

**ANALISIS FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI  
PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA PT.  
PEGADAIAN KANTOR CABANG SIDOARJO**

**JURNAL ILMIAH**

Disusun Oleh :

**Adhitya Rahman T P**

**0910213058**



**KONSENTRASI EKONOMI SUMBER DAYA**

**JURUSAN ILMU EKONOMI**

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

**UNIVERSITAS BRAWIJAYA**

**MALANG**

**2014**

# ANALISIS FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA PT. PEGADAIAN KANTOR CABANG SIDOARJO

Adhitya Rahman Taufik Putra  
Abidin Lating SE, MS  
Fakultas Ilmu Ekonomi dan Bisnis  
Universitas Brawijaya  
Email: [aytihda1991@gmail.com](mailto:aytihda1991@gmail.com)

## ABSTRAK

*Progres kemajuan pegadaian tidak terlepas dari upaya perusahaan dalam meningkatkan kualitas sumberdaya manusianya. Disadari atau tidak bahwa sebagai pengelola perusahaan, karyawan menjadi pilar utama peningkatan perkembangan perusahaan termasuk pegadaian. Ukuran yang biasa digunakan dalam memonitor performa karyawan adalah produktifitas kerja karyawan. Dengan melihat produktifitas kerja karyawan maka akan dapat dilihat sejauhmana karyawan memberikan kontribusinya terhadap perusahaan. Semakin tinggi tingkat produktivitas kerja karyawan, maka semakin besar pula kontribusi mereka terhadap kemajuan perusahaan.*

*Ukuran produktivitas kerja karyawan yang biasa digunakan dalam memberikan penilaian karyawan terdiri dari, Kuantitas yaitu hasil yang dicapai dalam melaksanakan tugas. Indikator ketiga adalah kualitas. Kualitas dimana dimensi kualitas ini menunjukkan seberapa berkualitas suatu tugas dapat diselesaikan dilihat dari aspek ketrampilan, ketelitian dan kebersihan. Ukuran lainnya adalah ketepatan Waktu yaitu meliputi absensi atau tingkat kemangkiran karyawan dan ketepatan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan. Beberapa ukuran kualitatif tersebut dapat digunakan sebagai alat untuk mengetahui seberapa baik seorang karyawan tersebut bekerja, terlebih bahwa pegadaian adalah berupa jasa pembiayaan, tentunya kualitas pelayanan menjadi hal yang pokok sebagai ukuran awal keberhasilan usaha. Semakin puas nasabah, maka diharapkan dapat menularkan kepada nasabah potensial lain untuk menggunakan jasa pegadaian sebagai sumber pembiayaannya. Demikian pula sebaliknya, jika nasabah tidak puas, maka akan berdampak pada penurunan jumlah nasabah.*

*Analisis yang dilakukan adalah analisis kuantitatif dengan menggunakan regresi linear berganda untuk menjawab rumusan masalah dan mengetahui pengaruh variabel-variabel yang telah ditentukan. Hasil penelitian ini yaitu variabel tingkat pendidikan dan pengalaman kerja berpengaruh kepada produktivitas tenaga kerja dengan hubungan positif.*

*kata kunci: produktivitas tenaga kerja, tingkat pendidikan, pengalaman kerja, tingkat gaji.*

---

## A. PENDAHULUAN

Pegadaian sebagaimana diketahui merupakan suatu lembaga keuangan yang memberikan kredit dengan sistem gadai, dan di Indonesia telah berdiri sejak tahun 1901 pada zaman Hindia Belanda dengan status *Staatsblad (Stbl)* No. 131 tanggal 12 Maret 1901 yang mengatur bahwa usaha Pegadaian merupakan monopoli Pemerintah dan tanggal 1 April 1901 didirikan Pegadaian Negara pertama di Sukabumi (Jawa Barat), selanjutnya setiap tanggal 1 April diperingati sebagai hari ulang tahun Pegadaian.

