indonesia Cabang Riau, untuk menganalisa pengaruh disiplin kerja, pengalaman kerja dan kompensasi secara simultan terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Biro Klasifikasi Indonesia Cabang Riau.

Manfaat dalam penelitian ini adalah sebagai pengembangan ilmu bagi penulis dalam menerapkan pengetahuan yang telah dituntut selama kuliah, Sebagai bahan masukan bagi perusahaan dalam mengembangkan perusahaan lebih lanjut khususnya mengenai disiplin kerja, pengalaman kerja dan pengawasan. Sebagai penambah wawasan serta sebagai sumbang fikiran dalam rangka pengembangan ilmu pengetahuan manajemen terutama dalam hal disiplin kerja, pengalaman kerja dan kompensasi.

Manajemen merupakan sebuah cabang ilmu ekonomi yang mengatur dan mengoptimalkan sumber daya manusia untuk mencapai tujuannya. Banyak pendapat para ahli untuk tentang arti manajemen. Beberapa pengertian manajemen menurut para ahli yaitu: Menurut G.R Terry (pengantar manajemen Marnis, 2008:3) Manajemen adalah suatu proses yang khas yang terdiri dari tindakan-tindakan perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengendalian yang dilakukan untuk menentukan serta mencapai sasaran-sasaran yang telah ditentukan melalui pemanfaatan sumber

daya manusia dan sumber sumber lainnya . Menurut Siswanto (2008: 7), Manajemen adalah ilmu dan seni untuk melakukan tindakan guna mencapai tujuan, sedangkan Hasibuan (2009: 9), Manajemen adalah ilmu dan seni mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber daya lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai tujuan tertentu.

Adapun tujuan manajemen menurut Siswanto (2008: 11), Tujuan manajemen adalah suatu yang ingin direalisasikan, yang menggambarkan cakupan tertentu dan menyorotkan pengarahan kepada usaha seorang manajer. Berdasarkan pengertian tersebut dapat diambil empat elemen pokok, yaitu :

1. Sesuatu yang ingin direalisasikan (*Goal*)
2. Cakupan (*Scope*)
3. Ketepatan (*Definiteness*)
4. Pengarahan (*Direction*)

Batasan mengenai produktivitas bisa dilihat dari berbagai sudut pandang, tergantung kepada tujuan masing-masing organisasi itu sendiri. Secara umum produktivitas dikemukakan orang dengan menunjukkan kepada rasio output terhadap input (Gomes, 2003:159). Produktivitas kerja sebenarnya mencakup tentang suatu sikap mental yang selalu mempunyai pandangan kehidupan mengenai pelaksanaan produksi didalam suatu perusahaan dimana dalam memproduksi untuk hari ini diharapkan lebih baik dari hari kemarin begitu juga sistem kerjanya. Seseorang selalu mencari perbaikan-perbaikan dengan berfikir dinamis, kreatif serta terbuka.

Pengertian dari produktivitas, berikut ini pembahasan yang dikemukakan oleh Sukanto (2005:21), dalam bukunya yang berjudul manajemen produksi replasi menyatakan bahwa : “Produktivitas adalah nilai output dalam hubungan dengan

suatu kesatuan input tertentu. Peningkatan produktivitas yang berarti jumlah sumber daya yang digunakan dengan jumlah barang dan jasa yang diproduksi semakin meningkat dan membaik”. Sedangkan menurut Moekijat (2009:72), produktivitas adalah “Perbandingan jumlah keluaran (*output*) tertentu dengan jumlah masukan (*input*) tertentu untuk jangka waktu tertentu”.

Dewan Produktivitas Nasional Indonesia telah merumuskan definisi produktivitas secara lengkap yaitu sebagai berikut (Umar, 2002:65):

- a. Produktivitas pada dasarnya merupakan suatu sikap mental yang selalu mempunyai pandangan bahwa mutu kehidupan hari ini lebih baik dari kemarin dan hari esok lebih baik dari hari ini.
- b. Secara umum produktivitas mengandung pengertian perbandingan antara hasil yang dicapai (*output*) dengan keseluruhan sumber daya yang digunakan (*input*).

2.1 Produktivitas mempunyai dua dimensi, yaitu efektivitas yang mengarah pada pencapaian unjuk kerja yang maksimal yaitu pencapaian target yang berkaitan dengan kualitas, kuantitas dan waktu. Yang kedua efisiensi yang berkaitan dengan upaya membandingkan input dengan realisasi penggunaannya atau bagaimana pekerjaan tersebut dilaksanakan.

Menurut Hanafi dalam Rosa (2001:32), terdapat beberapa cara yang digunakan untuk meningkatkan produktivitas yaitu: a). meningkatkan operasional : dapat dilakukan dengan meningkatkan riset dan pengembangan, sehingga organisasi dapat menghasilkan ide produk baru maupun metode-metode operasi yang lebih baik; b). meningkatkan keterlibatan karyawan, dapat

meningkatkan komitmen dan semangat kerja. Keterlibatan juga menjadi dasar pengendalian kualitas kerja dari karyawan. Balai pengembangan produktivitas daerah dalam Umar (2002:52), mengatakan ada enam faktor utama yang menentukan produktivitas tenaga kerja, yaitu: a). sikap kerja; b). tingkat ketrampilan; c). hubungan antara tenaga kerja dan pimpinan; d). manajemen produktivitas; e). efisiensi tenaga kerja; f). kewiraswastaan.

Timpe (2000:71), menyatakan ada tujuh kunci untuk mencapai produktivitas dan kreatifitas yang tinggi yaitu: a). keahlian, manajemen yang bertanggung jawab; b). kepemimpinan yang luar biasa; dari semua faktor, kepemimpinan manajerial memiliki pengaruh terbesar dalam produktivitas; c). kesederhanaan organisasional dan operasional; susunan organisasi harus diusahakan agar sederhana, luwes dan dapat disesuaikan dengan perubahan; d). kepegawaian yang efektif; e). tugas yang menantang; f). perencanaan dan pengendalian tujuan; g). pelatihan manajerial khusus.

Untuk mengukur produktivitas sering kali tidak dapat dilihat dan sulit untuk diukur, menggunakan teknik-teknik pengukuran yang dapat diketahui suatu produktivitas, untuk itu akan dikemukakan beberapa cara untuk mengukur produktivitas kerja yaitu : mengemukakan pengukuran produktivitas dengan dua cara : “*physical productivity*” dan “*value productivity*”. Yang dimaksud dengan pengukuran *physical productivity* adalah Spengukuran produktivitas secara kuantitatif dengan unit pengukuran dapat berupa ukuran (*size*), panjang, jumlah

unit, berat, waktu dan jumlah sumber daya manusia. Dari fungsi-fungsi kepegawaian yang utama pengadaan, alokasi, pengembangan dan hukuman dari sumber daya manusia pengembangan pegawai secara historis kurang mendapat perhatian.

Faktor - Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas Karyawan.

Reputasi perusahaan merupakan unsur pokok yang tercermin pada kemampuan perusahaan untuk memuaskan kebijakan kompensasi, perhatian terhadap kesejahteraan karyawan dan sebagainya. Disamping masih sedikitnya yang terampil dan berpengalaman menyulitkan kegiatan perusahaan. Perusahaan harus bersaing untuk mendapatkan karyawan yang *qualified*. Padahal karyawan ahli atau spesifikasi dibidang tertentu kebanyakan tidak bersedia ditempatkan disembarang lokasi. Karena itu perusahaan perlu menawarkan kebijakan kompensasi yang impresif. Sinungan (2009:59), mengatakan salah satu untuk mendorong peningkatan produktivitas adalah melalui peningkatan ketrampilan. Hal ini bertujuan agar setelah pelatihan seorang mampu mengemban tugas dan pekerjaan sebaik mungkin sehingga pada akhirnya dapat mendorong kemajuan setiap usaha. Hariandja (2007:52), mengatakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas adalah: 1). Kemampuan; kecakapan yang dimiliki berdasarkan pengetahuan, lingkungan kerja yang menyenangkan menambah kemampuan tenaga kerja. 2). Sikap; yang menyangkut perangai tenaga kerja yang banyak dihubungkan dengan moral dan semangat kerja. 3). Situasi dan keadaan lingkungan; faktor ini menyangkut

fasilitas dan keadaan dimana semua karyawan dapat bekerja dengan tenang serta sistem kompensasi yang ada. 4). Motivasi; tiap tenaga kerja perlu diberikan motivasi dalam usaha meningkatkan produktivitas. 5). Upah; upah atau gaji minimum yang tidak sesuai dengan peraturan pemerintah dapat menyebabkan penurunan produktivitas kerja. 6). Tingkat pendidikan; latar belakang pendidikan dan latihan dari tenaga kerja akan mempengaruhi produktivitas, karena perlu diadakan peningkatan pendidikan dan latihan bagi tenaga kerja. 7). Perjanjian kerja; merupakan alat yang menjamin hak dan kewajiban karyawan sebaiknya ada unsur – unsur peningkatan produktivitas kerja. 8). Penerapan teknologi; kemajuan teknologi sangat mempengaruhi produktivitas, karena itu penerapan teknologi harus berorientasi mempertahankan produktivitas.

