

**PENGARUH PENGALAMAN KERJA, PEMBAGIAN KERJA DAN PEMBERDAYAAN KARYAWAN TERHADAP PRODUKTIVITAS KARYAWAN PT.PLN (PERSERO) AREA MANADO*****THE EFFECT OF WORK EXPERIENCE, DIVISION OF WORK AND EMPLOYEE EMPOWERMENT TO EMPLOYEE PRODUCTIVITY PT.PLN (PERSERO) MANADO AREA***

Oleh :

**Romalio Norman Maudoma<sup>1</sup>****<sup>1</sup>Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Jurusan Manajemen  
Universitas Sam Ratulangi**

E-mail:

[mayomaudoma@gmail.com<sup>1</sup>](mailto:mayomaudoma@gmail.com)

**Abstrak:** Tujuan penelitian untuk mengetahui apakah Pengalaman Kerja, Pembagian Kerja dan Pemberdayaan Karyawan berpengaruh terhadap Produktivitas Karyawan. Populasi Penelitian merupakan karyawan PT.PLN (Persero) Area Manado, dan sampel sebanyak 74 karyawan. Metode penelitian yang digunakan adalah jenis penelitian asosiatif dengan teknik Analisa data menggunakan regresi linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengalaman kerja dan pembagian kerja berpengaruh positif terhadap produktivitas karyawan, sedangkan pemberdayaan tidak pengaruh terhadap produktivitas karyawan pada PT.PLN (Persero) Area Manado. Pimpinan PT.PLN (Persero) Area Manado sebaiknya memperhatikan pemberdayaan bagi karyawan, sehingga diharapkan melalui pemberdayaan yang tepat akan meningkatkan produktivitas karyawan.

**Kata kunci:** *Pengalaman Kerja, Pembagian Kerja, Pemberdayaan, Karyawan Produktivitas Karyawan*

**Abstract:** *Research purposes to find out whether the work experience , the distribution of work and empowerment of its effect on employee productivity employees .The population research is an employee PT.PLN ( Persero ) the area of manado , and samples from 74 employees .Research methodology that is used is the kind of research technique associative with data available for analysis uses linear regression worship of idols .The results of the study show that the work experience and the distribution of work it has some positive effects on employee productivity , empowerment while not the effect on productivity an employee at PT.PLN ( Persero ) the area of manado .Leaders PT.PLN ( Persero ) the area of manado empowerment should be taking into account for employees , it is expected that through empowerment that will exactly increase productivity of employees .*

**Keywords:** *Work Experience, Division of Work, Employee Empowerment, Employee Productivity*

**PENDAHULUAN****Latar Belakang Masalah**

Dalam suatu sistem operasi perusahaan, potensi Sumber Daya Manusia pada hakekatnya merupakan salah satu modal dan memegang suatu peran yang paling penting dalam mencapai tujuan perusahaan. Oleh karena itu perusahaan perlu mengelola Sumber Daya Manusia sebaik mungkin. Sebab kunci sukses suatu perusahaan bukan hanya pada keunggulan teknologi dan tersedianya dana saja. Tapi faktor manusia merupakan faktor yang terpenting pula (Hasibuan, 2007).

Dalam mencapai tujuan maka seorang karyawan haruslah memiliki pengalaman kerja dalam bidang kerjanya. Pengalaman kerja didapatkan pada karyawan yang telah memiliki jam kerja lebih banyak yang diharapkan akan mempunyai berbagai macam pengalaman dalam memecahkan bermacam-macam persoalan, sesuai dengan kemampuan individual masing-masing karyawan. Agar pengalaman kerja itu berjalan baik dan dapat di implementasikan dalam pekerjaan, maka perlu pula di pembagian kerja yang mana akan membuat kelompok atau perorangan dapat menyelesaikan tugas dan tanggung jawab sesuai arahan yang di berikan dan dapat berjalan secara efektif (Raja, 2013).

