

**FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI PERSAINGAN KERJA PEGAWAI NEGERI SIPIL PADA SEKRETARIAT DEWAN PERWAKILAN RAKYAT DAERAH (DPRD) KABUPATEN MAMUJU UTARA**

Oleh  
**Abd. Azis**  
[abdulzis@gmail.com](mailto:abdulzis@gmail.com)

**Abstrak**

Persaingan adalah suatu kondisi yang saat ini tidak dapat dihindari. Persaingan tidak hanya terjadi pada dunia perdagangan, atau pada bidang pemasaran saja, tetapi juga termasuk persaingan antar sumber daya manusia. Persaingan antar sumber daya manusia ini adalah kondisi untuk menjadi yang terbaik sehingga dapat memperoleh posisi yang terbaik dan tentu hal tersebut berdampak pada peningkatan pendapatan/penghasilan. Selanjutnya, Hasibuan (2008) mengutip Ghiselli & Brown bahwa faktor yang mempengaruhi persaingan kerja adalah umur, jenis pekerjaan, tingkat pendidikan, masa kerja, promosi karir, dan keinginan untuk meningkatkan status sosial ekonomi. Namun dalam penelitian ini, hanya digunakan dua faktor saja, yaitu promosi karir dan keinginan untuk meningkatkan status sosial ekonomi. Kesimpulan penelitian ini adalah faktor promosi karir, dan sosial ekonomi secara serempak dan parsial berpengaruh signifikan terhadap persaingan kerja Pegawai Negeri Sipil pada Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (DPRD) Kabupaten Mamuju Utara

**LATAR BELAKANG**

Persaingan adalah suatu kondisi yang saat ini tidak dapat dihindari. Persaingan tidak hanya terjadi pada dunia perdagangan, atau pada bidang pemasaran saja, tetapi juga termasuk persaingan antar sumber daya manusia. Persaingan antar sumber daya manusia ini adalah kondisi untuk menjadi yang terbaik sehingga dapat memperoleh posisi yang terbaik dan tentu hal tersebut berdampak pada peningkatan pendapatan/penghasilan.

Di satu sisi persaingan ini sesungguhnya baik karena akan mendorong setiap pegawai untuk selalu meningkatkan kualitas kemampuan dirinya. Di lain pihak hal ini justru juga sangat rentan dengan keinginan merubah status sosial ekonomi. Keinginan merubah status sosial ekonomi yang dimaksudkan di sini adalah persaingan yang sehat, sebagaimana dinyatakan oleh Malayu Hasibuan (2008; 218) bahwa persaingan akan memotivasi moral kerja, produktivitas kerja, dan kedisiplinan karyawan, tetapi jika persaingan yang timbul kurang sehat, maka hal tersebut dapat menimbulkan konflik..

Selanjutnya, Hasibuan (2008) mengutip Ghiselli & Brown bahwa faktor yang

mempengaruhi persaingan kerja adalah umur, jenis pekerjaan, tingkat pendidikan, masa kerja, promosi karir, dan keinginan untuk meningkatkan status sosial ekonomi. Namun dalam penelitian ini, hanya digunakan dua faktor saja, yaitu **promosi karir dan keinginan untuk meningkatkan status sosial ekonomi**.

Dalam ilmu organisasi, dinyatakan bahwa keberadaan konflik terkadang dibutuhkan untuk menumbuhkan kedewasaan personal dan organisasi itu sendiri, namun jika konflik yang timbul berkepanjangan, maka hal tersebut akan berdampak pada menurunnya semangat dan etos kerja serta loyalitas.

Demikian halnya yang terjadi di antara pegawai Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (DPRD) Kabupaten Mamuju Utara, tercipta persaingan kerja. Persaingan kerja tersebut, dilatarbelakangi oleh beberapa hal. Secara positif, latar belakang persaingan tersebut adalah keinginan untuk memperbaiki status sosial ekonomi, dan keinginan untuk mengejar karir. Namun tentunya tidak dapat dipungkiri bahwa jika pegawai tidak melakukan manajemen konflik secara baik, maka persaingan tersebut dapat mengarah ke hal-hal yang tidak diinginkan.

Menyadari akan hal di atas, penulis tertarik untuk mengambil kajian mengenai faktor yang mempengaruhi persaingan kerja pegawai pada Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (DPRD) Kabupaten Mamuju Utara.