Rivianto dalam Sinungan (2009:64), produktivitas tenaga kerja dipengaruhi oleh beberapa faktor baik yang berhubungan dengan tenaga maupun faktor-faktor lain seperti: pendidikan dan ketrampilan, karena pada dasarnya pendidikan dan latihan meningkatkan ketrampilan kerja; ketrampilan fisik dipengaruhi oleh gizi dan kesehatan dimana faktor gizi dan kesehatan dipengaruhi oleh tingkat penghasilan.

Dapat disimpulkan bahwa produktivitas tenaga kerja dapat juga dilihat dari penggunaan sarana-sarana produksi atau alat yang digunakan (manual, semi manual, mesin), teknologi dan lingkungan kerja, dimana kemampuan manajerial dapat menggerakkan dan mengarahkan tenaga

kerja dan sumber-sumber yang lain, serta kesempatan yang diberikan kepada karyawan.

Setiap organisasi pada umumnya menginginkan agar para karyawan yang bekerja dapat mematuhi tata tertib atau peraturan yang telah ditetapkan. Dengan ditetapkannya peraturan baik tertulis maupun tidak tertulis, diharapkan agar para karyawan dapat melaksanakan sikap disiplin dalam bekerja sehingga produktivitasnya pun meningkat. Disiplin kerja dapat didefinisikan sebagai suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksinya apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya.

Pada prinsipnya konsep disiplin dapat diartikan sebagai ketaatan terhadap peraturan, dan seperti yang telah diketahui istilah aturan biasanya mengacu kepada tujuan-tujuan untuk menciptakan ketertiban. Dengan demikian konsep disiplin dapat didefinisikan sebagai usaha yang dilakukan untuk menciptakan keadaan disuatu lingkungan kerja yang tertib, berdaya guna, dan berhasil guna melalui suatu peraturan yang tetap. (Moenir, 2002: 181). Pendapat lain merumuskan bahwa disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaatinya semua peraturan dan norma-norma sosial yang berlaku. Kesadaran adalah sikap seseorang yang secara sukarela menaatinya semua peraturan dan sadar akan tugas dan tanggung jawabnya, kesediaan adalah suatu sikap, tingkah laku, dan peraturan organisasi, baik yang tertulis maupun tidak. (Hasibuan, 2009 : 193).

Berdasarkan keterangan diatas maka dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja adalah sikap pada karyawan untuk berperilaku sesuai dengan peraturan yang telah ditetapkan dimana dia bekerja.

Faktor-faktor yang mempengaruhi tingkat disiplin

Disiplin harus ditegakkan didalam suatu organisasi, sebab tanpa disiplin kerja karyawan yang baik akan sulit organisasi untuk mewujudkan tujuannya. Disiplin itu tidaklah terwujud dengan sendirinya, untuk menciptakan, memelihara dan meningkatkan disiplin kerja karyawan banyak faktor yang mempengaruhinya. Ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi tingkat disiplin karyawan suatu organisasi diantaranya (Hasibuan, 2009 : 195) :

1. Keteladanan Pimpinan
2. Balas Jasa
3. Waskat (Pengawasan Melekat)
4. Sanksi Hukum
5. Ketegasan
6. Hubungan Kemanusiaan

Menurut Sutjiono, (2001:54) pengalaman kerja adalah senioritas atau "*length of service*" atau masa kerja merupakan lamanya seorang pegawai menyumbangkan tenaganya di perusahaan. Winardi mendefenisikan senioritas adalah masa kerja seorang pekerja bilamana diterapkan pada hubungan kerja maka senioritas adalah masa kerja seorang pekerja pada perusahaan tertentu (Winardi : 2004: 26) Pendapat lain menyatakan bahwa pengalaman kerja adalah lamanya seseorang melaksanakan frekuensi dan jenis tugas sesuai dengan kemampuannya (Syukur, 2001:74)

Dari pendapat tersebut dapat diambil kesimpulan bahwa pengalaman kerja adalah waktu yang digunakan oleh seseorang untuk memperoleh pengetahuan, keterampilan, dan sikap sesuai dengan frekuensi dan jenis tugasnya.

Faktor-faktor yang Mempengaruhi Pengalaman Bekerja

Mengingat pentingnya pengalaman bekerja dalam suatu perusahaan, maka dipikirkan juga tentang faktor-faktor yang mempengaruhi pengalaman kerja. Menurut Ahmad (2004:57), faktor- faktor yang dapat mempengaruhi pengalaman kerja seseorang adalah waktu, frekuensi, jenis, tugas, penerapan, dan hasil.:

Pengalaman cukup penting artinya dalam proses seleksi pegawai karena suatu organisasi atau perusahaan akan cenderung memilih pelamar yang berpengalaman, mereka yang berpengalaman dipandang lebih mampu dalam melaksanakan tugas yang nanti akan diberikan. Syukur (2001 : 83) menyatakan bahwa cara yang dapat dilaksanakan untuk memperoleh pengalaman kerja adalah melalui pendidikan, pelaksanaan tugas, media informasi, penataran, pergaulan, dan pengamatan. Penjelasan dari cara memperoleh pengalaman kerja yaitu Pendidikan, Pelaksanaan tugas, Media informasi, Penataran, Pergaulan, Pengamatan.

Pemberian kompensasi yang memadai kepada karyawan sangat penting untuk mendapat perhatian dari pada perusahaan.karena itu merupakan hak dari setiap pekerja untuk mempertahankan taraf hidup yang wajar dan layak untuk memenuhi berbagai jenis kebutuhan hidupnya sendiri dan keluarga pekerja. Kompensasi ini menjadi faktor yang sangat penting dalam kelangsungan kerja

karyawan. Karena apabila kompensasi yang diterima tidak memadai maka kemungkinan besar karyawan tersebut akan keluar atau mengundurkan diri. Menurut Handoko (2005:11), Proses kompensasi adalah suatu jaringan berbagai sub proses yang kompleks dengan maksud untuk memberikan balas jasa kepada karyawan bagi pelaksanaan pekerjaan dan memotivasi mereka agar mencapai tingkat prestasi kerja yang diinginkan. Ada beberapa pengertian kompensasi yang dikemukakan oleh para ahli :

- a. Kompensasi adalah “semua pendapatan yang berbentuk uang,,barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan” (Hasibuan, 2009: 118)
- b. Kompensasi adalah “Imbalan atau jasa yang diberikan oleh perusahaan kepada para tenaga kerja karena tenaga kerja tersebut telah memberikan sumbangan tenaga dan pikiran demi kemajuan perusahaan guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan” (Sastrohadwiryo, 2003: 181)
- c. Kompensasi adalah “Segala sesuatu yang diterima para karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka (Tohardi , 2002: 411).
- d. Menurut Marihot Tua E Harianja (2007: 244), Kompensasi adalah keseluruhan balas jasa yang diterima oleh pegawai sebagai balas jasa dari pelaksanaan pekerjaan diorganisasi dalam bentuk uang atau lainnya, yang dapat berupa gaji, upah, bonus, insentif dan tunjangan lainnya seperti tunjangan kesehatan, hari raya, uang makan, cuti dan lainnya.

Pengertian kompensasi untuk setiap perusahaan berbeda-beda sesuai dengan kebijakan para manajernya, baik berdasarkan peraturan pemerintah yang legal maupun yang diberikan tambahan lainnya, sesuai dengan kemampuan

finansial perusahaan. Kompensasi dibedakan atas 2 yaitu kompensasi langsung, (*Direct Compensation*) dan kompensasi tambahan atau tidak langsung (*indirect compensation*).

Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kebijakan Kompensasi

Menurut Tulus (2004: 142), ada beberapa kriteria yang mempengaruhi kebijakan kompensasi karyawan yaitu:

- a. Penawaran dan permintaan tenaga kerja.
- b. Organisasi buruh
- c. Kemampuan finansial perusahaan
- d. Produktivitas karyawan
- e. Pemerintah
- f. Pendidikan dan pengalaman karyawan
- g. Jenis dan sifat pekerjaan
- h. Posisi jabatan
- i. Konsistensi internal dan eksternal

Adapun tujuan - tujuan pemberian kompensasi (balas jasa) antara lain adalah sebagai ikatan kerjasama, kepuasan kerja, pengadaan efektif, motifasi, stabilitas karyawan, disiplin, serta pengaruh serikat buruh dan pemerintah (Hasibuan, 2009: 121), yaitu Ikatan kerjasama,Kepuasan Kerja, Pengadaaan Efektif, Motivasi, Stabilitas Karyawan, Disiplin, Pengaruh serikat buruh, Pengaruh Pemerintah.

METODE

Dalam penelitian ini, yang menjadi objek penelitian adalah karyawan pada PT. Biro Klasifikasi Indonesia Cabang Pekanbaru. Jumlah sampel sebanyak 57 orang, data tersebut diambil secara sensus.

Data yang digunakan adalah data Primer, yaitu yang diperoleh langsung dari lapangan melalui penyebaran kuesioner kepada responden. Dan Data Sekunder, yaitu yang diperoleh melalui studi dekomendasi serta catatan-catatan yang relevan dengan penelitian berupa data jumlah karyawan, bagian kerja, pada PT.

Biro Klasifikasi Indonesia Cabang Pekanbaru. Teknik analisis data dalam penelitian ini adalah deskriptif dan kuantitatif.

HASIL

Analisis Deskriptif

Analisis Produktivitas Kerja, Produktivitas kerja dapat dilihat sebagai masalah keperilakuan seorang pegawai atau seorang karyawan yang bekerja yang mengandung sifat teknis dari pekerjaan. Produktivitas kerja sebenarnya mencakup tentang suatu sikap mental yang selalu mempunyai pandangan kehidupan mengenai pelaksanaan produksi didalam suatu perusahaan dimana dalam memproduksi untuk hari ini diharapkan lebih baik dari hari kemarin begitu juga sistem kerjanya. Seseorang selalu mencari perbaikan-perbaikan dengan berfikir dinamis, kreatif serta terbuka. Banyak hasil penelitian yang memperlihatkan bahwa produktivitas dipengaruhi sebagaimana berikut ini :

1. Perbaikan terus menerus
Pentingnya etos kerja ini terlihat dengan lebih jelas apabila diingat bahwa suatu organisasi selalu dihadapkan kepada tuntutan yang terus menerus berubah baik secara internal maupun internal.
Perbaikan secara internal yaitu a) Perubahan strategi organisasi, b) Perubahan kebijaksanaan tentang produk, c) Perubahan dalam pemanfaatan teknologi, d). Perubahan dalam praktek sumber daya manusia sebagai akibat diterbitkannya peraturan perundang-undangan yang baru.
Perbaikan secara eksternal yaitu a). Perubahan yang terjadi dengan lambat dan bersifat acak, b). Perubahan yang terjadi secara berlahan, c). Perubahan yang terjadi dengan cepat karena dampak dari tindakan organisasi, d). Perubahan yang terjadi dengan cepat, menyeluruh dan kontiniu dan e). Perubahan.

2. Peningkatan mutu hasil kerja
Berkaitan erat dengan upaya melakukan perbaikan secara terus menerus ialah peningkatan mutu hasil pekerjaan oleh semua orang dan segala komponen organisasi. Berarti mutu menyangkut semua jenis kegiatan yang diselenggarakan oleh semua satuan kerja, baik pelaksana tugas pokok maupun pelaksana tugas penunjang dalam organisasi.
3. Pemberdayaan sumber daya manusia
Dapat dinyatakan secara aksiomatis bahwa sumber daya manusia merupakan unsure yang paling strategic dalam organisasi. Tidak ada pilihan lain bagi manajemen kecuali menerima aksioma tersebut. Memberdayakan sumber daya manusia mengandung berbagai kiat seperti berikut ini a). Mengakui harkat dan martabat manusia, b). Manusia mempunyai hak-hak yang bersifat asasi, c). Penerapan gaya manajemen yang partisipatif dalam berorganisasi dan d). Perkayaan mutu kekaryaan.
4. Filsafat organisasi
Titik tolak perumusan etos kerja bersifat filsafat. Terdapat empat hal yang menonjol dalam filsafat manajemen tersebut dibahas secara singkat berikut ini : a). Fokus perhatian pada kepuasan pelanggan, b). Pemupukan loyalitas, c). Perhatian pada budaya organisasi dan d). Pentingnya ketentuan formal dan prosedur.

Peningkatan produktivitas kerja karyawan mencerminkan peningkatan pula pada kinerja karyawan tersebut, dengan meningkatnya kinerja karyawan juga akan secara langsung akan meningkatkan kinerja dari perusahaan secara keseluruhan. Hal ini sangat dibutuhkan perusahaan untuk memperoleh pendapatan yang maksimal, sehingga tujuan jangka panjang dari perusahaan juga dapat diwujudkan dengan baik. Sehingga dengan demikian dapat disimpulkan bahwa produktivitas kerja karyawan merupakan

motor penggerak bagi setiap karyawan, begitu juga di PT. Biro Klasifikasi Indonesia (BKI) Cabang Riau.

Berdasarkan hasil tabulasi responden (lampiran 2) dapat dilihat bahwa secara keseluruhan produktivitas kerja karyawan berada pada kategori tinggi dengan nilai rata-rata sebesar 3.9. Hal ini dapat disimpulkan bahwa produktivitas kerja karyawan secara keseluruhan pada PT. Biro Klasifikasi Indonesia (BKI) Cabang Riau sudah baik sehingga dapat meningkatkan hasil yang baik pula pada masa yang akan datang.

Untuk mengukur produktivitas sering kali tidak dapat dilihat dan sulit untuk diukur, menggunakan teknik-teknik pengukuran yang dapat diketahui suatu produktivitas, untuk itu akan dikemukakan beberapa cara untuk mengukur produktivitas kerja yaitu : mengemukakan pengukuran produktivitas dengan dua cara : *“physical productivity”* dan *“value productivity”*. Yang dimaksud dengan pengukuran *physical productivity* adalah Spengukuran produktivitas secara kuantitatif dengan unit pengukuran dapat berupa ukuran (*size*), panjang, jumlah unit, berat, waktu dan jumlah sumber daya manusia. Dari fungsi-fungsi kepegawaian yang utama pengadaan, alokasi, pengembangan dan hukuman dari sumber daya manusia pengembangan pegawai secara historis kurang mendapat perhatian.

Kesimpulan dari uraian diatas bahwa produktivitas adalah : suatu ukuran mengenai apa yang diperoleh dari apa yang dibutuhkan. Karyawan memegang peranan utama dalam proses peningkatan produktivitas, karena alat produksi dan teknologi pada hakikatnya merupakan hasil karya manusia. Produktivitas karyawan mengandung pengertian perbandingan hasil yang dicapai karyawan dengan jangka waktu tertentu.

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa produktivitas kerja karyawan pada PT. Biro Klasifikasi Indonesia (BKI) Cabang Riau secara

keseluruhan sudah baik. Ini terlihat dari semua total poin indikator yang berada pada kategori tinggi. Hal ini menjadi tanggungjawab pimpinan, dimana pimpinan harus dapat mempertahankan bahkan meningkatkan hasil yang baik saat ini dan dimasa akan datang.