Adanya pengalaman kerja maka seorang karyawan akan dapat sangat terbantu dan lebih mampu dalam mengatasi segala persoalan yang ada. Seorang karyawan yang sudah memiliki pengalaman kerja mampu bekerja lebih efektif sesuai dengan sasaran pekerjaannya. Dengan adanya pengalaman kerja serta pembagian dalam pekerjaan, maka perlu adanya pemberdayaan karyawan karena di dalam menghadapi persaingan dan pelayanan, setiap organisasi membutuhkan karyawan yang cepat tanggap dan mandiri sehingga organisasi mempunyai keunggulan kompetitif melalui sumber daya manusianya.

Pemberdayaan oleh perusahaan digunakan sebagai sarana untuk memperkuat kapabilitas dan komitmen dari karyawan. Tujuan dari pemberdayaan yaitu untuk memunculkan potensi dan modalitas yang ada dalam diri karyawan dan memaksimalkannya sehingga karyawan menjadi mandiri dan meningkat kinerjanya, yang pada akhirnya memberikan nilai manfaat bagi karyawan dan organisasi. Pemberdayaan adalah kunci menciptakan kekuatan karyawan yang termotivasi sehingga mereka bekerja dengan baik dan sangat antusias dengan visi mereka. Pemberdayaan berarti memberikan kesempatan kepada orang-orang untuk menggunakan akal mereka ketika bekerja dan menggunakan pengetahuan, pengalaman dan motivasi mereka untuk menghasilkan kinerja yang baik.

**Tujuan Penelitian**

Berdasarkan perumusan masalah di atas, maka tujuan dari dilakukannya penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui pengaruh Pengalaman Kerja, Pembagian Kerja, dan Pemberdayaan Karyawan terhadap Produktivitas Karyawan PT. PLN (PERSERO) Area Manado.
2. Untuk mengetahui pengaruh Pengalaman Kerja terhadap Produktivitas Karyawan PT. PLN (PERSERO) Area Manado.
3. Untuk mengetahui pengaruh Pembagian Kerja terhadap Produktivitas Karyawan PT. PLN (PERSERO) Area Manado.
4. Untuk mengetahui pengaruh Pemberdayaan Karyawan Karyawan terhadap Produktivitas Karyawan PT. PLN (PERSERO) Area Manado.

**TINJAUAN PUSTAKA****Pengalaman Kerja**

Syukur (2001) dan Hariandja (2002) menyatakan bahwa pengalaman kerja didasarkan pada jenis pekerjaan yang pernah dikerjakan selama periode tertentu. Pengalaman kerja adalah pengetahuan atau keterampilan yang telah diketahui dan dikuasai seseorang yang akibat dari perbuatan atau pekerjaan yang telah dilakukan selama beberapa waktu tertentu (Trijoko, 1980 : 82).

### **Pembagian Kerja**

Manfaat pembagian kerja adalah agar supaya pekerjaan terselenggara dengan baik sesuai rencana dan dapat diketahui dengan jelas tujuan suatu organisasi, pegawai atau karyawan yang bertanggung jawab atas terselenggaranya pekerjaan tersebut (Wibowo,2007).

### **Pemberdayaan Karyawan**

Pemberdayaan (*empowerment*) secara etimologis berasal dari kata daya yang berarti kemampuan untuk melakukan sesuatu atau kemampuan bertindak. Mendapat awalan bermenjadi 'berdaya' artinya berkekuatan, berkemampuan, bertenaga, mempunyai akal (cara dan sebagainya) untuk mengatasi sesuatu (Suwatno dan Priansa, 2011:182). Suwatno dan Priansa, 2011) menjelaskan pemberdayaan merupakan hubungan antar personal yang berkelanjutan untuk membangun kepercayaan antar karyawan dan manajemen.

### **Produktivitas Karyawan**

Menurut Sinungan (2000:117) mengatakan bahwa produktivitas adalah suatu konsep yang bersifat universal yang bertujuan untuk menyediakan lebih banyak barang dan jasa untuk lebih banyak manusia, dengan membagi pengeluaran dengan masukan.

Pengertian Produktivitas Kerja menurut Swastha dan Sukotjo (1995:281) produktivitas adalah sebuah konsep yang menggambarkan hubungan antara hasil (jumlah barang dan jasa) dengan sumber (jumlah tenaga kerja, modal, tanah, energi, dan sebagainya) yang dipakai untuk menghasilkan hasil tersebut.