Permasalahan dalam penelitian ini ditarik dari latar belakang di atas, sebagai berikut:

1. Apakah faktor promosi karier, dan sosial ekonomi secara serempak berpengaruh signifikan terhadap persaingan kerja Pegawai Negeri Sipil pada Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (DPRD) Kabupaten Mamuju Utara?
2. Apakah faktor promosi karier, dan sosial ekonomi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap persaingan kerja Pegawai Negeri Sipil pada Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (DPRD) Kabupaten Mamuju Utara?

#### KERANGKA PEMIKIRAN

Hasibuan mengutip Ghiselli & Brown (1955) bahwa faktor yang mempengaruhi persaingan kerja adalah umur, jenis pekerjaan, tingkat pendidikan, masa kerja, promosi karier, dan keinginan untuk meningkatkan status sosial ekonomi. Namun dalam penelitian ini, hanya digunakan beberapa faktor saja, yaitu promosi karier dan keinginan untuk meningkatkan status sosial ekonomi Pegawai pada Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (DPRD) Kabupaten Mamuju Utara, sebagaimana hasil amatan di lapangan, saling berkompetisi, khususnya dalam hal dan keinginan untuk meningkatkan status sosial ekonomi. Kedua faktor tersebut dijadikan faktor independen dalam penelitian, yang diduga berpengaruh terhadap kerja pegawai.

#### METODE PENELITIAN

Penelitian ini bertipe penelitian verifikatif, dimana peneliti ingin menganalisis pengaruh beberapa faktor terhadap persaingan kerja pegawai pada Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (DPRD) Kabupaten Mamuju Utara.

##### 1. Uji Kesahihan Instrumen Penelitian

Pengujian korelasi Person dilakukan melalui bantuan program komputer SPSS versi 20. Kaidah pengambilan keputusan yaitu :

Jika nilai probabilitas atau dalam output komputer disebut *Sig.2 tailed* lebih kecil dari taraf signifikansi ( $\alpha$ ) 0,05 maka butir tersebut berstatus sah atau tepat dalam menjelaskan variabelnya.

Jika nilai probabilitas (*Sig.2 tailed*) lebih besar dari taraf signifikansi ( $\alpha$ ) 0,05 maka butir tersebut berstatus tidak sah atau tidak tepat dalam menjelaskan variabelnya sehingga butir tersebut dinyatakan gugur sehingga tidak digunakan dalam penelitian selanjutnya.

Validitas mempunyai arti seberapa besar ketepatan dan kecermatan suatu alat ukur dalam melakukan fungsi ukurnya. Dengan kata lain suatu tes atau instrumen pengukur dapat dikatakan mempunyai validitas yang tinggi apabila alat tersebut menjalankan fungsi ukurnya, atau memberikan hasil ukur yang sesuai dengan maksud pengukuran tersebut (Aswar, 1997).

Hasil pengujian validitas terhadap variabel promosi karier di atas menunjukkan bahwa nilai *Sig. 2 tailed* ke empat butir pertanyaan lebih kecil dari taraf signifikansi ( $\alpha$ ) 0,05. Dengan demikian maka ke empat item pertanyaan variabel promosi karier dinyatakan sah.

Hasil pengujian validitas terhadap keinginan merubah status sosial ekonomi di atas menunjukkan bahwa nilai *Sig. 2 tailed* ke empat butir pertanyaan lebih kecil dari taraf signifikansi ( $\alpha$ ) 0,05. Dengan demikian maka ke empat item pertanyaan variabel keinginan merubah status sosial ekonomi dinyatakan sah.

Hasil pengujian validitas terhadap variabel persaingan kerja di atas menunjukkan bahwa nilai *Sig. 2 tailed* ke empat butir pertanyaan lebih kecil dari taraf signifikansi ( $\alpha$ ) 0,05. Dengan demikian maka ke delapan item pertanyaan variabel persaingan kerja dinyatakan sah.

##### 2. Uji Keandalan Instrumen Penelitian

Hasil perhitungan rumus alpha (*cronbach alpha*) menunjukkan semua variabel baik secara individu maupun secara keseluruhan

adalah reliabel karena tidak satupun variabel tersebut yang memiliki nilai di bawah 0,60.