Analisis Disiplin Kerja

Disiplin kerja kerja dapat diartikan sebagai suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang dilaksanakan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu. Dengan kata lain bahwa disiplin kerja kerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya sesuai dengan kriteria yang ditetapkan. Banyak faktor yang mampu mempengaruhi disiplin kerja seorang karyawan, seperti pekerjaan yang menimbulkan tantangan, kreatif dan minat, partisipasi pada keputusan, Kompensasi yang berkaitan dengan penempatan kerja, kesempatan pengembangan diri dan gaya organisasi yang fleksibel. Tetapi tidak jarang juga faktor tersebut gagal dalam merangsang disiplin kerja yang baik pada karyawan. Karena disiplin kerja karyawan tidak hanya tercipta dari rangsangan dari luar saja tetapi juga dipengaruhi oleh faktor diri atau individual. Artinya rangsangan yang diberikan oleh pihak manajemen tidak akan berarti jika individu itu sendiri tidak ingin berbuat sesuai dengan yang diharapkan oleh perusahaan.

PT. Biro Klasifikasi Indonesia (BKI) Cabang Riau juga telah melakukan banyak hal untuk meningkatkan disiplin kerja karyawannya seperti perusahaan mengadakan program promosi jabatan bagi karyawan yang memiliki prestasi yang baik. Adanya program pendidikan dan pelatihan, adanya bonus akhir tahun, adanya asuransi kesehatan bagi karyawan dan lain sebagainya. Kesemuanya itu dilakukan perusahaan adalah untuk meningkatkan disiplin kerja dan untuk meningkatkan kinerja karyawan.

Peningkatan disiplin kerja karyawan mencerminkan peningkatan pula pada kinerja karyawan tersebut, dengan meningkatnya kinerja karyawan juga akan secara langsung akan meningkatkan kinerja dari perusahaan secara keseluruhan. Hal ini sangat dibutuhkan perusahaan untuk memperoleh pendapatan yang maksimal, sehingga tujuan jangka panjang dari perusahaan juga dapat diwujudkan dengan baik. Sehingga dengan demikian dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja karyawan merupakan motor penggerak bagi setiap karyawan, begitu juga di PT. Biro Klasifikasi Indonesia (BKI) Cabang Riau.

Berdasarkan tabulasi responden (lampiran 3), dapat dilihat bahwa secara keseluruhan disiplin kerja karyawan berada pada kategori tinggi dengan nilai rata-rata sebesar 3.9. Hal ini dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja karyawan secara keseluruhan pada PT. Biro Klasifikasi Indonesia (BKI) Cabang Riau sudah baik sehingga dapat meningkatkan hasil yang baik pula pada masa yang akan datang.

Pada prinsipnya konsep disiplin dapat diartikan sebagai ketaatan terhadap peraturan, dan seperti yang telah diketahui istilah aturan biasanya mengacu kepada tujuan-tujuan untuk menciptakan ketertiban. Dengan demikian konsep disiplin dapat didefinisikan sebagai usaha yang dilakukan untuk menciptakan keadaan disuatu lingkungan kerja yang tertib, berdaya guna, dan berhasil guna melalui suatu peraturan yang tetap. (Moenir, 2002: 181).

Kedisiplinan merupakan unsur penting dalam pencapaian tujuan organisasi, tanpa suatu disiplin kerja sulit bagi organisasi mencapai hasil yang optimal, untuk itu kepemimpinan organisasi harus selalu berusaha agar bawahannya memiliki disiplin kerja yang tinggi, untuk memelihara dan meningkatkan disiplin kerja karyawan yang baik sangatlah sulit untuk dilakukan

karena banyak faktor yang mempengaruhinya.

Pendapat lain merumuskan bahwa disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menatati semua peraturan dan norma-norma sosial yang berlaku. Kesadaran adalah sikap seseorang yang secara sukarela menatati semua peraturan dan sadar akan tugas dan tanggung jawabnya, kesediaan adalah suatu sikap, tingkah laku, dan peraturan organisasi, baik yang tertulis maupun tidak. (Hasibuan, 2009 : 193)

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja karyawan pada PT. Biro Klasifikasi Indonesia (BKI) Cabang Riau secara keseluruhan sudah baik. Ini terlihat dari semua total poin indikator yang berada pada kategori tinggi. Hal ini menjadi tanggungjawab pimpinan, dimana pimpinan harus dapat mempertahankan bahkan meningkatkan hasil yang baik saat ini dan dimasa akan datang.

Analisis Pengalaman Kerja.

Pengalaman kerja adalah senioritas atau "*length of service*" atau masa kerja merupakan lamanya seorang pegawai menyumbangkan tenaganya di perusahaan (Sutjiono, 2001:54). Winardi mendefenisikan senioritas adalah masa kerja seorang pekerja bilamana diterapkan pada hubungan kerja maka senioritas adalah masa kerja seorang pekerja pada perusahaan tertentu (Winardi : 2004: 26) Pendapat lain menyatakan bahwa pengalaman kerja adalah lamanya seseorang melaksanakan frekuensi dan jenis tugas sesuai dengan kemampuannya.

Dari pendapat tersebut dapat diambil kesimpulan bahwa pengalaman kerja adalah waktu yang digunakan oleh seseorang untuk memperoleh pengetahuan, keterampilan, dan sikap sesuai dengan frekuensi dan jenis tugasnya. Pengalaman cukup penting artinya dalam proses seleksi pegawai karena suatu organisasi atau perusahaan akan cenderung memilih pelamar yang berpengalaman, mereka yang berpengalaman dipandang lebih

mampu dalam melaksanakan tugas yang nanti akan diberikan.

Pengalaman kerja yang baik ialah pengalaman yang mempunyai manfaat bagi perusahaan maupun karyawan. manfaat pengalaman kerja adalah untuk kepercayaan, kewibawaan, pelaksanaan pekerjaan, dan memperoleh penghasilan.

Berdasarkan rekapitulasi responden (lampiran 4), dapat dilihat bahwa secara keseluruhan pengalaman kerja berada pada kategori tinggi dengan nilai rata-rata sebesar 3.5. Hal ini dapat disimpulkan bahwa pengalaman kerja secara keseluruhan pada PT. Biro Klasifikasi Indonesia (BKI) Cabang Riau sudah baik sehingga dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan yang berujung dapat meningkatkan penghasilan dari perusahaan.

Suatu perusahaan akan cenderung memilih tenaga kerja yang berpengalaman dari pada yang tidak berpengalaman. Hal ini disebabkan mereka yang berpengalaman lebih berkualitas dalam melaksanakan pekerjaan sekaligus tanggung jawab yang diberikan perusahaan dapat dikerjakan sesuai dengan ketentuan atau permintaan perusahaan. Maka dari itu pengalaman kerja mempunyai manfaat bagi perusahaan maupun karyawan manfaat pengalaman kerja adalah untuk kepercayaan, kewibawaan, pelaksanaan pekerjaan, dan memperoleh penghasilan. Berdasarkan manfaat masa kerja tersebut maka seseorang yang telah memiliki masa kerja lebih lama apabila dibandingkan dengan orang lain akan memberikan manfaat.

Analisis Kompensasi.

Pemberian kompensasi yang memadai kepada karyawan sangat penting untuk mendapat perhatian dari pada perusahaan. karena itu merupakan hak dari setiap pekerja untuk mempertahankan taraf hidup yang wajar dan layak untuk memenuhi berbagai jenis kebutuhan hidupnya sendiri dan keluarga pekerja. Kompensasi ini menjadi faktor yang sangat penting dalam kelangsungan kerja

karyawan. Karena apabila kompensasi yang diterima tidak memadai maka kemungkinan besar karyawan tersebut akan keluar atau mengundurkan diri.

Pengertian kompensasi untuk setiap perusahaan berbeda-beda sesuai dengan kebijakan para manajernya, baik berdasarkan peraturan pemerintah yang legal maupun yang diberikan tambahan lainnya, sesuai dengan kemampuan finansial perusahaan. Kompensasi dibedakan atas 2 yaitu kompensasi langsung, (*Direct Compensation*) dan kompensasi tambahan atau tidak langsung (*indirect compensation*).

Berdasarkan rekapitulasi responden (lampiran 5), dapat dilihat bahwa secara keseluruhan kompensasi berada pada kategori tinggi dengan nilai rata-rata sebesar 3.7. Hal ini dapat disimpulkan bahwa pemberian kompensasi secara keseluruhan pada PT. Biro Klasifikasi Indonesia (BKI) Cabang Riau sudah baik sehingga dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan yang berujung dapat meningkatkan penghasilan dari perusahaan.

