

PENGARUH KARAKTERISTIK PEGAWAI TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA

Fajar Pasaribu

Program Studi Magister Manajemen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara
Medan, Indonesia
fajarpasaribu53@yahoo.com

ABSTRAK: Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh karakteristik pegawai yang dilihat dari umur, jenis kelamin, status pernikahan, dan masa kerja terhadap produktivitas kerja pegawai. Penelitian ini menggunakan sampel sebanyak 83 pegawai di Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara. Pengambilan sampel pada penelitian ini menggunakan rumus Slovin. Metode pengumpulan data menggunakan kuisisioner. Selanjutnya dilakukan uji validitas dan reliabilitas. Teknik analisis data yang digunakan adalah regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa : karakteristik pegawai yang terdiri dari: 1) Umur pegawai berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai; 2) Jenis kelamin berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai; 3) Status pernikahan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai; dan 4) Masa kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai.

Kata Kunci : *Karakteristik Pegawai, Produktivitas*

I. PENDAHULUAN

Kegiatan operasional organisasi tidak terlepas dari sumber daya manusia, oleh karena itu sumber daya manusia adalah hal yang tidak dapat dipisahkan dari organisasi. Sumber daya manusia adalah harta atau aset yang paling berharga dan paling penting dimiliki oleh organisasi atau perusahaan, karena keberhasilan organisasi ditentukan oleh unsur manusia (Ardana dkk., 2012:3). Sumber daya manusia termasuk didalamnya adalah pegawai merupakan

salah satu komponen yang mendukung dalam menentukan maju mundurnya suatu organisasi termasuk perguruan tinggi. Perguruan tinggi merupakan lembaga pendidikan tinggi yang menghasilkan lulusan yang ahli dalam berbagai bidang demi menjawab berbagai kebutuhan masyarakat, bangsa dan negara. Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara salah satu perguruan tinggi swasta di Sumatera Utara sudah banyak melahirkan sarjana-sarjana yang mumpuni sesuai dengan visi dan misinya, dalam meningkatkan kualitas pendidikan dan kebutuhan zaman demi meningkatkan sumber daya manusia yang unggul cerdas dan terpercaya. Untuk dapat melaksanakan tugas dengan baik, maka pembinaan pegawai diarahkan untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia agar memiliki sikap dan perilaku yang berintikan pengabdian, kejujuran, tanggung jawab, wibawa dan disiplin sehingga dapat meningkatkan produktivitasnya dengan memberikan pelayanan sesuai tuntutan.

Produktivitas tenaga kerja merupakan ukuran keberhasilan pegawai yang memiliki sikap mental untuk selalu berusaha meningkatkan mutu kehidupannya. Seorang pegawai dinilai produktif jikalau memiliki sikap mental untuk terus memacu dan mendorong dirinya agar tidak cepat merasa puas, tetapi terus mengembangkan diri dan meningkatkan kemampuan kerja. Filosofi dan spirit tentang produktivitas sudah ada sejak awal peradaban manusia karena makna produktivitas adalah keinginan (*the will*) dan upaya (*effort*) manusia untuk selalu meningkatkan kualitas kehidupan danpenghidupan disegala bidang.

Dewasa ini produktivitas mendapat perhatian cukup besar. Hal ini didasarkan pada pemikiran bahwa sebenarnya produktivitas manapun bersumber dari individu yang melakukan kegiatan. Namun individu yang dimaksud adalah individu sebagai tenaga yang memiliki kualitas kerja yang memadai. Sedarmayanti (2001), mengemukakan bahwa produktivitas individu merupakan perbandingan dari efektivitas pencapaian kerja yang maksimal dengan efisiensi salah satu masukan tenaga kerja yang mencakup kuantitas dan kualitas dalam satuan waktu tertentu.

Masalah peningkatan produktivitas merupakan tujuan dan perhatian utama dari setiap organisasi. Oleh karena itu, salah satu usaha yang konkrit dan terarah serta terpadu yang dilaksanakan secara konsisten dan berkesinambungan untuk mendorong peningkatan produktivitas kerja adalah peningkatan pendidikan dan pelatihan agar mampu mengemban tugas/pekerjaan dengan sebaik-baiknya. Produktivitas kerja individu, perlu ditingkatkan secara terus-menerus, baik melalui pendidikan formal maupun latihan dan pengembangan, agar produktivitas organisasi dapat lebih ditingkatkan.

Produktivitas kerja pegawai dipengaruhi oleh beberapa faktor yang sangat kompleks. Menurut Stoner dan Freeman (2007), faktor-faktor yang berpengaruh terhadap produktivitas kerja ini terdiri dari faktor internal (faktor-faktor yang melekat pada diri pegawai itu sendiri) dan faktor eksternal (faktor-faktor yang mendorong motivasi kerja yang berasal dari luar). Faktor internal tak lain adalah karakteristik pegawai itu sendiri yaitu unsur internal yang melekat pada pegawai itu sendiri seperti : umur, jenis kelamin, status pernikahan, dan masa kerja (Robbins, 2001).