Beberapa hal menarik lainnya adalah jumlah pengguna jasa layanan pembiayaan untuk usaha kecil dan menengah (UMKM) menunjukkan bahwa perum pegadaian lebih dipilih sebagai sumber pembiayaan dibanding dengan lembaga perbankan. Dari total komposisi UMKM yang menggunakan modal dari perum pegadaian sebesar 13,43% sedangkan yang menggunakan modal perbankan sebesar 11,17% (Sijabat, 2013). Berdasarkan data tersebut terlihat bahwa nasabah UMKM lebih memilih pegadaian sebagai sumber pembiayaan mereka, dengan kata lain segmen pasar yang dipilih oleh pegadaian dalam upaya pembiayaan mikro adalah sektor kelas menengah.

Tidak dapat dipungkiri bahwa terdapat beberapa faktor yang memotivasi seorang karyawan dalam meningkatkan produktifitas kerjanya. Beberapa hal yang klasik berpengaruh terhadap peningkatan produktifitas kerja karyawan adalah tingkat gaji yang diperoleh oleh karyawan tersebut. Dalam konsep motivasi menurut Maslow, tingkat gaji yang diterima merupakan kebutuhan awal akan fisiological need, artinya motivasi awal seseorang melakukan aktivitas pekerjaannya memang berharap agar mendapatkan imbalan yang sepantasnya di kemudian hari. Faktor lain adalah tingkat pendidikan karyawan, secara logika semakin tinggi tingkat pendidikan seseorang maka semakin mudah pula karyawan memiliki *job skill* yang dibutuhkan dalam bekerja. Hal lain yang berpengaruh lainnya terhadap produktivitas kerja adalah pengalaman kerja, semakin lama seseorang menduduki jabatan diperusahaan maka bisa dipastikan bahwa yang bersangkutan memiliki pengalaman kerja yang cukup banyak.

## B. TELAAH PUSTAKA

### Pengertian Produktivitas

Produktivitas kerja telah banyak dilakukan kajian oleh para ahli, yang pada akhirnya mengemukakan beberapa teorinya mengenai produktivitas kerja. Salah satunya adalah menurut Sedarmayanti (1996) produktivitas kerja adalah perbandingan terbalik antara hasil yang dicapai (*output*) dengan keseluruhan sumberdaya yang digunakan (*input*). Menurut Simanjuntak (1985), produktivitas mengandung makna filosofis, yaitu definisi kerja dan teknik operasional.

Adapun menurut ILO (*Internasional Labour Of Organization*) sebagaimana dikutip oleh Hasibuan (2005) mengungkapkan bahwa secara lebih sederhana produktivitas kerja adalah perbandingan secara ilmu hitung antara jumlah yang dihasilkan dan jumlah setiap sumber yang dipergunakan selama produksi berlangsung. Lebih lanjut dijelaskan mengenai sumber yang digunakan antara lain:

- a) Tanah
- b) Bahan baku dan bahan pembantu
- c) Pabrik, mesin-mesin dan alat-alat
- d) Tenaga kerja

### Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja

Produktivitas kerja dalam konteks perusahaan jasa sebagaimana diuraikan diatas mengacu kepada seberapa baik kualitas pelayanan yang di berikan oleh karyawan. Untuk dapat memenuhi tingkat produktivitas tertentu yang diharapkan oleh konsumen tentunya ada faktor-faktor yang mempengaruhinya. Menurut Simanjuntak (1985) faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas terbagi kedalam tiga kelompok, yaitu:

1. Kualitas dan kemampuan fisik karyawan. Dapat dipengaruhi oleh:
  - a) tingkat pendidikan
  - b) motivasi kerja
  - c) etos kerja
  - d) motivasi dan kemampuan fisik tenaga kerja
  - e) latihan
2. Sarana pendukung
  - a. menyangkut lingkungan kerja, termasuk teknologi dan cara produksi, sarana dan peralatan yang digunakan, tingkat keselamatan dan kesehatan kerja serta suasana dalam lingkungan kerja itu sendiri.
  - b. Menyangkut kesejahteraan karyawan tercermin dalam system pengupahan dan jaminan social serta jaminan kelangsungan kerja.
3. Supra Sarana. Aktivitas perusahaan selalu dipengaruhi oleh apa yang terjadi diluarnya, seperti faktor-faktor produksi yang akan digunakan, prospek pemasaran, perpajakan, perijinan, lingkungan hidup dan lai-lain. Kebijakan pemerintah dibidang ekspor impor, pembatasan dan pengawasan juga mempengaruhi ruang gerak pimpinan dan jalannya aktivitas perusahaan.