Pengertian kompensasi untuk setiap perusahaan berbeda-beda sesuai dengan kebijakan para manajernya, baik berdasarkan peraturan pemerintah yang legal maupun yang diberikan tambahan lainnya, sesuai dengan kemampuan finansial perusahaan. Kompensasi dibedakan atas 2 yaitu kompensasi langsung, (*Direct Compensation*) dan kompensasi tambahan atau tidak langsung (*indirect compensation*). Kompensasi lain yaitu a). Gaji Pokok, yang dimaksud dengan gaji pokok adalah gaji yang dibayar perusahaan pada karyawan sesuai dengan peraturan pemerintah khususnya mengenai upah minimum dan perjanjian antara perusahaan dengan para karyawan. b). Insentif, yang dimaksud dengan insentif adalah imbalan keuangan yang dibayar kepada pekerja yang produksinya melebihi standar yang ditentukan. c). Bonus tahunan, merupakan rencana-rencana

yang dirancang untuk memotivasi jangka pendek. Tunjangan hari raya (hari-hari besar umat beragama), yaitu tunjangan yang diberikan perusahaan kepada karyawan untuk menyambut hari besar umat beragama. Serta banyak lagi tunjangan yang diberikan perusahaan kepada karyawan sesuai dengan besar kecilnya perusahaan serta kemampuan finansialnya.

Analisis Kuantitatif

Uji validitas

Sebelum dilakukan pengolahan data maka perlu dilakukan pengujian data terhadap variabel tersebut. Dalam penggunaan alat analisis kuesioner maka uji validitas wajib untuk dilakukan. Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Berikut adalah hasil uji validitas data.

Table Uji Validitas data

Variabel	Item	<i>r_hitung</i>	<i>rTabel</i>	Kete
Disiplin Kerja (X1)	X1_1	0.457	0.256	Valid
	X1_2	0.520	0.256	Valid
	X1_3	0.347	0.256	Valid
	X1_4	0.347	0.256	Valid
	X1_5	0.431	0.256	Valid
	X1_6	0.389	0.257	Valid
	X1_7	0.365	0.258	Valid
	X1_8	0.362	0.259	Valid
	X1_9	0.355	0.260	Valid
	X1_10	0.308	0.261	Valid
Pengalaman Kerja (X2)	X2_1	0.371	0.256	Valid
	X2_2	0.532	0.256	Valid
	X2_3	0.476	0.256	Valid
	X2_4	0.350	0.256	Valid
	X2_5	0.458	0.256	Valid
	X2_6	0.411	0.256	Valid
	X2_7	0.332	0.257	Valid
	X2_8	0.531	0.258	Valid
	X2_9	0.373	0.259	Valid
	X2_10	0.614	0.260	Valid
Pkompensasi (X3)	X3.1	0.448	0.256	Valid
	X3.2	0.556	0.256	Valid
	X3.3	0.536	0.256	Valid
	X3.4	0.546	0.256	Valid
	X3.5	0.518	0.256	Valid
	X3.6	0.561	0.256	Valid

	X3.7	0.445	0.256	Valid
	X3.8	0.535	0.257	Valid
	X3.9	0.403	0.258	Valid
	X3.10	0.448	0.259	Valid
Produktivitas (Y)	Y_1	0.375	0.256	Valid
	Y_2	0.501	0.256	Valid
	Y_3	0.457	0.256	Valid
	Y_4	0.470	0.256	Valid
	Y_5	0.356	0.256	Valid
	Y_6	0.438	0.256	Valid
	Y_7	0.545	0.256	Valid
	Y_8	0.313	0.257	Valid
	Y_9	0.710	0.258	Valid
	Y_10	0.592	0.259	Valid

Berdasarkan table diatas untuk variabel disiplin kerja terdiri dan 10 pertanyaan, diperoleh ke 10 pertanyaan tersebut valid. Dikarenakan berdasarkan perhitungan r -hitung $>$ dari r -tabel maka skor butir pertanyaan/ Pernyataan kuesioner dinyatakan valid. Kemudian untuk variabel pengalaman kerja yang dirancang dengan 10 pertanyaan, dan hasil pengolahan data juga diketahui kesepuluh pertanyaan tersebut juga valid. Selanjutnya untuk variabel kompensasi yang dirancang dengan 10 pertanyaan, dan hasil pengolahan data juga diketahui kesepuluh pertanyaan tersebut juga valid dan pada variabel produktivitas kerja karyawan yang dirancang dengan 10 pertanyaan diperoleh ketujuh pertanyaan tersebut memiliki nilai korelasi hitung yang lebih tinggi dan r tabelnya.

Uji Reliabilitas

Instrumen dikatakan sangat reliabel jika memberikan hasil yang konsisten dan stabil dari waktu ke waktu. Pengujian konsistensi internal penelitian ini menggunakan *cronbach alpha*. Teknik ini dipilih karena merupakan teknik pengujian yang paling populer dan menunjukkan indeks konsistensi reabilitas cukup sempurna. Sedangkan cara menghitungnya peneliti menggunakan uji realibilitas

dengan batasan nilai minimum 0,6. Apabila koefisien Alpha yang dihasilkan lebih besar dari 0,6 maka instrument lebih reliabel untuk digunakan pada penelitian ini. Berikut adalah hasil uji reliabilitas

Tabel Uji Reliabilitas

Reliability Statistics		
Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
Disiplin kerja	0.709	Reliabel
Pengalaman kerja	0.669	Reliabel
Kompensasi	0.808	Reliabel
Produktivitas	0.670	Reliabel

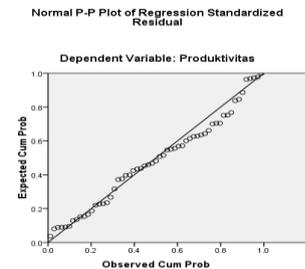
Dari tabel diatas, dapat dilihat bahwa nilai *Cronbach's Alpha* faktor disiplin kerja diperoleh sebesar 0.709, faktor pengalaman kerja diperoleh sebesar 0.669, faktor kompensasi diperoleh sebesar 0.808 serta pada produktivitas kerja karyawan diperoleh sebesar 0.670. Apabila dibandingkan dengan angka reliabilitas apabila angka *Cronbach's Alpha* masing-masing berada diatas 0.06 item pertanyaan dapat dikatakan reliabilitas. Maka dari perolehan angka tersebut sudah dapat dikatakan item pertanyaan yang diajukan dalam penelitian ini sudah mendapat standar dan layak untuk dilakukan penelitian.

Uji Normalitas

Pengujian normalitas data dilakukan untuk mengetahui apakah rata-rata data yang diperoleh berdistribusi normal. Hal tersebut dapat diketahui dengan melihat penyebaran titik-titik pada sumbu diagonal dari grafik *P-P of Regression Standarized Residuals*. Jika data (titik) menyebar disekitar garis diagonal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas. Namun, jika data (titik) tersebar acak maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas. Dari grafik *Normal Probability Plot* dibawah ini dapat dilihat bahwa sebaran data tersebar disekitar garis diagonal (tidak berpencar jauh dari garis diagonal) maka dapat dikatakan persyaratan normalitas data terpenuhi.

Model regresi yang baik adalah distribusi data normal atau mendekati normal. Berdasarkan sampel data ($n = 57$), keadaan tersebut dapat dilihat dari Gambar berikut

Gambar *Normal Probability Plot*.



Dari gambar di atas dapat dilihat bahwa data tersebar disekitar garis diagonal (tidak terpencar jauh dari garis diagonal). Dapat disimpulkan bahwa persyaratan normalitas data dapat terpenuhi. Dengan demikian pengujian statistik berupa uji F dan uji t dapat dilakukan dalam penelitian ini untuk menguji hipotesis.

Uji Asumsi Klasik

Uji Multikolonieritas

Uji multikolonieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel bebas (Ghozali, 2001). Deteksi terhadap ada tidaknya multikolonieritas dalam penelitian ini dengan (1) menganalisis matrik korelasi antar variabel bebas, jika antar variabel bebas ada korelasi yang cukup tinggi (umumnya diatas 0,90) maka hal ini merupakan indikasi adanya multikolonieritas, (2) Melihat nilai *tolerance* dan nilai *Variance Inflation Faktor*, suatu model regresi yang bebas dari masalah multikolonieritas apabila mempunyai nilai *tolerance* lebih dari 0,10 atau 10 % dan nilai *Variance Inflation Faktor* (VIF) kurang dari 10.