Elemen karakteristik ini sangat berperan menentukan kemampuan kerja, dan produktivitas pegawai. Umur pegawai merupakan penentu dinamika kerja. Untuk pegawai fungsional umur optimum merupakan puncak prestasi kerja. Selanjutnya unsur karakteristik ini juga

menentukan kinerja organisasi dalam mencapai tujuan bersama. Kinerja organisasi yang sangat mudah diukur adalah hasil kerja atau keberhasilan sasaran tugas.

Robbins (2001), mengemukakan bahwa terdapat dua alasan yang menjelaskan tentang hubungan antara usia kerja dengan produktivitas kerja seseorang yaitu Pertama, ada keyakinan yang meluas bahwa kinerja merosot dengan meningkatnya usia. Kedua, adalah realita bahwa angkatan kerja menua.

Berdasarkan uraian diatas, usia dapat mempengaruhi produktivitas kerja. Hal tersebut didasarkan pada keyakinan bahwa produktivitas kerja merosot dengan makin tuanya seseorang. Robbins (2001), mengandaikan keterampilan seorang individu terutama kecepatan, kecekatan, kekuatan, dan koordinasi makin menurun dengan berjalannya waktu, kebosanan pekerjaan yang berlarut-larut, dan kurangnya rangsangan intelektual pada usia tua, dapat berpengaruh pada berkurangnya produktivitas.

Selanjutnya *gender* atau perbedaan jenis kelamin seorang pegawai disinyalir memiliki kontribusi yang cukup berarti dalam mempengaruhi produktivitas kerja. Studi-studi psikologis telah menemukan bahwa wanita lebih bersedia untuk memenuhi wewenang, dan pria lebih agresif dan lebih besar kemungkinannya dari pada wanita dalam memiliki pengharapan untuk sukses, sehingga dapat mempengaruhi produktivitas kerja diantara keduanya (Robbins, 2001).

Salah satu hal yang nampak membedakan diantara kedua jenis kelamin, khususnya saat pegawai memiliki anak-anak prasekolah. Wanita-wanita yang bekerja lebih mungkin untuk memilih pekerjaan paruh waktu, jadwal kerja fleksibel, dan *telokomuning* (mengerjakan pekerjaan kantor di rumah), agar bisa menampung tanggung jawab terhadap keluarga (Shellenbarger, 1991)

Disamping itu, dilihat dari tingkat kemangkiran (*absence*), wanita mempunyai tingkat kemangkiran yang lebih tinggi dari pada pria (Scott and McClellan, 1990). Hal ini terkait

dengan fitrah dari seorang wanita, yang mengharuskan mereka absen dari tempat kerjanya (misalnya karena hamil, *haid*, atau ada anak yang sakit). Kondisi-kondisi yang demikian bagaimanapun dapat mempengaruhi produktivitas kerjanya dari masing-masing *gender* tersebut.

Pendapat yang agak berbeda dikemukakan oleh Leigh (1983), dimana menurut pemahamannya bahwa tidak terdapat perbedaan berarti dalam produktivitas perkerjaan antara wanita dan pria. Hal ini disebabkan oleh makin kuatnya tuntutan emansipasi wanita yang telah mensejajarkan posisi wanita dengan pria

Selanjutnya status pernikahan seseorang dapat pula berdampak pada produktivitas kerja orang tersebut. Robbins (2001), mengemukakan bahwa pernikahan memaksakan peningkatan tanggung jawab yang dapat membantu suatu pekerjaan yang tetap menjadi lebih berharga dan penting. Seseorang yang telah menikah akan merasa lebih mantap dengan pekerjaannya yang sekarang, hal ini dikarenakan ia melihat bahwa pekerjaan tersebut sebagai jaminan untuk masa depannya. Karyawan yang menikah akan lebih sedikit absensinya, perputaran kenaga kerja yang rendah, dan lebih puas dengan pekerjaan mereka daripada rekan sekerjanya yang bujangan. Sangat mungkin bahwa karyawan yang tekun dan puas lebih besar kemungkinannya terdapat pada karyawan yang menikah. Selain itu, karyawan yang sudah menikah biasanya akan lebih tanggung jawab dalam pekerjaannya dibandingkan mereka yang belum menikah. Sehingga dengan demikian, dapat dikatakan bahwa status pernikahan dapat memberikan kontribusi yang nyata terhadap produktivitas kerja pegawai.

Faktor internal tak lain adalah karakteristik pegawai adalah masa kerja. Masa kerja didefinisikan sebagai lamanya pegawai telah bekerja disuatu institusi tertentu. Robbins (2001), mengemukakan, bahwa terdapat suatu hubungan yang positif antara masa kerja dan produktivitas pekerjaan. Masa kerja sering diekspresikan dengan pengalaman kerja. Semakin lama masa kerja seorang pegawai, semakin banyak kemungkinan pegawai tersebut memiliki

pengalaman kerja tentang suatu pekerjaan. Semakin lama masa kerja pegawai, semakin banyak pula kemungkinan pegawai tersebut mendapatkan pendidikan dan pelatihan yang akan mendukung pekerjaan mereka sehingga dapat meningkatkan produktivitas kerjanya.