### Pengertian Pendidikan

Sebagaimana telah dikemukakan di atas bahwa salah satu faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja seseorang adalah pendidikan. Pendidikan menurut Undang-Undang SISDIKNAS No. 2 tahun 1989: "Pendidikan adalah usaha sadar untuk menyiapkan peserta didik melalui kegiatan bimbingan, pengajaran, dan/latihan bagi peranannya di masa yang akan datang". Adapun pada UU SISDIKNAS no. 20 tahun 2003: "Pendidikan adalah usaha sadar dan terencana untuk mewujudkan suasana belajar dan proses pembelajaran agar peserta didik secara aktif mengembangkan potensi dirinya untuk memiliki kekuatan spiritual keagamaan, pengendalian diri, kepribadian, kecerdasan, akhlak mulia, serta keterampilan yang diperlukan dirinya dan masyarakat.

### Ruang Lingkup Pendidikan

Menurut Hadipoerwono dalam Moekijat (1993) jenis pendidikan dibedakan menjadi empat, yaitu:

1. Pendidikan Dasar (*Basic Education*) Pendidikan yang diisyaratkan, sebelum seseorang tenaga kerja masuk bekerja atau sebelum dimasukkan dalam organisasi dari suatu bentuk usaha. Biasanya untuk tugas-tugas yang memerlukan keahlian tertentu.
2. Pendidikan Tambahan (*Upgrading/Aplikasi*); Pendidikan ini dimaksudkan agar tenaga kerja mendapat tambahan dan selalu mengikuti perkembangan dari segala sesuatu dalam lingkungan pekerjaannya terutama dengan pesatnya kemajuan teknik pengetahuan bidang lain.
3. Pendidikan Penyegar (*Refreshing*) Pendidikan yang bertujuan menyegarkan kembali pengertian dan pengetahuan yang telah silam, terutama yang berhubungan dengan pelaksanaan tugas.

## **Pengalaman atau Masa Kerja**

Pengertian masa kerja secara umum adalah tingkat pengalaman kerja karyawan yang dihitung dari lama ia bekerja pada suatu bidang tertentu. Masa kerja dihitung dari pertama kali tenaga kerja masuk kerja sampai dengan saat penelitian dilakukan yang diukur dalam satuan tahun. Perusahaan adalah suatu tempat dimana tenaga kerja mendapat pengalaman kerja dan kesempatan meningkatkan keterampilannya.

Hubungan antar pengusaha dan tenaga kerja juga mempengaruhi kegiatan-kegiatan yang dilakukan sehari-hari (Simanjuntak, 1985). Bagaimana pandangan terhadap tenaga kerja, sejauh mana hak-hak tenaga kerja mendapat perhatian pengusaha, dan sejauh mana hak-hak tenaga kerja mendapat perhatian pengusaha, dan sejauh mana tenaga kerja diikutsertakan mempengaruhi partisipasi tenaga kerja dalam keseluruhan proses produksi. Harmonisnya hubungan antara pengusaha dan tenaga kerja tercermin dari lama tidaknya tenaga kerja tersebut di perusahaan.

## **Gaji**

Dalam teori motivasi yang dikemukakan oleh Abraham Maslow yang dikenal dengan *Need Theory*, dikemukakan bahwa setiap manusia mempunyai need (kebutuhan, dorongan, *intrinsic* dan *extrinsic factor*) yang pemunculannya sangat tergantung dari kepentingan individu (Asa'ad, 2004). Dari kenyataan itulah kemudian Maslow membuat "*Need Hierarchy Theory*" untuk menjawab tentang tingkatan kebutuhan manusia tersebut. Maslow membagi kebutuhan manusia kedalam lima tingkatan kebutuhan dimana tingkatan yang pertama adalah *Physiological Needs* (kebutuhan yang bersifat fisiologis/biologis). Adapun kebutuhan ini misalnya kebutuhan akan sandang, pangan dan tempat berlindung, sex dan kesejahteraan individu (Asa'ad, 2004).