### 3. Uji Asumsi Klasik

#### a) Uji Normalitas

Uji Normalitas memiliki tujuan guna mengetahui apakah variabel *dependen* (terikat), variabel *independen* (bebas) atau keduanya mempunyai distribusi normal ataukah tidak. Model regresi yang baik adalah distribusi data normal atau mendekati normal. Deteksi normalitas dilakukan dengan melihat rasio skewness dan rasio kurtosis. Berdasarkan hasil rasio Skewness =  $0.096/0.421 = 0.228$ , sedangkan rasio kurtosis =  $-1.037/0.821 = -1.263$ . Karena rasio skewness dan kurtosis berada di antara -2 hingga +2, maka dapat disimpulkan bahwa distribusi data adalah normal

#### b) Uji Autokorelasi

*Autokorelasi* adalah gangguan pada fungsi regresi yang berupa korelasi di antara faktor pengganggu. *Autokorelasi* dapat diuji dengan melihat nilai *Durbin – Watson*

Hasil perhitungan yang ditunjukkan dalam penelitian seperti pada lampiran dimana nilai *Durbin – Watson* sebesar 2.017. Berdasarkan ketentuan di atas dengan melihat hasil *Durbin–Watson* yang diperoleh, maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi *Autokorelasi*

#### c) Uji Multikolinearitas

Uji *Multikolinearitas* dimaksudkan untuk mengetahui apakah diantara variabel bebas (*independen*) tidak saling berkorelasi atau tidak terdapat hubungan yang signifikan antara variabel. Menurut Gunawan (2001; 235) untuk mendeteksi adanya *Multikolinearitas* dapat dilihat dari besaran VIF (*Variance Inflation Faktor*) kurang dari 10 dan *Tolerance* lebih besar dari angka 0,10 serta koefisien antara variabel independen di bawah 0,5 maka dapat disimpulkan tidak terjadi multikolinearitas.

Hasil Uji *Multikolinearitas* dengan menggunakan *variance Inflation Faktor* (VIF)

dari variabel-variabel *independen* dalam model regresi yang digunakan kurang dari angka 10 sedangkan nilai *Tolerance* lebih besar dari 0,10, sehingga dapat disimpulkan

bahwa variabel-variabel tersebut tidak terdapat gejala *Multikolinearitas*.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Hasil

#### 1. Karakteristik Responden

Responden dalam penelitian ini adalah seluruh Pegawai Negeri Sipil yang ada di Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (DPRD) Kabupaten Mamuju Utara yang berjumlah 36 orang. Hasil pengisian kuesioner dari seluruh responden, diketahui mengenai karakteristik responden, sebagai berikut:

#### Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Sebanyak 36 responden yang diambil dari Pegawai Negeri Sipil Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (DPRD) Kabupaten Mamuju Utara, dimana sebagian besarnya berjenis kelamin laki-laki. Persentase perbandingannya adalah jika perempuan berjumlah 3 orang (8%), maka selebihnya yaitu sebanyak 33 orang (92%) berjenis kelamin laki-laki.

#### Karakteristik Responden Berdasarkan Umur

Berdasarkan hasil, menunjukkan bahwa Pegawai Negeri Sipil Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (DPRD) Kabupaten Mamuju Utara berada pada usia antara 51–60 tahun sebanyak 53% dan yang berumur 60 tahun ke atas sebanyak 14%. Ada juga Pegawai Negeri Sipil masih berusia muda yaitu berusia antara 35-40 tahun, sebanyak 8%.

#### Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

Pegawai Negeri Sipil yang ada di Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (DPRD) Kabupaten Mamuju Utara sebagian besar sudah semenjak lama menjadi Pegawai Negeri Sipil. Grafik di atas menunjukkan bahwa sebesar 42% responden telah menjadi Pegawai Negeri Sipil di atas 15 tahun lamanya.

#### Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

Hasil tanggapan responden, menunjukkan tingkat pendidikan desa, bervariasi dengan tingkat tertinggi terlihat bahwa Pegawai Negeri Sipil di Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (DPRD) Kabupaten Mamuju Utara sebagian besar berpendidikan tamatan SLTA yaitu sebesar 50%, yang berpendidikan sarjana dari berbagai disiplin ilmu sebesar 14%.