Berdasarkan pengamatan yang penulis lakukan di Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara ditemukan permasalahan masih ada pegawai yang terlambat hadir, adanya beberapa pegawai yang sering mendapat teguran disebabkan melalaikan beberapa pekerjaan yang harus segera dilaporkan. Selain itu beberapa pegawai yang memperpanjang jam istirahatnya. Berdasarkan latar belakang permasalahan tersebut, maka yang menjadi masalah dalam penelitian ini adalah apakah karakteristik pegawai yang dilihat dari umur, jenis kelamin, status pernikahan dan masa kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja pegawai di Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

II. METODE PENELITIAN

A. Pendekatan penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian *descriptive* dan *verificative*. Penelitian *descriptive* dilakukan untuk memperoleh gambaran mengenai karakteristik pegawai yang dilihat dari umur, jenis kelamin, status pernikahan, masa kerja, dan produktivitas. Sedangkan penelitian *verificative* ditujukan untuk mengetahui hubungan antar variabel penelitian.

B. Operasionalisasi Variabel

Pada penelitian ini konsep karakteristik pegawai dan produktivitas kerja pegawai diuraikan ke dalam indikator. Kemudian masing-masing indikator diberi pembobotan atas dasar skala distribusional (*Likert Scale*). Berikut ini dirumuskan operasional variabel penelitian sebagai berikut :

Tabel 1. Operasionalisasi Variabel

Variabel	Indikator	Ukuran	Skala
Umur pegawai (X_1) Umur merupakan tingkat usia produktif pegawai yang mempengaruhi dinamika kerja.	Umur atau usia produktif pegawai	Tingkat Umur produktif pegawai antara : 1. $n < 21$ th 2. $21 - 30$ th 3. $31 - 40$ th 4. $41 - 50$ th 5. $n > 50$ th	interval
Jenis Kelamin (X_2) Gender merupakan perbedaan jenis kelamin yang disinyalir memiliki kontribusi dalam mempengaruhi produktivitas.	Perbedaan jenis kelamin pegawai	Tingkat Perbedaan Jenis Kelamin pegawai dimana : 1. Wanita / perempuan 2. Laki-laki	Nominal
Status Pernikahan (X_3) Status Pernikahan adalah status yang membedakan seseorang telah menikah atau belum dalam suatu organisasi.	Perbedaan status pernikahan pegawai	Tingkat Perbedaan status pegawai dimana: 1. Tidak menikah 2. Menikah	Nominal
Masa Kerja (X_4) Masa kerja adalah lamanya pengalaman kerja seorang pegawai dalam suatu organisasi	Lamanya masa kerja pegawai	Tingkat perbedaan masa kerja, meliputi : 1. Masa kerja 1 – 5 th 2. Masa kerja 6 – 10 th 3. Masa kerja 11 – 20 th 4. Masa kerja 21 – 30 th 5. Masa kerja $n > 31$ th	Interval
Produktivitas Kerja Pegawai (Y) Sikap mental pegawai untuk melakukan perbaikan dan peningkatan hasil kerja pegawai	Tingkat sikap mental pegawai untuk melakukan perbaikan dan peningkatan hasil kerja pegawai	<ul style="list-style-type: none"> • Peningkatan motivasi • Peningkatan disiplin • Peningkatan Kreatif • Peningkatan inovatif • Dinamis • Profesional 	Ordinal

C. Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian semua pegawai di Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara keseluruhannya berjumlah 152 orang. Selanjutnya teknik penarikan sampel menggunakan rumus Slovin (Umar, 2004) sebagai berikut :

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

Keterangan :

N = Ukuran populasi

n = Ukuran sampel

e = Persentase kelonggaran kesalahan pengambilan sampel yang ditolerir (5%)

Dengan rumus diatas diperoleh sampel berjumlah 110 orang

D. Jenis, Sumber, dan Teknik Pengumpulan Data

Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data kualitatif sedangkan sumber data yang dikumpulkan adalah data primer dengan menggunakan kuesioner.

E. Pengujian Instrumen Penelitian

Pengujian terhadap alat ukur penelitian untuk membuktikan apakah alat ukur yang digunakan memiliki kesahihan (*validity*) dan keandalan (*reliability*) untuk mengukur apa yang seharusnya menjadi fungsi ukurnya dilakukan dengan menggunakan responden sebagai alat ukur melalui uji validitas dan uji reliabilitas

F. Analisis dan Uji Hipotesis

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan analisis regresi liner berganda dan menggunakan uji hipotesis berupa uji t dan uji F serta mengukur koefisien determinasi (R^2) untuk mengetahui seberapa jauh variabel independen dalam menerangkan variasi variabel dependen.

III. HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda dilakukan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel bebas yang terdiri dari umur, jenis kelamin, status perkawinan, dan masa kerja terhadap variabel terikat yaitu produktivitas. Hasil analisis regresi linear berganda dapat dilihat pada Tabel-tabel berikut ini :

Tabel 2

		Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	6.663	3.333		1.999	.049		
	X1	-3.347	1.216	-.706	-2.752	.007	.136	7.344
	X2	6.009	1.129	.520	5.324	.000	.937	1.067
	X3	2.903	1.285	.233	2.259	.027	.845	1.184
	X4	2.825	1.153	.611	2.450	.017	.144	6.949

a. Dependent Variable: Y

Berdasarkan perhitungan diatas, dapat dijabarkan sebagai berikut :

Persamaan regresi untuk model penelitian diperoleh sebagai berikut ini :

$$Y = 6,663 - 3,347 X_1 + 6,009 X_2 + 2,903 X_3 + 2,825 X_4 + u_t$$

Dimana :

- X_1 = Umur Pegawai
- X_2 = Perbedaan Jenis Kelamin Pegawai
- X_3 = Status Pernikahan Pegawai
- X_4 = Masa Kerja Pegawai
- Y = Produktivitas Kerja Pegawai

Berdasarkan persamaan tersebut dapat di uraikan sebagai berikut: nilai koefisien yang tercatat dari hasil regresi diatas untuk b_1 adalah negatif sebesar 3,347 menunjukkan bahwa umur pegawai memberikan dampak negatif (berlawanan) dalam peningkatan produktivitas pegawai. Hal ini berarti bahwa semakin berumur seorang pegawai (bertambah umurnya) maka tingkat kecepatan, kecekatan, koordinasi, dan

ketelitian, makin berkurang, yang selanjutnya akan berdampak pada penurunan produktivitas kerja pegawai. Nilai koefisien yang tercatat dari hasil regresi diatas untuk b_2 adalah positif sebesar 6,009 menunjukkan bahwa perbedaan jenis kelamin pegawai memberikan dampak dalam peningkatan produktivitas pegawai. Hal ini berarti bahwa jenis kelamin yang memperlihatkan sifat laki-laki berdampak pada peningkatan produktivitas kerja pegawai. Nilai koefisien yang tercatat dari hasil regresi diatas untuk b_3 adalah positif sebesar 2,903 menunjukkan bahwa perbedaan status pernikahan pegawai memberikan dampak positif dalam peningkatan produktivitas pegawai. Hal ini berarti bahwa pegawai yang menikah cenderung berdampak pada peningkatan produktivitas kerja pegawai. Sedangkan pegawai yang tidak menikah cenderung kurang dalam meningkatkan produktivitas kerja. Nilai koefisien yang tercatat dari hasil regresi diatas untuk b_4 adalah positif sebesar 2,825 menunjukkan bahwa perbedaan masa kerja pegawai memberikan dampak positif dalam peningkatan produktivitas pegawai. Hal ini berarti bahwa semakin lama masa kerja pegawai maka makin produktivitas pegawai yang bersangkutan.

B. Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis dalam penelitian ini digunakan untuk menguji hipotesis statistik yang dikemukakan pada bab sebelumnya. Adapun hipotesis statistik yang dikemukakan dalam penelitian ini adalah Umur pegawai (X_1), Jenis kelamin pegawai (X_2), Status Pernikahan Pegawai (X_3), dan Masa Kerja Pegawai (X_4) berpengaruh baik parsial (masing-masing) maupun simultan (keseluruhan) terhadap produktivitas kerja pegawai.

Untuk menguji hipotesis tersebut diatas, dilakukan dengan menggunakan dua cara :

a. Pengujian Secara Parsial

Pengujian secara parsial dalam penelitian ini digunakan untuk menguji pengaruh variabel Umur pegawai (X_1), perbedaan jenis kelamin pegawai (X_2), perbedaan status pernikahan pegawai (X_3), dan perbedaan masa

kerja pegawai (X_4), secara parsial berpengaruh secara positif terhadap Produktivitas Kerja Pegawai (Y), dimana hasilnya dapat dilihat sebagaimana berikut ini :

1) Pengujian secara parsial pengaruh umur pegawai (X_1) terhadap produktivitas kerja pegawai (Y).

Berdasarkan hasil hasil uji individu pada Tabel 2, ditunjukkan bahwa nilai t_{hitung} sebesar $- 2,752$ memiliki nilai p-value dibawah 5%. Dengan demikian, maka variabel X_1 signifikasi pada level 95% ($\alpha = 5\%$) sehingga sesuai dengan ketentuan dalam kriteria pengujian, jika nilai p-value < 5% maka H_a diterima dan H_o ditolak. Hal ini berarti *umur pegawai* (X_1) secara parsial berpengaruh negatif terhadap Produktivitas Kerja Pegawai (Y).

2) Pengujian secara parsial “Pengaruh Jenis Kelamin Pegawai (X_2) terhadap Produktivitas Kerja Pegawai (Y).

Berdasarkan pada hasil uji individu Tabel 2, ditunjukkan bahwa nilai t_{hitung} sebesar $5,324$ memiliki nilai p-value dibawah 5%. Dengan demikian, maka variabel X_2 signifikasi pada level 95% ($\alpha = 5\%$) sehingga sesuai dengan ketentuan dalam criteria pengujian, jika nilai p-value < 5% maka H_a diterima dan H_o ditolak. Hal ini berarti *jenis kelamin pegawai* (X_2) secara parsial berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja pegawai (Y).

3) Pengujian secara parsial “Pengaruh Status Pernikahan (X_3) terhadap Produktivitas Kerja Pegawai (Y).