Berdasarkan uraian tersebut, maka dapat diketahui bahwa untuk pemenuhan manusia yang bersifat fisiologis / biologis tersebut, manusia membutuhkan alat pemenuh kebutuhan yang tidak bisa memerlukan uang untuk membelinya. Dengan demikian dengan bekerja di suatu perusahaan maka seseorang akan mendapatkan sejumlah uang yang dikenal dengan gaji. Gaji merupakan hal yang penting dalam pengelolaan sumber daya manusia khususnya karyawan.

Menurut (Simanjuntak, 1985), gaji bersih merupakan penerimaan buruh atau karyawan berupa uang atau barang yang dibayarkan perusahaan atau kantor atau majikan tersebut. Penerimaan dalam bentuk barang dinilai dengan harga setempat. Penerimaan bersih yang dimaksud tersebut adalah setelah dikurangi potongan-potongan iuran wajib, pajak penghasilan, dan lain sebagainya.

## **Penelitian Terdahulu**

Terdapat beberapa penelitian terdahulu yang menjadi referensi pada penelitian ini diantaranya adalah Puspa Djiuta yang berjudul Analisa Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas Tenaga Kerja dengan kesimpulan variable gaji berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas tenaga kerja pada industry kecil songket di Kecamatan Ilir Barat II dan Kecamatan Seberang Ulu II kota Palembang. Variable jam kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas tenaga kerja. Variable pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap peningkatan produktivitas tenaga kerja.

Abriyani Sulistyawan dengan judul Analisis Kerja Lembur Dan Produktivitas Tukang Batu Pada Proyek Konstruksi. Berdasarkan data yang terkumpul dan setelah dianalisis, dapatlah disimpulkan sebagai berikut. Lima faktor penyebab kerja lembur yang berasal dari pemilik (*owner*) adalah adanya waktu yang terbatas sehingga melakukan pekerjaan dengan *crash program*, adanya bencana alam, adanya percepatan pekerjaan, adanya pemendekan durasi pekerjaan dan adanya perubahan pekerjaan. Lima faktor penyebab kerja lembur yang berasal dari kontraktor adalah pekerjaan yang ada pada lintasan kritis, keterlambatan dari jadwal rencana, kondisi alam, mendekati waktu penyelesaian proyek dan mengejar prestasi pekerjaan. Lima faktor yang berpengaruh pada

penurunan produktivitas tukang batu saat kerja lembur adalah pengaruh cuaca, kondisi fisik lapangan, ketidakjelasan perintah kerja, kondisi fisik pekerja dan adanya perubahan pekerjaan.

Koento Danny Wibowo dan Andri Prasetya dengan judul Analisa Produktifitas Pekerja Dengan Metode *Work Sampling*: Studi Kasus Pada Proyek X Dan Y. Penelitian ini telah memaparkan analisa produktifitas pekerja dengan menggunakan metode *work sampling* pada dua proyek konstruksi (X dan Y) yang sedang berjalan di Surabaya. Hasil analisa menunjukkan bahwa *labor utilization rate* (LUR) memiliki perbandingan untuk pekerjaan bekisting dan pembesian menunjukkan bahwa LUR pada proyek X lebih baik daripada proyek Y. Sedangkan pada analisa LUR berdasarkan waktu kerja mengindikasikan bahwa pada pagi hari pekerja lebih produktif dibanding pada siang dan sore hari. Hal ini mungkin disebabkan karena faktor cuaca yang lebih menunjang di pagi hari dan faktor tenaga kerja yang masih baik. Hasil ini dapat memberi masukan kepada pihak manajemen bahwa peningkatan produktifitas (*productivity improvement*) perlu dilakukan, terutama pada siang dan sore hari. Selain itu analisa pada proyek Y menunjukkan bahwa LUR di dalam jam normal lebih baik daripada di luar jam normal. Temuan ini berarti menguatkan argumen tentang jam pengamatan ideal untuk studi produktifitas pekerja, yang telah dijelaskan di atas.