Tabel Uji Multikolinieritas

Model	Tolerance	VIF
Disiplin kerja	0.465	2.151
Pengalaman kerja	0.303	3.301
Kompensasi	0.418	2.392

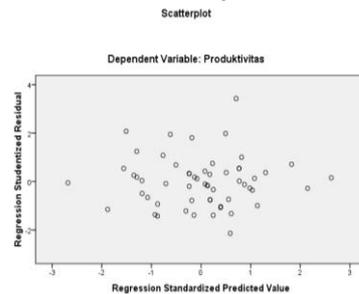
Dari tabel diatas dapat dilihat besaran korelasi antar variabel bebas yang mempunyai korelasi yang cukup tinggi, oleh karena korelasi ini masih dibawah 90%, maka dapat dikatakan tidak terjadi multikolonieritas. Hasil perhitungan *tolerance* juga menunjukkan tidak ada variabel bebas yang memiliki nilai *tolerance* kurang dari 10% yang berarti tidak ada korelasi antar variabel bebas yang nilainya lebih dari 95 %. Hasil perhitungan nilai *variance inflaction faktor* (VIF) juga menunjukkan hal yang sama, tidak ada variabel bebas yang memiliki nilai VIF lebih dari 10 (Imam G, 2001:83). Jadi dapat disimpulkan tidak ada multikolonieritas antar variabel bebas dalam model regresi.

Uji Heteroskedastisitas

Pendeteksian terhadap heteroskedasitas dimaksudkan untuk mengetahui apakah dalam sebuah model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual atau pengamatan kepengamatan lain. Jika *variance residual* yang tidak random terhadap variabel bebas atau nilai variabel terikat atau jika varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain berbeda disebut heteroskedasitas. Heteroskedasitas akan memperlemah kemampuan memprediksi suatu model regresi jadi model yang baik harus terbebas dari heteroskedasitas atau dengan kata lain homokedasitas yaitu varian dari residual satu pengamatan kepengamatan lain tetap. Pengujian ada tidaknya heteroskedasitas dalam penelitian ini dengan cara melihat grafik plot antara nilai prediksi variabel terikat (ZPRED) dengan residualnya (SPRED). Dasar analisis 1) Jika ada pola tertentu, seperti titik yang ada membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang,

melebar kemudian menyempit), maka terjadi heteroskedasitas 2) Jika ada pola yang jelas, serta titik menyebar diatas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedasitas. Output Uji Heteroskedasitas Data (Diagram Scatterplot)

Gambar Hasil Uji Heteroskedastisitas



Berdasarkan grafik scatterplot antara SRESID dan ZPRED dimana sumbu Y adalah Y yang telah diprediksi dan sumbu X adalah residual (Y prediksi dengan Y sesungguhnya) yang telah distandardized yang memperlihatkan titik menyebar secara acak, tidak membentuk pola tertentu yang jelas, tersebar baik keatas maupun kebawah angka nol pada sumbu Y. Hal ini dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedasitas pada model regresi, sehingga model regresi layak dipakai untuk memprediksi produktivitas kerja berdasarkan masukan variabel independent disiplin kerja, pengalaman kerja dan kompensasi.

Analisis Regresi Linear Berganda

Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja, pengalaman kerja dan kompensasi terhadap produktivitas kerja karyawan yang dilakukan pengujian hipotesis dengan menggunakan beberapa analisis statistik. Berdasarkan hasil perhitungan dengan menggunakan bantuan SPSS, diperoleh data-data sebagai berikut :

Tabel Regresi Linear Berganda.

Model	Unstandardized Coefficients		
	B	Std. Error	
1	(Constant)	14.589	2.572
	Disiplin kerja	0.267	0.101
	Pengalaman kerja	0.139	0.115
	Kompensasi	0.274	0.084

Pada penelitian ini yang menggunakan teknik analisis regresi linear berganda

(*Multiple Regression*) dimaksudkan untuk mencari pengaruh antara variabel disiplin kerja, pengalaman kerja dan kompensasi terhadap variabel terikat yaitu produktivitas kerja karyawan pada PT. Biro Klasifikasi Indonesia (BKI) Cabang Riau.

Dari Tabel diatas dikemukakan, maka akan dapat diperoleh model persamaan regresi linear berganda sebagai berikut :

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e$$

Hasilnya adalah sebagai berikut :

$$Y = 14.589 + 0.267X_1 + 0.139X_2 + 0.274X_3$$

Dari persamaan regresi menunjukkan koefisien regresi dari β_1 , β_2 , β_3 bernilai positif. Hal ini menunjukkan variabel-variabel bebas apabila ditingkatkan persamaannya akan menimbulkan peningkatan pula pada variabel terikatnya, seperti :

- a. Konstanta sebesar 14.589, artinya jika disiplin kerja, pengalaman kerja dan kompensasi nilainya adalah 0, maka produktivitas kerja karyawan nilainya positif yaitu sebesar 14.589.
- b. Nilai Koefisien faktor disiplin kerja (0.267) menunjukkan bahwa setiap perubahan kenaikan faktor disiplin kerja sebesar 1 satuan, maka produktivitas kerja karyawan akan berubah naik sebesar 0.267 satuan.
- c. Nilai Koefisien faktor pengalaman kerja (0.139) menunjukkan bahwa setiap perubahan kenaikan faktor pengalaman kerja, sebesar 1 satuan, maka produktivitas kerja karyawan akan berubah meningkat sebesar 0.139 satuan.
- d. Nilai Koefisien faktor kompensasi (0.274) menunjukkan bahwa setiap perubahan kenaikan faktor kompensasi, sebesar 1 satuan, maka produktivitas kerja karyawan akan berubah meningkat sebesar 0.274 satuan.

Uji Hipotesis

Koefisien Determinasi R²

Apabila nilai R mendekati + 1 maka secara bersama-sama variabel-variabel bebas tersebut mempunyai hubungan positif yang cukup kuat terhadap variabel terikatnya (Sugiyono, 2007). Berikut hasil dari pengolahan data dengan menggunakan bantuan SPSS yang dapat mengukur tingkat kontribusi penelitian yaitu sebagai berikut :

Tabel Koefisien Determinasi.

Model	R	R Square
1	.805 ^a	0.647

Dari Tabel diperoleh nilai R. Square (R²) sebesar 0.647 (64.7%) ini menerangkan bahwa produktivitas kerja karyawan pada PT. Biro Klasifikasi Indonesia (BKI) Cabang Riau dapat diterangkan faktor disiplin kerja, pengalaman kerja dan kompensasi berpengaruh sebesar 64.7%. Sedangkan sisanya sebesar 35.3% menggambarkan variabel bebas lainnya yang tidak diamati dalam penelitian ini.

Pembuktian Hipotesis Secara Simultan (Uji F)

Pembuktian hipotesis ini digunakan untuk melihat pengaruh variabel bebas secara bersama-sama terhadap variabel terikatnya. Dimana variabel bebasnya terdiri dari variabel disiplin kerja, pengalaman kerja dan kompensasi, serta variabel terikatnya yaitu produktivitas kerja karyawan pada PT. Biro Klasifikasi Indonesia (BKI) Cabang Riau.

Tabel Uji F.

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	369.611	3	123.204	32.43	.000 ^a
	Residual	201.372	53	3.799		
	Total	570.982	56			

Hasil uji berpengaruh apabila F-hitung > F-Tabel. Dari hasil perhitungan menunjukkan bahwa F-hitung adalah sebesar 32.427 (lihat lampiran) dan F-Tabel dengan level signifikan sebesar 5% = 2.779 Maka

diperoleh F_{hitung} lebih besar dari F_{Tabel} ($32.427 > 2.779$).

Dengan demikian hipotesis yang mengatakan disiplin kerja, pengalaman kerja dan kompensasi merupakan faktor yang mempengaruhi terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Biro Klasifikasi Indonesia (BKI) Cabang Riau diterima.

Dari hasil perhitungan tersebut maka variabel disiplin kerja, pengalaman kerja dan kompensasi secara bersama-sama berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Biro Klasifikasi Indonesia (BKI) Cabang Riau.