Berdasarkan pada hasil uji individu pada Tabel 2, ditunjukkan bahwa nilai t_{hitung} sebesar $2,259$ memiliki nilai p-value dibawah 5%. Dengan demikian, maka variabel X_3 signifikasi pada level 95% ($\alpha = 5\%$) sehingga sesuai dengan ketentuan dalam kriteria pengujian, jika nilai p-value < 5% maka H_a diterima dan H_o ditolak. Hal ini berarti *status pernikahan pegawai* (X_3) secara parsial berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja pegawai (Y).

4) Pengujian secara parsial “pengaruh masa kerja pegawai (X_4) terhadap produktivitas kerja pegawai (Y).

Berdasarkan pada hasil uji individu diatas, ditunjukkan bahwa nilai t_{hitung} sebesar $2,450$ memiliki nilai p-value dibawah 5%. Dengan demikian, maka variabel X_4 signifikasi pada level 95% ($\alpha = 5\%$) sehingga sesuai dengan ketentuan dalam kriteria pengujian, jika nilai p-value < 5% maka H_a diterima dan H_o ditolak. Hal ini berarti *masa kerja pegawai* (X_4) secara parsial berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja pegawai (Y).

b. Pengujian secara bersama-sama

Hasil pengujian secara bersama-sama terhadap hipotesis statistik yang pertama dalam penelitian ini, sebagai berikut :

Tabel 3

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	411.877	4	102.969	8.398	.000 ^a
	Residual	956.394	78	12.261		
	Total	1368.271	82			

a. Predictors: (Constant), X_4 , X_2 , X_3 , X_1

b. Dependent Variable: Y

Berdasarkan pada hasil uji keseluruhan diatas, diketahui bahwa nilai $F_{hitung} = 8,398$ pada tingkat signifikasi 95% ($\alpha = 5\%$) sehingga sesuai dengan ketentuan dalam kriteria pengujian, jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka H_a diterima dan H_o ditolak. Hal ini berarti bahwa *umur pegawai* (X_1), *jenis kelamin pegawai* (X_2), *status pernikahan pegawai* (X_3), dan *perbedaan masa kerja pegawai* (X_4) secara bersama-sama mempunyai pengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai (Y).

Koefisien Determinasi (R^2).

Koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh atau kontribusi yang diberikan oleh variabel independen (X) terhadap variabel dependennya, atau dengan kata lain untuk mengetahui besarnya pengaruh atau kontribusi yang diberikan oleh karakteristik pegawai (X_i) terhadap produktivitas kerja pegawai, sebagaimana berikut ini :

Tabel 4

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.549 ^a	.301	.265	3.5016373	1.673

a. Predictors: (Constant), X4, X2, X3, X1

b. Dependent Variable: Y

Dilihat dari nilai koefisien determinasi (R^2), diketahui nilainya sebesar 0,301. Hal ini mengandung arti bahwa pengaruh secara bersama-sama yang diberikan oleh variabel umur, jenis kelamin, status perkawinan, dan masa kerja terhadap produktivitas kerja pegawai adalah sebesar 30,1%. Sedangkan sisanya sebesar 69,9% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diukur dalam penelitian ini. Mengacu pada nilai koefisien determinasi (R^2) atau keeratan hubungan sebesar 30,1% tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa variabel X_1 X_2 X_3 X_4 mempunyai tingkat pengaruh yang “cukup rendah” terhadap variabel Y (Guilford, 1996).

PEMBAHASAN

Pengaruh Umur pegawai (X_1) Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai(Y)

Hasil pengujian hipotesis atas arah pengaruh variabel umur pegawai (X_1) terhadap produktivitas kerja pegawai (Y) adalah negatif sebesar $-3,347$ sebagaimana diperlihatkan oleh koefisien regresinya. Dilihat dari uji keberartian diketahui bahwa nilai $t_{hitung} = -2,752$ dengan nilai p-valuenya lebih kecil dari $\alpha = 5\%$. Dengan demikian, nilai t_{hitung} signifikan pada derajat kepercayaan 95%. Hal ini berarti bahwa terdapat pengaruh negatif yang signifikan dari variabel umur pegawai secara individu terhadap produktivitas kerja pegawai (Y). Semakin tuanya seseorang pegawai maka tingkat kecepatan, kecekatan, kekuatan, dan koordinasi pegawai makin menurun, disamping itu kebosanan makin menyelimuti mereka, sehingga berpengaruh pada menurunnya produktivitas kerja pegawai.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Amron (2009); Sunar (2012); Wisnu Sentana (2013); Herawati (2013) dan Kumbadewi dkk (2016) yang menyatakan bahwa umur berpengaruh signifikan terhadap produktivitas tenaga kerja. Selanjutnya Robbins (2001), mengemukakan bahwa hubungan usia pegawai dengan produktivitas merupakan isu yang sangat penting, dengan alasan : (1) ada keyakinan yang meluas bahwa kinerja merosot dengan meningkatnya usia. Benar atau tidaknya pernyataan tersebut masih dalam perdebatan, hanya saja banyak orang meyakinkannya dan bertindak atas dasar keyakinan itu. (2) realita bahwa angkatan kerja akan menua. Usia mempengaruhi produktivitas seseorang, terutama dengan makin bertambah tuanya seseorang. Sering ditemui ketrampilan seseorang individu, terutama kecepatan, kecekatan, kekuatan, dan koordinasi mengikis/menurun seiring dengan berjalannya waktu, dan bahwa kebosanan yang berlarut-larut dan kurangnya rangsangan intelektual semuanya menyumbang pada berkurangnya produktivitas. Hal tersebut karena tugas keseharian yang dikerjakan pegawai, cenderung memberikan kebosanan kepada karyawan dalam bekerja. Akibatnya, karyawan kadangkala merasa jenuh dalam pekerjaannya. Hal demikian itu merupakan indikator bagi penurunan produktivitas.