## C. METODE PENELITIAN

### Ruang Lingkup dan Pendekatan Penelitian

Ruang lingkup penelitian ini adalah bidang ekonomi sumberdaya, penelitian ini dilakukan guna untuk mengetahui Variabel tingkat pendidikan, pengalaman kerja dan faktor tingkat upah terhadap produktivitas tenaga kerja dan untuk mengetahui variabel mana yang memiliki pengaruh signifikan atau paling besar terhadap produktivitas tenaga kerja di Perum Pegadaian Kanwil Surabaya. Penelitian ini difokuskan pada tenaga kerja bagian pelayanan PT Pegadaian Kantor Cabang Sidoarjo.

### Metode Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini teknik pengumpulan data yang digunakan adalah dengan kuisisioner. Menurut Arikunto (2000) kuesioner adalah sejumlah pertanyaan tertulis yang digunakan untuk memperoleh informasi dari responden dalam arti laporan tentang pribadinya, atau hal-hal yang ia ketahui. Diberikan kepada responden seluruh tenaga kerja bagian pelayanan dan nasabah PT Pegadaian Kantor Cabang Sidoarjo sehingga diperoleh data dan informasi yang sesuai dengan tema penelitian.

### Teknik Analisis Data

Analisis data dilakukan dengan bantuan Metode Regresi Linear Berganda sebagai alat ekonometrika perhitungannya, tetapi sebelum melakukan analisis regresi linear berganda dan analisis deskriptif digunakan uji asumsi klasik yang meliputi uji normalitas, uji multikolinearitas, uji autokorelasi dan uji heteroskedastisitas

## D. HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis regresi pada penelitian ini digunakan untuk mengetahui pengaruh tingkat pendidikan, Pengalaman Kerjadan Upah terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Pegadaian Kantor Cabang Sidoarjo. Variabel bebas yang digunakan dalam penelitian ini adalah Tingkat Pendidikan (X1), Pengalaman Kerja (X2), Upah (X3), terhadap Produktivitas kerja karyawan PT. Pegadaian Kantor Cabang Sidoarjo. Hasil dari analisis data dengan regresi berganda dapat dilihat pada Tabel berikut ini:

Tabel 1 Hasil Analisis Regresi Berganda

Variabel	koefisien	Std. Error	thitung	signifikansi
(constant)	2.711	0.243	11.149	0.000
Tingkat Pendidikan (X1)	0.363	0.072	5.028	0.000
Pengalaman Kerja (X2)	0.094	0.013	7.208	0.000
Upah (X3)	0.021	0.14	1.452	0.157

Sumber: hasil pengolahan data 2013

Berdasarkan hasil analisis regresi pada Tabel 4.4 di atas menunjukkan bahwa besarnya nilai konstanta yang dihasilkan adalah 2,711 dan untuk koefisien regresi variabel Tingkat Pendidikan (X1) sebesar 0,363. Koefisien regresi untuk variabel Pengalaman Kerja (X2) sebesar 0,094. Koefisien regresi untuk variabel Upah (X3) sebesar 0,021. Dengan demikian dapat diperoleh persamaan regresi adalah sebagai berikut:

$$Y = 2,711 + 0,363 X_1 + 0,094 X_2 + 0,021 X_3 + \mu$$

#### Uji F

Pengujian ini dimaksudkan untuk menguji pengaruh secarasimultan variabel Tingkat Pendidikan (X1), Pengalaman Kerja (X2), Upah (X3), Pengujian ini dilakukan dengan melihat nilai signifikansi probabilitasnya (p), jika nilai probabilitas (p) < 0,05 maka secara simultan Tingkat Pendidikan (X1), Pengalaman Kerja (X2), Upah (X3), berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja. Berikut hasil pengujian dengan menggunakan Uji F, sebagai mana ditunjukkan pada tabel 4.5 berikutini:

Tabel 2 Hasil Analisis Of Varian (Anova) Uji F

ANOVA <sup>b</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	.712	3	.237	81.923	.000 <sup>a</sup>
	Residual	.087	30	.003		
	Total	.799	33			

a. Predictors: (Constant), ln\_X3, ln\_X2, ln\_X1

b. Dependent Variable: ln\_Y

Sumber: hasil pengolahan data 2013

Berdasarkan hasil pengujian secara simultan sebagaimana pada Tabel 4.5 diatas menunjukkan bahwa besarnya nilai  $F_{hitung}$  81.923 pada tingkat signifikan 5 % (0,05) nilai  $\rho$  (sig.) = 0,000 yang berarti bahwa variabel Tingkat Pendidikan (X1), Pengalaman Kerja (X2), Upah (X3), secara bersama-sama berpengaruh secara signifikan terhadap tingkat Produktivitas kerja karyawan pada PT. Pegadaian Kantor Cabang Sidoarjo.