Pembuktian Hipotesis secara Parsial (Uji t)

Pembuktian Hipotesis secara parsial dilakukan untuk melihat pengaruh masing-masing variabel bebas secara sendiri-sendiri terhadap variabel terikatnya, sehingga nantinya dapat diketahui variabel bebas mana yang paling dominan yang mempengaruhi variabel terikat, yakni produktivitas kerja karyawan pada PT. Biro Klasifikasi Indonesia (BKI) Cabang Riau dari kedua variabel bebas yang diteliti dalam penelitian ini.

Berdasarkan pada hasil perhitungan dengan menggunakan program SPSS diperoleh besarnya nilai koefisien regresi secara parsial dengan masing-masing variabel bebas yang diteliti. Yaitu seperti yang dilihat pada Tabel 4.10 berikut ini:

Tabel Uji t.

Model		Unstandardized Coefficients		t	Sig.
		B	Std. Error		
1	(Constant)	14.59	2.572	5.672	0
	Disiplin kerja	0.267	0.101	2.638	0.011
	Pengalaman kerja	0.139	0.115	2.209	0.023
	Kompensasi	0.274	0.084	3.246	0.002

Maka berdasarkan hasil pengujian pada variabel disiplin kerja dengan menggunakan bantuan SPSS diperoleh t_{hitung} sebesar 2.638. Maka bila dibandingkan pada t_{tabel} pada signifikan $\alpha = 5\%$, yakni sebesar 2,004 dapat dilihat

bahwa t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} ($2.638 > 2.004$). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa variabel disiplin kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Biro Klasifikasi Indonesia (BKI) Cabang Riau.

Bedasarkan hasil pengujian pada variabel pengalaman kerja diperoleh t_{hitung} sebesar 2.209 dengan perbandingan t_{tabel} sebesar 2.004, dapat terlihat bahwa $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$ ($2.209 > 2.004$). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa variabel pengalaman kerja secara parsial memiliki hubungan yang kuat dalam mempengaruhi produktivitas kerja karyawan pada PT. Biro Klasifikasi Indonesia (BKI) Cabang Riau.

Bedasarkan hasil pengujian pada variabel kompensasi diperoleh t_{hitung} sebesar 3.246 dengan perbandingan t_{tabel} sebesar 2.004, dapat terlihat bahwa $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$ ($3.246 > 2.004$). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa variabel kompensasi secara parsial memiliki hubungan yang kuat dalam mempengaruhi produktivitas kerja karyawan pada PT. Biro Klasifikasi Indonesia (BKI) Cabang Riau.

Berdasarkan hasil uji hipotesis yang dilakukan diketahui bahwa ketiga variabel penelitian disiplin kerja, pengalaman kerja dan kompensasi, terbukti memberikan pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan karyawan pada PT. Biro Klasifikasi Indonesia (BKI) Cabang Riau. Dimana faktor yang paling dominan mempengaruhi produktivitas kerja karyawan adalah faktor kompensasi. Hal ini disebabkan kompensasi (Gaji, Bonus, Tunjangan, Kelangsungan pekerjaan, Jenjang karir yang jelas, Kondisi lingkungan kerja dan Pekerjaan yang menarik) apabila ini ditingkatkan dan diberikan sesuai dengan apa yang diinginkan karyawan, maka karyawan akan termotivasi untuuk terus meningkatkan produktivitas kerja mereka selain itu bagi karyawan kompensasi sangatlah penting karena ini dapat

menyatukan sikap antara pimpinan dan bawahan.

PEMBAHASAN

1. Variabel Kompensasi Paling Dominan Mempengaruhi Produktivitas Kerja.

Dengan memperhatikan tanggapan-tanggapan responden terhadap indikator variabel kompensasi, dimana semakin baik pekerjaan yang dilakukan karyawan sesuai dengan bidang kerja masing-masing baik dari pemeriksaan konstruksi, pengawasan dan pengujian serta penerbitan Sertifikat kelas dan Registrasi kapal, maka akan semakin banyak insentif yang akan diterima karyawan tersebut. Ini menunjukkan bahwa semakin banyak kompensasi yang diterima oleh karyawan maka akan semakin lebih bersemangat karyawan dalam melakukan pekerjaan. Diketahui bahwa kompensasi yang diberikan oleh PT. Biro Klasifikasi Indonesia (BKI) Cabang Riau secara keseluruhan sudah tinggi. Lingkup kerja dari BKI adalah melaksanakan survey dan sertifikasi untuk menjamin bahwa Rules & Regulation yang telah di kembangkan sudah diterapkan. Untuk mempertahankan kapal tersebut maka dalam prosesnya kapal diharuskan melakukan perawatan dan perbaikan yang terjadwal, dimana pelaksanaan ini akan dimonitor terus oleh BKI dengan melakukan survey periodik dalam mempertahankan klasifikasinya. Penilaian kondisi kapal dilakukan berdasarkan survey yang profesional dan independen oleh surveyor klasifikasi yang memiliki kompeten dalam melakukan kondisi kapal.

Pada variabel kompensasi yang terdiri dari Gaji, Bonus, Tunjangan, Kelangsungan pekerjaan, Jenjang karir yang jelas, Kondisi lingkungan kerja dan pekerjaan yang menarik berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan, dalam hasil penelitian ini diperoleh variabel kompensasi adalah variabel yang mempunyai pengaruh paling besar. Pemberian kompensasi yang layak kepada

karyawan yang telah diterapkan oleh perusahaan dapat menimbulkan semangat kerja karyawan yang tinggi dan ini akan membuat karyawan lebih sejahtera dalam hal perekonomian mereka. Dengan diberikannya sedikit perhatian oleh perusahaan kepada karyawan, karyawan akan semakin puas dan tidak akan melakukan hal-hal yang tidak diinginkan perusahaan, hal ini disebabkan dengan kurangnya perhatian (kompensasi) kepada karyawan, karyawan tidak akan maksimal dalam melakukan pekerjaan dan akan lebih cenderung mencari pekerjaan di luar perusahaan. Hasil penelitian sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Darwito, 2008 dengan judul Analisis pengaruh pengalaman kerja dan kompensasi Terhadap kepuasan kerja dan komitmen Organisasi untuk meningkatkan produktivitas karyawan (Studi pada RSUD Kota Semarang). Hasil penelitian ini menunjukkan diantaranya bahwa pengalaman kerja berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja. Kompensasi berpengaruh positif terhadap produktivitas karyawan. Sedangkan penelitian lain yang sejalan dengan penelitian seperti penelitian yang dilakukan oleh Wina Sukma, 2010 dengan judul Pengaruh Kompensasi dan disiplin kerja Terhadap Produktivitas kerja karyawan Pada PT. Lauder Investmen Network Riau. Dari hasil penelitian dapat dilihat bahwa ada pengaruh yang signifikan dari kompensasi dan disiplin kerja secara simultan dan parsial terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Lauder Investment Network Riau. Dimana faktor yang paling dominan mempengaruhi produktivitas kerja karyawan adalah faktor kompensasi. Hal ini disebabkan kompensasi (Gaji, Bonus, Tunjangan, Kelangsungan pekerjaan, Jenjang karir yang jelas, Kondisi lingkungan kerja dan Pekerjaan yang menarik) apabila ini ditingkatkan dan diberikan sesuai dengan apa yang diinginkan karyawan, maka karyawan akan termotivasi untuuk terus meningkatkan produktivitas kerja mereka selain itu bagi karyawan kompensasi

sangatlah penting karena ini dapat menyatukan sikap antara pimpinan dan bawahan.

2. Pengalaman Kerja Berpengaruh Paling Rendah Terhadap Produktivitas Kerja.

Dengan memperhatikan tanggapan-tanggapan responden terhadap indikator variabel pengalaman kerja, maka diketahui bahwa pengalaman kerja karyawan pada PT. Biro Klasifikasi Indonesia (BKI) Cabang Riau secara keseluruhan sudah baik. Suatu perusahaan akan cenderung memilih tenaga kerja yang berpengalaman dari pada yang tidak berpengalaman. Hal ini disebabkan karyawan yang berpengalaman lebih berkualitas dalam melaksanakan pekerjaan sekaligus tanggung jawab yang diberikan oleh perusahaan dapat dikerjakan sesuai dengan ketentuan atau permintaan perusahaan. Maka dari itu pengalaman kerja mempunyai manfaat bagi perusahaan maupun karyawan dimana manfaat dari pengalaman kerja adalah karyawan lebih dapat di percaya serta mendapatkan kepercayaan yang semakin baik dari orang lain dalam pelaksanaan tugasnya. Dimata karyawan yang lebih berpengalaman memiliki kewibawaan, dimana Kewibawaan akan semakin meningkat sehingga dapat mempengaruhi orang lain untuk bekerja sesuai dengan keinginannya. Jadi manfaat dari pengalaman kerja bagi seseorang yang telah memiliki pengalaman kerja lebih lama apabila dibandingkan dengan orang lain akan memberikan manfaat baik untuk perusahaan maupun bagi diri karyawan itu sendiri.