Dalam pendapat yang berbeda, dikemukakan oleh Mc. Evoy and Carsio, (1989). Mereka berpendapat bahwa ada keyakinan yang meluas tentang produktivitas kerja yang makin meningkat pada saat usia pegawai makin tua (ideal) untuk bidang pegerjaan mereka. Dimana pada saat usia pegawai makin tua (ideal) untuk bidang pekerjaan mereka, maka pegawai dapat mengembangkan kecepatan, kecekatan, kekuatan, dan koordinasi dalam mendukung bidang pekerjaannya sehingga produktivitas mereka dapat meningkat.

Dalam pendapat yang tidak jauh berbeda dengan Mc. Evoy and Carsio (1989), Siagian (1995), mengemukakan bahwa bertambahnya umur dapat meningkatkan kedewasaan teknis dan kedewasaan psikologis. Dikaitkan dengan kedewasaan teknis yaitu ketrampilan

melaksanakan tugas tertentu yang makin meningkat sejalan dengan makin lamanya pegawai bekerja (berkarya). Sedangkan kedewasaan psikologis dalam artian semakin lanjut usia seseorang, diharapkan makin mampu menunjukkan kematangan jiwa, dalam arti makin bijaksana, makin mampu berpikir secara rasional, makin mampu mengandalkan emosi, makin toleran terhadap pandangan dan perilaku yang berbeda dari pandangan dan perilaku sendiri, serta makin mampu mengendalikan emosi dan sifat-sifat lain yang menunjukkan kematangan intelektual dan psikologisnya.

Pengaruh Jenis kelamin pegawai (X_2) terhadap Produktivitas Kerja Pegawai (Y)

Hasil pengujian hipotesis atas arah pengaruh variabel jenis kelamin pegawai (X_2) terhadap produktivitas kerja pegawai (Y) adalah positif sebesar 6,009 sebagaimana diperlihatkan oleh koefisien regresinya. Dilihat dari uji keberartian diketahui bahwa nilai $t_{hitung} = 5,324$ dengan nilai p-valuenya lebih kecil dari $\alpha = 5\%$. Dengan demikian, nilai t_{hitung} signifikan pada derajat kepercayaan 95%. Hal ini berarti bahwa terdapat pengaruh positif yang signifikan dari variabel jenis kelamin pegawai (X_2) secara individu terhadap produktivitas kerja pegawai (Y). Jenis kelamin para pegawai merupakan hal yang perlu mendapatkan perhatian secara wajar karena dengan demikian perlakuan terhadap mereka dapat disesuaikan sedemikian rupa sehingga mereka menjadi anggota organisasi yang bertanggung jawab.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Herawati (2013) yang menyatakan jenis kelamin berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja. Jenis kelamin akan mempengaruhi tinggi rendahnya produktivitas kerja. Tenaga kerja laki-laki dianggap akan lebih produktif karena memiliki tenaga yang lebih besar daripada perempuan. Hasil penelitian ini, memperkuat hasil penelitian yang dilakukan oleh Mackintosh (2002), bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara jenis kelamin dengan produktivitas kerja pegawai. Mackintosh mengemukakan bahwa jenis kelamin laki-laki (atau wanita mendekati sifat laki-laki) mampu

mencapai produktivitas yang tinggi, sebaliknya jenis kelamin wanita (atau laki-laki mendekati sifat wanita) kurang mampu mencapai produktivitas yang tinggi atau berada dibawah produktivitas laki-laki.

Siagian (1995), mengemukakan terdapat dua perbedaan penting untuk mendapatkan perhatian berkaitan dengan perbedaan jenis kelamin antar karyawan dan karyawan dalam suatu organisasi, yaitu (1) Pegawai wanita kecenderungan untuk berhenti bekerja lebih besar dibandingkan kaum pria. Beberapa hal yang menjadi penyebabnya adalah karena menikah, bertambahnya jumlah anak, dan penghasilan dari satu sumber yang dianggap memadai, dan suami dipindahkan ke tempat lain oleh instansi atau perusahaannya sehingga istri pun harus ikut pindah; (2) Tingkat kemangkiran (cuti) di tempat tugas, dimana pengalaman banyak organisasi menunjukkan bahwa tingkat kemangkiran pegawai wanita cenderung lebih tinggi dibandingkan dengan pegawai pria. Hal ini mudah dipahami, adanya kehamilan, kelahiran, dan tanggung jawab sebagai ibu rumah tangga yang bagaimanapun juga mengharuskannya mendahulukannya pengurusan rumah tangga dibandingkan dengan penititan karier.