#### Uji t (t-Test)

Pengujian ini dimaksudkan untuk menguji pengaruh masing-masing yang terdiri dari Tingkat Pendidikan (X1), Pengalaman Kerja (X2), Upah (X3), terhadap Produktivitas kerja karyawan PT. Pegadaian Kantor Cabang Sidoarjo. Pengujian ini dilakukan dengan uji t yaitu dengan melihat nilai signifikansi probabilitasnya (p) yang menguji hipotesis nol ( $H_0$ ), jika nilai probabilitas ( $\rho$ ) masing-masing variabel bebas < 0,05 maka secara partial koefisien regresi masing-masing variabel Tingkat Pendidikan (X1), Pengalaman Kerja (X2), Upah (X3), berpengaruhnya terhadap Produktivitas Kerja pada karyawan PT. Pegadaian Kantor Cabang Sidoarjo. Hasil pengujian secara parsial dapat dilihat pada Tabel 4.6 berikut ini:

Tabel 4 Hasil Uji Partial Koefisien Regresi

Variabel		Koefisien Regresi (R)	t-hitung	Probabilitas $\rho$	Keputusan Terhadap $H_0$
Terikat	Bebas				
Y	X <sub>1</sub> Tingkat Pendidikan	0.363	5.028	0.000	Ditolak
Y	X <sub>2</sub> Pengalaman Kerja	0.094	7.208	0.000	Ditolak
Y	X <sub>3</sub> Insentif	0.021	1.452	0.157	Diterima

Sumber: hasil pengolahan data 2013

Sebagaimana pada Tabel 4.6 di atas menunjukkan bahwa untuk variable bebas yang terdiri dari Tingkat Pendidikan (X1) dan Pengalaman Kerja (X2) pada tingkat signifikan 5 % dan diperoleh nilai probabilitas dari masing-masing koefisien regresi untuk  $b_1$  dan  $b_2$  lebih kecil dari 0,05 ( $\rho < 0,05$ ) dengan demikian keputusan terhadap  $H_0$  ditolak serta menerima  $H_a$ , yang berarti bahwa variable bebas yang terdiri dari Tingkat Pendidikan (X1) dan Pengalaman Kerja (X2) secara partial berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja karyawan PT. Pegadaian Kantor Cabang Sidoarjo.

Sedangkan Variabel yang paling berpengaruh dapat dilihat dari besaran Koefisien Regresi. Telihat koefisien regresi pada variabel tingkat pendidikan sebesar 0,363 yang berarti pengaruhnya sebesar 36,3%.

### Koefisien Korelasi (R) dan Determinasi ( $R^2$ )

Koefisien Determinasi ( $R^2$ ) ini merupakan nilai yang menunjukkan besarnya pengaruh variabel bebas X terhadap Variabel terikat Y. Nilai ini diperoleh dari persentase nilai koefisien korelasi yang dikuadratkan dan besarnya berkisar antara 0 – 1 (0 % - 100 %) semakin mendekati satu koefisien ini semakin besar pengaruhnya. Tabel 4 berikut ini menunjukkan hasil koefisien determinasi:

Tabel 4. Hasil Analisis Koefisien Korelasi dan Determinasi

#### Model Summary<sup>b</sup>

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.944 <sup>a</sup>	.891	.880	.05384	1.806

a. Predictors: (Constant), ln\_X3, ln\_X2, ln\_X1

b. Dependent Variable: ln\_Y

Sumber: hasil pengolahan data 2013

Berdasarkan model summary di atas menunjukkan bahwa koefisien korelasi (R) sebesar 0,944 dan bernilai positif, yang berarti bahwa hubungan antara variabel bebas Tingkat Pendidikan (X1), Pengalaman Kerja (X2), Upah (X3) dengan variabel terikat Produktivitas Kerja Karyawan PT. Pegadaian Kantor Cabang Sidoarjo adalah kuat dengan kata lain jika ada peningkatan pada variabel tingkat pendidikan, pengalaman kerja dan tingkat upah maka akan meningkatkan pada produktivitas kerja karyawan.