Karyawan yang memiliki pengalaman kerja yang cukup lama, tentunya memiliki pengalaman dalam bekerja sama, mengenal orientasi setiap tugasnya dan memiliki pengenalan yang cukup terhadap apa yang dibutuhkan untuk meningkatkan kinerja. Menurut Robbin – Timothy (2008: 63) menyatakan bahwa masa jabatan merupakan variabel yang kuat dalam menjelaskan perputaran karyawan. Semakin lama seseorang berada

dalam suatu pekerjaan, lebih kecil kemungkinannya untuk mengundurkan diri. Lagipula, konsisten dengan penelitian yang menyatakan perilaku bahwa perilaku di masa lalu adalah dasar perkiraan paling baik dari perilaku dimasa depan. Bukti yang ada menunjukkan bahwa masa jabatan sebelumnya dari karyawan adalah sebuah dasar. Semakin lama karyawan tersebut bekerja, maka semakin tinggi loyalitas karyawan tersebut terhadap perusahaan.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan dari hasil penelitian ini diperoleh beberapa kesimpulan yang secara ringkas disajikan sebagai berikut :

1. Variabel disiplin kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan diperoleh t_{hitung} sebesar 2.638. Maka bila dibandingkan pada t_{tabel} pada signifikan $\alpha = 5\%$, yakni sebesar 2,004 dapat dilihat bahwa t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} ($2.638 > 2.004$).
2. Variabel pengalaman kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan diperoleh t_{hitung} sebesar 2.209 dengan perbandingan t_{tabel} sebesar 2.004, dapat terlihat bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2.209 > 2.004$).
3. Variabel kompensasi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan diperoleh t_{hitung} sebesar 3.246 dengan perbandingan t_{tabel} sebesar 2.004, dapat terlihat bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($3.246 > 2.004$).
4. Disiplin kerja, pengalaman kerja dan kompensasi secara bersama-sama berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan dengan nilai $R^2 = 64.7\%$.

Saran

1. Untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan yang perlu di perhatikan oleh perusahaan ada 101 bagaimana kompensasi yang te

- diberikan karena kompensasi memberikan pengaruh yang terbesar dari ketiga variabel yang diteliti.
2. Disiplin kerja karyawan yang baik mencerminkan peningkatan pula pada kinerja karyawan tersebut, dengan meningkatnya kinerja karyawan juga akan secara langsung akan meningkatkan kinerja dari perusahaan secara keseluruhan. PT. Biro Klasifikasi Indonesia (BKI) Cabang Riau memiliki standar dalam pelaksanaan disiplin yang harus diikuti oleh karyawan. Sehingga dengan demikian disiplin kerja karyawan yang baik merupakan motor penggerak bagi PT. Biro Klasifikasi Indonesia (BKI) Cabang Riau.
 3. Karena pengalaman kerja memiliki nilai terendah pengaruhnya terhadap produktivitas, maka karyawan perlu diberikan pelatihan yang sesuai dengan bidang masing-masing seperti pada bidang pemeriksaan konstruksi, pengawasan dan pengujian serta penerbitan Sertifikat kelas dan Registrasi kapal. Semakin profesional karyawan dalam pekerjaannya maka kontribusinya akan meningkatkan produktivitas.

DAFTAR PUSTAKA

- Ahmad, 2004. *Sistem Manajemen Kinerja*. PT. Gramedia Pustaka, Jakarta.
- Darwito, 2008. Analisis pengaruh pengalaman kerja dan kompensasi Terhadap kepuasan kerja dan komitmen Organisasi untuk meningkatkan produktivitas karyawan (Studi pada RSUD Kota Semarang).
- Ghozali, Imam., 2001, *Aplikasi Analisis Multivariate dengan program SPSS*, Edisi kedua, Badan Penerbit Universitas Diponegoro: Semarang
- Gomes, Faustino Cardoso. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. ANDI OFFSET: Yogyakarta
- Handoko, T. Hani. 2005. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Edisi kedua Yogyakarta; BPFE Yogyakarta.
- Hariandja, Marihot Tua Efendi, 2007, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta, Penerbit PT Gramedia Widiasarana Indonesia
- Hasibuan, Malayu S.P. 2009. *Manajemen Dasar, Pengertian dan Masalah*. Bumi Aksara: Jakarta
- M Fuad Chiristina, 2006 , *Pengantar Bisnis*, Jakarta, Penerbit Gramedia Pustaka Utama
- Manullang M, 2006, *Dasar-dasar Manajemen*, Jakarta, Penerbit PT Rineka Cipta
- Marnis, MS, 2008, *Pengantar manajemen*, Penerbit UNRI Press. Pekanbaru.
- Moenir, A.S, 2002. *Manajemen Pelayanan Umum di Indonesia*, Bumi Aksara, Jakarta.
- Moekijat, 2009, *Manajemen Kepegawaian*, Ghalia Indonesia, Jakarta
- Nitisemito, Alex S, 1996, *Manajemen Personalia (Manajemen Sumber Daya Manusia)* edisi IV Yogyakarta, BPEF, Ghalia Indonesia
- Panggabean, Mutiara, S. 2004. *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Prijodarminto, 2004. *Disiplin Kiat Menuju Sukses*, Cetakan Kelima, Penerbit PT. Priadiya Pratama, Jakarta
- Robbins dan Judge, Timothy A, 2008, *Perilaku Organisasi*, Edisi 12, Penerjemah Diana Argelica, Riya

- Cahyani dan Abdul Rosyid, Selemba Empat: Jakarta
- Rosa, 2001, *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*, Mandar Maju, Bandung
- Sastrohadiwiryo, Siswanto, 2003. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia*, Jakarta Cetakan pertama, Bumi Aksara
- Siagian. P. Sondang, 2003. *Manajemen Strategi*, Penerbit Bumi Akasara, Jakarta.
- Sinungan, Muchdarsyah, 2009, *Produktifitas apa dan bagaimana*, Cetakan Pertama, Edisi ketiga, Penerbit PT. Bumi Aksara , Jakarta
- Sugiyono. 2007. *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung; Alfabeta.
- Sukamto, 2005, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta, Penerbit PT Kencana.
- Sukirno, Sadono, 2005, *Mikro Ekonomi Teori Pengantar*, Edisi 3, Jakarta, Penerbit PT Raja Grafindo Persada
- Suradji, 2006. *Manajemen Kepegawaian*, Edisi Rvisi I, Cetakan kedua, Lembaga Administrasi Negara, Jakarta.
- Siswanto, H.B, 2008, *Pengantar Manajemen*, Jakarta, Penerbit PT. Bumi Aksara
- Sutjiono, 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Penerbit UNRI Press. Pekanbaru.
- Syukur, 2005, *Management Skill*, Penerbit CV. Haji Masagung, Pernada Jakarta.
- Timpe, Ranftl, 2000. *Pengukuran Produktivitas Kebutuhan Mendesak Di Indonesia*, Prisma, Jakarta.
- Tohardi, Ahmad, 2002, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bandung, Penerbit PT Mandar Maju
- Tulus, Agus M, 2004, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta, Penerbit CV Gramedia Pustaka Umum
- Umar, Husein, 2002, *Riset Pemasaran & Perilaku Konsumen*, PT. Gramedia Pustaka Utama, Jakarta.
- Winardi, 2004, *Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Organisasi Sekolah*, Multi Presindo, Yogyakarta
- Wina Sukma, 2010. *Pengaruh Kompensasi dan disiplin kerja Terhadap Produktivitas kerja karyawan Pada PT. Lauder Investmen Network Riau*.