Pengaruh Status Pernikahan Pegawai (X_3) terhadap Produktivitas Kerja Pegawai (Y)

Hasil pengujian hipotesis atas arah pengaruh variabel status pernikahan pegawai (X_3) terhadap produktivitas kerja pegawai (Y) adalah positif sebesar 2,903 sebagaimana diperlihatkan oleh koefisien regresinya. Dilihat dari uji keberartian diketahui bahwa nilai $t_{hitung} = 2,259$ dengan nilai p-valuenya lebih kecil dari $\alpha = 5\%$. Dengan demikian, nilai t_{hitung} signifikan pada derajat kepercayaan 95%. Hal ini berarti bahwa terdapat pengaruh positif yang signifikan dari variabel status pernikahan pegawai (X_3) secara individu terhadap produktivitas kerja pegawai (Y). Seseorang yang telah menikah akan merasa lebih mantap dengan pekerjaannya yang sekarang, hal ini dikarenakan ia melihat bahwa pekerjaan tersebut sebagai jaminan untuk masa depannya. Pegawai yang menikah akan lebih sedikit absensinya, perputaran tenaga kerja yang

rendah, dan lebih puas dengan pekerjaan mereka daripada rekan sekerjanya yang bujangan. Selain itu, karyawan yang sudah menikah biasanya akan lebih tanggung jawab dalam pekerjaannya dibandingkan mereka yang belum menikah.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Koster (2002), bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara status pernikahan dengan produktivitas kerja pegawai. Pegawai yang menikah kecenderungan memiliki tingkat produktivitas yang tinggi dibandingkan karyawan yang belum menikah. Selanjutnya Robbins (2001), mengemukakan bahwa terdapat riset konsisten yang menunjukkan bahwa karyawan yang menikah lebih sedikit absensinya, mengalami pergantian yang lebih rendah, dan lebih puas dengan pekerjaan mereka dari pada rekan mereka yang bujangan. Perkawinan memaksakan peningkatan tanggung jawab yang dapat membuat suatu pekerjaan yang tetap menjadilebih berharga dan penting. Sangat mungkin bahwa karyawan yang tekun dan puas lebih besar kemungkinannya terdapat pada karyawan yang menikah.

Status pernikahan akan terefleksi dalam berbagai bentuk seperti kesetiaan kepada pasangannya masing-masing dalam hal kehidupan seksual, kelanggengan hubungan suami istri yang hanya dipisahkan oleh kematian, dan tanggung jawab untuk membina keluarga yang sejahtera dan bahagia. Dipastikan bahwa faktor-faktor demikian berpengaruh terhadap perilaku seseorang dalam kehidupan organisasinya.

Pengaruh Masa Kerja Pegawai (X_4) terhadap Produktivitas Kerja Pegawai (Y)

Hasil pengujian hipotesis atas arah pengaruh variabel masa kerja pegawai (X_4) terhadap produktivitas kerja pegawai (Y) adalah positif sebesar 2,825 sebagaimana diperlihatkan oleh koefisien regresinya. Dilihat dari uji keberartian diketahui bahwa nilai $t_{hitung} = 2,450$ dengan nilai p-valuenya lebih kecil dari $\alpha = 5\%$. Dengan demikian, nilai t_{hitung} signifikan pada derajat kepercayaan 95%. Hal ini berarti bahwa terdapat pengaruh positif yang signifikan dari variabel masa kerja pegawai (X_4) secara individu terhadap produktivitas kerja pegawai (Y).

Semakin lama masa kerja pegawai maka semakin tinggi tingkat produktivitasnya yang tinggi dibandingkan karyawan yang baru. Pegawai yang mempunyai masa kerja yang lebih lama, memiliki peluang yang lebih besar untuk mendapatkan pendidikan formal maupun non formal dari perusahaan, yang dapat berdampak pada peningkatan kemampuan, pengalaman, dan kecakapan pegawai dalam mendukung peningkatan produktivitas kerja dan kemajuan perusahaan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Koster (2002); Ayu Adiati (2013); dan Kumbadewi dkk (2016) yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara masa kerja dengan produktivitas kerja pegawai. Masa kerja seseorang dalam organisasi perlu diketahui karena masa kerja itu dapat merupakan salah satu indikator tentang kecenderungan para pekerja dalam berbagai segi kehidupan organisasional, misalnya dikaitkan dengan produktivitas kerja. Selanjutnya Robbins (2001) mengemukakan bahwa terdapat hubungan antara senioritas (masa kerja) dengan produktivitas. Jika senioritas didefinisikan sebagai masa kerja seseorang dalam menjalankan pekerjaan tertentu, maka dikatakan terdapat hubungan yang positif antara senioritas dan produktivitas pekerjaan. Masa kerja yang diekspresikan sebagai pengalaman kerja, merupakan peramalan yang baik terhadap produktivitas karyawan.