## **METODE PENELITIAN**

### **Jenis Penelitian**

Suatu kebenaran ilmiah, diperlukan adanya metode penelitian yang sesuai dengan makna yang terkandung dalam tujuan penelitian. Sesuai dengan rumusan masalah dan tujuan penelitian, maka jenis penelitian yang dipakai termasuk jenis penelitian Asosiatif.

Penelitian asosiatif merupakan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh ataupun juga hubungan antara dua variabel atau lebih. Penelitian ini mempunyai tingkatan tertinggi dibandingkan dengan diskriptif dan komparatif karena dengan penelitian ini dapat dibangun suatu teori yang dapat berfungsi untuk menjelaskan, meramalkan dan mengontrol suatu gejala (Sugiyono 2003:11).

### **Tempat dan Waktu Penelitian**

Penelitian ini di lakukan di PT. PLN (PERSERO) Area Manado yang beralamatkan di ; Jl. Ahmad Yani No 32 Manado 95115 Sulawesi Utara. Waktu Penelitian di lakukan pada Mei-Juni 2016.

### **Populasi dan Sampel**

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan berjumlah 74 orang karyawan di perusahaan PT. PLN (PERSERO) Area Manado.

### **Metode Pengumpulan Data**

1. Studi Pustaka
2. Observasi
3. Kusioner

**HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

Berdasarkan Uji Statistik dapat dijelaskan bahwa pengalaman kerja, pembagian kerja dan pemberdayaan karyawan berpengaruh secara bersama-sama berpengaruh terhadap produktivitas karyawan dengan nilai koefisien yang signifikan. Berdasarkan Uji Statistik dapat dijelaskan bahwa pengalaman kerja berpengaruh terhadap produktivitas karyawan dengan nilai koefisien yang signifikan dan positif. Berdasarkan Uji Statistik dapat dijelaskan bahwa pembagian kerja berpengaruh terhadap produktivitas karyawan dengan nilai koefisien yang signifikan dan positif. Berdasarkan Uji Statistik dapat dijelaskan bahwa pemberdayaan karyawan tidak berpengaruh terhadap produktivitas karyawan dengan nilai koefisien yang tidak signifikan dan negatif.

**Uji Multikolinearitas**

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen), dimana model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel independen (Ghozali, 2007). Pada Tabel 4.4 berikut merupakan uji multikolinearitas menggunakan nilai VIF.

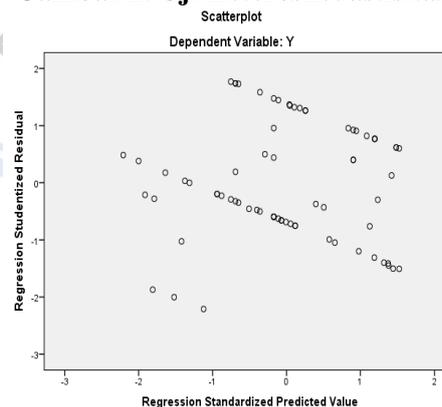
**Tabel 1. Uji Multikolinieritas**

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
Pengalaman Kerja	.964	1.038
Pembagian Kerja	.933	1.071
Pemberdayaan	.968	1.033

Sumber: Data Olahan (2016)

**Uji Heteroskedastisitas**

Uji heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain (Ghozali, 2007). Model regresi yang baik adalah yang tidak terjadi heteroskedastisitas atau disebut terjadi homoskedastisitas.

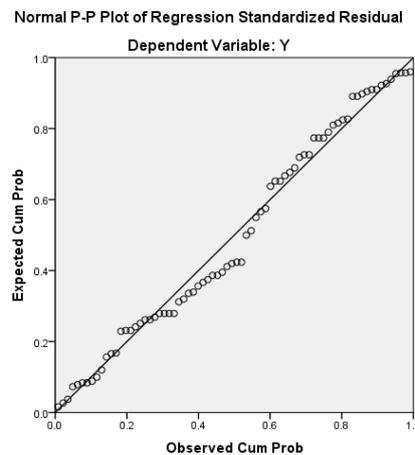
**Gambar 2. Uji Heteroskedastisitas**

Sumber: Data Olahan (2016)