Hasil lain yang diperoleh adalah nilai koefisien *R Square* sebesar 0,891 yang berarti bahwa besarnya pengaruh Tingkat Pendidikan (X1), Pengalaman Kerja (X2), Upah (X3), terhadap Produktivitas kerja karyawan PT. Pegadaian Kantor Cabang Sidoarjo adalah sebesar 89,1%. Dengan kata lain dapat disimpulkan bahwa perubahan peningkatan Produktivitas kerja karyawan PT. Pegadaian Kantor Cabang Sidoarjo 89,1%-nya dipengaruhi oleh perubahan pada variabel Tingkat Pendidikan (X1), Pengalaman Kerja (X2), Upah (X3), sedangkan selebihnya sebesar 10,9% adalah karena variabel lain yang tidak dikaji dalam penelitian ini.

## E. KESIMPULAN DAN SARAN

### Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisa data dan pembahasan mengenai pengaruh tingkat pendidikan, pengalaman kerja dan tingkat upah terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Pegadaian Kantor Cabang Sidoarjo, maka dapat ditarik kesimpulan-kesimpulan sebagai berikut :

1. Variabel tingkat pendidikan variabel Tingkat Pendidikan (X1) dan Pengalaman Kerja (X2) berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Pegadaian Kantor Cabang Sidoarjo. Kesimpulan tersebut didasarkan pada hasil uji F yang menunjukkan nilai nilai  $F_{hitung}$  457,848 pada tingkat signifikan 5 % (0,05) diperoleh nilai  $\rho$  (sig.) = 0,000
2. Berdasarkan hasil uji t diperoleh nilai koefisien regresi  $b_1$  (variabel tingkat pendidikan  $X_1$ ) 0,363 >  $b_2$  sehingga disimpulkan tingkat pendidikan merupakan variabel yang berpengaruh paling dominan terhadap produktivitas kerja karyawan. Artinya sebagian besar produktivitas kerja karyawan dipengaruhi oleh tingkat pendidikan seseorang.

## Saran

Sebagaimana hasil kesimpulan di atas diperoleh bahwa variabel tingkat pendidikan, pengalaman kerja dan tingkat upah berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan, maka dapat dirumuskan beberapa saran sebagai berikut:

1. Bagi PT. Pegadaian Kantor Cabang Sidoarjo perlu menjadikan ketiga variabel tersebut dalam merencanakan pengembangan sumber daya manusianya untuk di masa yang akan datang. Terlebih lagi tingkat pendidikan, dimana hasil penelitian menunjukkan variabel tersebut merupakan variabel yang berpengaruh paling dominan terhadap produktivitas kerja karyawan, maka strategi perekrutan diharapkan tetap mempertimbangkan tingkat pendidikan sebagai salah satu syarat yang diutamakan untuk bisa diterima di PT Pegadaian Kantor Cabang Sidoarjo. Adapun bagi karyawan yang telah berada di Perusahaan diarahkan untuk bisa menempuh pendidikan formal dari tingkat SMA ke S1 dengan memilih Universitas yang menyediakan kelas ekstensi (kelas karyawan) demi meningkatkan kapasitas dan kapabilitasnya.
2. Bagi peneliti lainnya, bisa menjadikan hasil penelitian ini sebagai referensi pertimbangan dalam menyelesaikan karya ilmiahnya dengan tema yang sama, dengan menambahkan variabel yang lainnya.

## UCAPAN TERIMA KASIH

Kami mengucapkan terima kasih kepada berbagai pihak yang telah membantu sehingga panduan ini dapat terselesaikan. Ucapan terima kasih khusus kami sampaikan kepada Asosiasi Dosen Ilmu Ekonomi Universitas Brawijaya dan Jurusan Ekonomi Pembangunan Fakultas Ekonomi Universitas Brawijaya yang memungkinkan jurnal ini bisa diterbitkan.