## 2. Hasil Analisis Regresi

Sesuai hasil analisis Regresi Linear Berganda dengan menggunakan bantuan komputer SPSS diperoleh hasil-hasil penelitian dari 36 orang responden dengan dugaan pengaruh kedua variabel independen (promosi karier dan keinginan merubah status sosial ekonomi) terhadap Persaingan kerja Pegawai Negeri Sipil Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (DPRD) Kabupaten Mamuju Utara dapat diketahui hasil perhitungannya adalah:

$$Y = 0,950 + 0,120X_1 + 1,178X_2 + e$$

Persamaan di atas menunjukkan, *variable independen* yang dianalisa berupa variabel promosi karier dan keinginan merubah status sosial ekonomi memberi pengaruh terhadap persaingan kerja Pegawai Negeri Sipil Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (DPRD) Kabupaten Mamuju Utara dapat dilihat sebagai berikut:

### 4.1 Pengujian Hipotesis Pertama

Uji simultan adalah sebuah pengujian untuk mengetahui apakah variabel yakni promosi karier dan keinginan merubah status sosial ekonomi berpengaruh terhadap Persaingan kerja Pegawai Negeri Sipil Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (DPRD) Kabupaten Mamuju Utara

Sedangkan dari uji determinasi (kehandalan model) memperlihatkan nilai *Adjusted R<sup>2</sup>* = 0,879 atau = 87,9%. Hal ini berarti bahwa sebesar 87,9% variabel tidak bebas dipengaruhi oleh kedua variabel bebas, selebihnya variabel tidak bebas dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti, misalnya tingkat upah, lingkungan kerja, dan sebagainya.

Selanjutnya berdasarkan tabel di atas dari hasil perhitungan diperoleh  $F_{hitung} = 127,816$  pada taraf nyata  $\alpha = 0,05$  atau  $P <$

0,05. Dari tabel tersebut menunjukkan bahwa nilai signifikansi Probabilitas = 0,000. Dengan demikian dapat dinyatakan bahwa secara bersama-sama (serempak) variabel bebas mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel tidak bebasnya.

## Pengujian Hipotesis Kedua dan Ketiga

### a. Promosi karier ( $X_1$ )

Untuk variabel promosi karier, hasil perhitungannya menunjukkan bahwa nilai koefisien regresi sebesar 0,120, sementara tingkat signifikansi sebesar 0,008. Dengan demikian nilai  $P < 0,05$  pada taraf kepercayaan 95%. Sehingga dapat dinyatakan bahwa variabel promosi karier mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Persaingan kerja Pegawai Negeri Sipil Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (DPRD) Kabupaten Mamuju Utara.

### b. Keinginan merubah status sosial ekonomi ( $X_2$ )

Untuk variabel keinginan merubah status sosial ekonomi, hasil perhitungannya menunjukkan bahwa nilai koefisien regresi sebesar 1,178, sementara tingkat signifikansi sebesar 0,000. Dengan demikian nilai  $P < 0,05$  pada taraf kepercayaan 95%. Sehingga dapat dinyatakan bahwa variabel keinginan merubah status sosial ekonomi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Persaingan kerja Pegawai Negeri Sipil Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (DPRD) Kabupaten Mamuju Utara.

Dengan demikian maka hipotesis kedua yang menyatakan bahwa: secara parsial promosi karier berpengaruh signifikan terhadap persaingan kerja Pegawai Negeri Sipil Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (DPRD) Kabupaten Mamuju Utara, dan hipotesis ketiga yang menyatakan bahwa: secara parsial keinginan merubah status sosial ekonomi berpengaruh signifikan terhadap persaingan kerja Pegawai Negeri Sipil Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (DPRD) Kabupaten Mamuju Utara, kedua hipotesis tersebut berdasarkan uji-t ternyata juga terbukti

## 3. Pembahasan

Persaingan kerja adalah hal yang tidak dapat dihindari, terlebih pada saat

- Gibson, 1994. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Mandar Madju, Bandung
- Gunawan Muhamad, 2004. *Ilmu-Ilmu Dasar Manajemen Pengembangan SDM*. Ghalia Indonesia, Jakarta
- Handiwiryo, Wahyu, 1998. *Manajemen Personalia*. Madju Offset, Jakarta
- Handoko, Hani, 2003. *Dasar-Dasar Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. LPFE-UI, Jakarta
- Hariandja, Suparman, 2002. *Metode Pengembangan SDM melalui Semangat kerja*. Andi Offset, Jakarta