Pengaruh Umur pegawai (X_1), Jenis kelamin pegawai (X_2), Status Pernikahan Pegawai (X_3), dan Masa Kerja Pegawai (X_4) terhadap Produktivitas Kerja Pegawai (Y)

Hasil pengujian hipotesis atas arah pengaruh variabel umur pegawai (X_1), jenis kelamin pegawai (X_2), status pernikahan pegawai (X_3), dan masa kerja pegawai (X_4) secara bersama-sama terhadap produktivitas kerja pegawai (Y) adalah positif dilihat dari uji keberartian diketahui bahwa nilai $F_{hitung} = 8,398$ dengan nilai p-valuenya lebih kecil dari $\alpha = 5\%$. Dengan demikian, nilai F_{hitung} signifikan pada derajat kepercayaan 95%. Hal ini berarti bahwa terdapat pengaruh positif yang signifikan dari

variabel umur pegawai (X_1), jenis kelamin pegawai (X_2), status pernikahan pegawai (X_3), dan variabel masa kerja pegawai (X_4) secara bersama-sama terhadap produktivitas kerja pegawai (Y).

Selanjutnya berdasarkan koefisien determinasi menunjukkan nilai 0,301. Hal ini mengandung arti bahwa pengaruh secara bersama-sama yang diberikan oleh variabel umur, jenis kelamin, status perkawinan, dan masa kerja terhadap produktivitas kerja pegawai adalah sebesar 30,1%. Sedangkan sisanya sebesar 69,9% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diukur dalam penelitian ini. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Kumar et al. (2011) terhadap para pekerja di sektor perbankan menunjukkan bahwa terdapat korelasi positif dan signifikan antara karakteristik pekerjaan dan tingkat produktivitas karyawan yang ditunjukkan oleh peningkatan kepuasan kerja dan motivasi kerja.

IV. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah diuraikan, dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Umur berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja Pegawai
2. Jenis kelamin berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja Pegawai
3. Status pernikahan berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja Pegawai
4. Masa kerja berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja Pegawai
5. Umur, jenis kelamin, status pernikahan, dan masa kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap produktivitas kerja pegawai

DAFTAR PUSTAKA

- [1] Amron & Taufik Imran.2009. Analisis Faktor-Faktor yang Berpengaruh Terhadap Produktivitas Tenaga Kerja Pada Outlet Telekomunikasi Seluler Kota Makassar. *Jurnal Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Nobel Indonesia*
- [2] Ardana, I Komang., Ni Wayan Mujiati dan I Wayan Mudiarta Utama. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : Graha Ilmu.
- [3] Herawati, Nur dan Hadi Sasana. 2013. Analisis Pengaruh Pendidikan, Upah, Pengalaman Kerja, Jenis Kelamin dan Umur Terhadap Produktivitas Tenaga Kerja Industri Shuttlecock Kota Tegal. *Diponegoro Journal Of Economics*. Volume 2, Nomor 4, Tahun 2013, Halaman 1-8 <http://ejournal-s1.undip.ac.id/index.php/jme> ISSN (Online): 2337-3814
- [4] Koster, Wayan. 2002, Faktor-faktor yang Mempengaruhi Produktivitas Pegawai, *Survey di PT Asuransi Akenlife*, Jurnal Universitas Terbuka, Vol. 1 No. 3, Mei 2002, p. 233 – 244.
- [5] Kumbadewi, Luh Sri,I Wayan Suwendra, Gede Putu Agus Jana Susila. 2016. Pengaruh umur, pengalaman kerja, upah, teknologi dan lingkungan kerja terhadap produktivitas karyawan. *E-Journal Bisma Universitas Pendidikan Ganesha Jurusan Manajemen (Volume 4Tahun 2016)*
- [6] Kumar, Aneel, Qaisar Abbas, Ikhtiar Ali Ghumro, and Ashi Zeeshan. . 2011. Job Characteristics as Predictors of Job Satisfaction and Motivation. *Asian Journal of Business and Management Sciences*, 1 (4): 206-216.
- [7] Leigh, J.P., 1983, *Sex Differences in Absenteeism*, "Industrial Relations, pp. 349 – 361.
- [8] McEvoy G. M., and W. F. Cascio, 1989, *Cumulative Evidence of the Relationship between Employee Age and Job Performance*, *Journal of Applied Psychology*, February 1989, pp. 11 – 17
- [9] Robbins, P. Stephen, 2001. *Organizational Behavior*, 9th edition, Prentice Hall International, Inc. New Jersey.
- [10] Schellenbarger, 1991, *More Job Seekers Put Family Need First*, *Wall Street Journal*, November 1991, pp. 1 – 18
- [11] Scott, K.D., and E. L. McClellan, 1990, *Gender Differences in Absenteeism*, *Public Personnel Management*, pp. 229 – 53
- [12] Sedarmayanti, 2001. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*, Penerbit CV. Mandar Maju, Bandung.
- [13] Stoner, J. A. F , Edward Freeman, and Gilbert. 2007. *Management*: Prentice Hall India Pvt.Ltd
- [14] Siagian, S.P, 1995. *Teori Motivasi dan Aplikasi*. Rineka Cipta, Jakarta.
- [15] Sunar.2012. Pengaruh Faktor biografis (usia, masa kerja, Dan gender) terhadap Produktivitas karyawan (studi kasus pt bank X). *Forum Ilmiah Volume 9 Nomer 1*, Mei 2012
- [16] Umar, Husein. 2004. *Desain Penelitian MSDM dan Perilaku karyawan*. PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta. 1