## DAFTAR PUSTAKA

- Adhanari, Maria Asti. 2005. *Pengaruh Tingkat Pendidikan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi pada Maharani Handicraft di Kab. Bantul*. Skripsi. Semarang: Fakultas Ilmu Sosial Universitas Negeri Semarang.
- Arikunto, S. 2000. *Prosedur Penelitian, Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: PT Rineka Cipta.
- As'ad, M. 2004. *Psikologi Industri, Seri Umum. Sumber Daya Manusia Edisi 4*. Yogyakarta: Liberty.
- Djiuta, Puspita. 2011. Analisa Faktor Faktor yang mempengaruhi Produktivitas Tenaga Kerja. *ILMIAH Volume III No.2*.
- Gaspersz, Vincent. 2002. *Total Quality Management*. Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama.
- Gaspersz, Vincent. 2003. *Total Quality Management*. Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama.
- Gaspersz, Vincent. 2007. *Lean Six Sigma for Manufacturing and Service Industries*. Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama
- Gujarati, Damodar. 1995. *Basic Econometrics (3rd editioned)*. New York: Mc-Graw Hill, Inc.
- Hasibuan, Malayu. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Andi offset.
- Hasibuan, M.S.P. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT Remaja.
- Iswanto, Y. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Universitas Terbuka.
- Martono, B. 2013. *Pengukuran Produktivitas Tenaga Kerja*. PT Gramedia Pustaka Utama
- Maria, Siti. 2012. Faktor Pendorong Peningkatan Produktivitas Tenaga Kerja Wanita Sektor Industri, Perdagangan dan Jasa di Kalimantan Timur. *Forum Ekonomi* Vol. XV No. 2
- Mangkuprawira, S dan Hubeis, V.A. 2007. *Manajemen Mutu Sumber Daya Manusia*. Bogor: Ghalia Indonesia.
- Mudie, Peter and Angela Cottam. 1993. *The Management and Marketing of Services*. Oxford: Butterworth-Heinemann Ltd.
- Moekijat. 1993. *Evaluasi Pelatihan Dalam Rangka Peningkatan Produktivitas*. Bandung: Mandar Maju.
- Muchdarsyah, Sinungan. 2000. *Produktivitas apa dan Bagaimana*. Jakarta: Bumi Askara
- Sedarmayanti. 1996. *Tata Kerja dan Produktivitas Kerja*. Bandung: CV Mandar Maju.
- Sedarmayanti. 2001. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Mandar Maju.



- Simanjuntak, P.J. 1985. *Pengantar Ekonomi Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Lembaga Penerbit FE UI.
- Singarimbun dan Effendi . 1995. *Metode Venelitian Survei*. Jakarta: LP3ES.
- Sugiyono. 2000. *Statistik Untuk Penelitian*. Bandung: CV Alfabeta.
- Sukirno, Sadono. 2006. *Ekonomi Pembangunan Proses masalah dan Dasar Kebijakan*. Jakarta: Kencana.
- Sulistiyawan, Abriani. 2007. Analisa Kerja Lembur dan Produktivitas Tukang Batu Pada Proyek Konstruksi. *E-jurnal Wahana*.
- Sumarsono, S. 2003. *Ekonomi Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha ilmu.
- Tirtarahardja, Umar dan La Sulo. 1994. *Pengantar Pendidikan*. Jakarta: Depdikbud
- Umar, H. 2005. *Riset Sumber Daya Manusia dalam Organisasi*. Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama.
- Wibowo, Prasetya. Dkk 2004. Analisa Produktivitas Pekerja dengan Metode Work Sampling Study Kasus pada Proyek X dan Y. *Civil Engineering Dimension, Vol. 6, No. 2, 72–79*.

Sumber internet:

- Hermansyah. 2013. Pegadaian yang Terus Tumbuh. <http://www.koran-sindo.com/node/301268>. Diakses tgl 21 Mei 2013 pukul 21.05.
- Saudin Sijabat. 2013. Pegadaian Versus Bank Umum. <http://www.smecca.com/-deputi7/file Infokop/>. Diakses tgl 21 Mei 2013 pukul 20.15.