### Uji Linearitas

Uji linearitas bertujuan untuk mengetahui normal atau tidaknya suatu distribusi data (Sarjono dan Julianita, 2011), hal ini dikaitkan dengan uji t dan uji F yang mengasumsikan bahwa nilai residual berdistribusi linear atau normal. Jika asumsi ini dilanggar maka uji statistic menjadi tidak valid (Ghozali, 2

**Gambar 2. Uji Linieritas**



Sumber: Data Olahan (2016)

### Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi bertujuan menguji apakah dalam model regresi linear ada korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode t dengan kesalahan pengganggu pada periode t-1 (sebelumnya) (Ghozali, 2007). Jika terjadi korelasi dinamakan ada problem autokorelasi. Menguji autokorelasi dengan uji Durbin-Watson (DW test). Pada Tabel 4.5 berikut adalah uji autokorelasi dengan uji DW.

**Tabel 3. Uji Autokorelasi**

Model Summary <sup>b</sup>	
Model	Durbin-Watson
1	1,749

Sumber: Data Olahan (2016)

### PENUTUP

#### Kesimpulan

Kesimpulan dari penelitian ini yaitu:

1. Berdasarkan hasil uji hipotesis ditemukan bahwa pengalaman kerja, pembagian kerja, dan pemberdayaan secara simultan atau secara bersama-sama memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan PT. PLN (Persero) Area Manado.
2. Berdasarkan hasil uji hipotesis ditemukan bahwa pengalaman kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan PT. PLN (Persero) Area Manado. Pengalaman kerja merupakan variabel yang paling tinggi atau dominan pengaruhnya terhadap produktivitas karyawan dalam penelitian ini.

3. Berdasarkan hasil uji hipotesis ditemukan bahwa pembagian kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan PT. PLN (Persero) Area Manado. Pengalaman kerja merupakan variabel kedua tertinggi atau kedua dominan pengaruhnya terhadap produktivitas karyawan dalam penelitian ini.
4. Berdasarkan hasil uji hipotesis ditemukan bahwa pemberdayaan tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas karyawan PT. PLN (Persero) Area Manado. Arah hubungan dari pemberdayaan terhadap produktivitas karyawan adalah negatif dalam penelitian ini.

### Saran

Berdasarkan hasil pembahasan dalam penelitian ini, adapun saran yaitu:

1. Perusahaan negara seperti PT. PLN (Persero) Area Manado perlu terus meningkatkan produktivitas karyawannya dalam rangka meningkatkan layanan kepada pelanggan PLN antara lain melalui peningkatan pengalaman kerja serta meningkatkan kualitas pembagian kerja di PT. PLN (Persero) Area Manado.
2. Penelitian lain perlu dilakukan untuk membuktikan hasil penelitian ini pada organisasi yang sama dengan variabel yang sama atau dengan modifikasi atau penambahan atau pengurangan variabel yang menjadi predictor dari produktivitas karyawan.

### DAFTAR PUSTAKA

- Anogara, Sinungan. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi, Aksara
- Basu Swastha, Dh dan Ibnu sukotjo W, 1995. *Pengantar Bisnis Modern*, Liberty Yogyakarta
- Hariandja, Marihot T.E, 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Grasindo.
- Hasibuan, Malayu SP, 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, cetakan kesembilan. PT Bumi Aksara. Jakarta.
- Ghozali, Imam. 2007. *Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Cetakan Empat. Badan Penerbit Universitas diponegoro. Semarang
- Raja, A. 2013. Peran Manajer dalam Perusahaan. Diunduh dari: <https://afrizanraja.wordpress.com/2013/05/29/peran-manajer-dalam-perusahaan/>. Diakses: 05 Februari 2017.
- Sarjono, Haryad. dan Winda Julianita. 2011. *SPSS vs LISREL Sebuah Pengantar, Aplikasi Untuk Riset*. Jakarta: Salemba Empat.
- Suwatno dan Priansa, D. J. 2011. *Manajemen SDM: Dalam Organisasi Publik dan Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- Syukur. 2001. *Metode Penelitian dan Penyajian Data Pendidikan*. Semarang: Medya Wiyata.
- Trijoko, Prasatya. 1980. *Ilmu Budaya Dasar*. Jakarta: Renika
- Wibowo. 2007. *Manajemen Kinerja*, Rajagrafindo Persada : Jakarta p.40