

ANALISIS PENGARUH MASA KERJA, TINGKAT PENDIDIKAN DAN SISTEM KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA PT. ANDALAN FAMILI INDONESIA

SUWARNO, SE., MM dan KARIM ABADI, SE

Dosen dan Alumni Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis
Universitas Pembangunan Panca Budi

ABSTRACT

A company that is experiencing business growth is expected to be able to create high productivity, because the productivity level of the company itself that will determine the level of success of the company. The largest contribution in the effort to increase the productivity of the company is the ability of the human resource or labor. Thus, companies need to increase the productivity of employees as possible. The research objective was to determine the length of service, level of education and work systems positive and significant impact on employee productivity, both simultaneously and partially on PT. Family mainstay Indonesia. With these results expressed $t_{hitung} 2.403$ while $t_{table} 1.683$ and 0.022 significant, so $t_{hitung} 2.403 < 1.683$ and significant $t_{table} 0.022 > 0.05$, then H_0 rejected and H_A accepted, stating working period and partial significant influence to work productivity. With this result $t_{hitung} 3.492$ while $t_{table} 1.683$ and 0.001 significant, so $t_{hitung} 3.492 > 1.683$ and significant $t_{table} 0.001 < 0.05$, then H_0 rejected and H_A accepted, stating the level of education and partial significant effect on work productivity. With this result states $t_{hitung} 1.271$ while $t_{table} 1.683$ and does not significantly by 0.012 , so $t_{hitung} 1.271 > 1.683$ and insignificant $t_{table} 0.012 < 0.05$, then H_0 rejected and H_A accepted, which states the system work and no significant effect partially on work productivity. Results of testing the hypothesis that the value of $F_{hitung} 34.654 > F_{table} 2.62$ and significant probability of much less than 0.05 is $0.000 < 0.05$. then reject H_0 (thank H_1). It can be concluded that the period of employment, education and work system affects simultaneously on the productivity of labor, so the hypothesis previously received. Adjusted R^2 0.721 numbers that can be called the coefficient of determination in this case means that 72.1% of labor productivity can be obtained and described by work system, work period, level education. While the remaining $100\% - 72.1\% = 27.9\%$ is explained by other factors or variables outside of such incentives, job title, work experience, living expenses and other.

Keywords: Work system, Work period, Level of education and Work productivity

PENDAHULUAN

Latar Belakang Masalah

Pada era sekarang ini, waktu sangat berharga. Sumber daya manusia merupakan bagian dari dalam suatu kemajuan ilmu, pembangunan dan teknologi. Oleh karena itu dalam era sekarang ini dimana teknologi dan peradaban sudah sangat maju, menurut sumber daya manusia kompeten yang memiliki semangat dan keedisiplinan yang tinggi dalam menjalankan peran dan fungsinya baik untuk individual maupun tujuan operasional.

Ada banyak faktor yang membuat suatu perusahaan dapat terus menjalankan operasinya, yaitu alam, modal, tenaga kerja dan keahlian. Keempat faktor tersebut saling terkait dan tidak berdiri sendiri, melainkan harus saling mendukung demi tercapainya tujuan perusahaan secara efektif dan efisien. Tetapi dari keempat faktor tersebut, faktor tenaga kerja atau manusialah yang terpenting karena manusia merupakan penggerak segala aktivitas yang ada pada perusahaan. Manusia selalu berperan aktif dan dominan dalam setiap kegiatan organisasi.

Permasalahan yang terjadi di PT. Andalan Famili Indonesia kurang masa kerja sehingga tidak mampu menumbuhkan keterampilan yang muncul secara otomatis dalam tindakan yang dilakukan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan, masa kerja yang lama akan cenderung membuat seorang pegawai lebih merasa betah dalam suatu organisasi, hal ini disebabkan diantaranya karena telah beradaptasi dengan lingkungannya yang cukup lama sehingga seorang pegawai akan merasa nyaman dengan pekerjaannya. Tingkat pendidikan yang masih kurang mengakibatkan posisi jabatan yang tidak sesuai dengan kualifikasi pendidikannya karyawan pada PT. Andalan Famili Indonesia.

Sistem kerja yang tidak optimal sehingga memberikan dampak manusia pengguna system kerja tersebut maka hendaknya disesuaikan dengan kemampuan manusia, sistem kerja yang ditata dengan baik sangatlah diperlukan dalam berbagai aktivitas seperti perancangan tata letak fasilitas, penjadwalan produksi, pengukuran kinerja pekerja untuk penetapan timbal jasa dan tata hitung ongkos. Sedangkan prestasi karyawan yang kurang memberikan produktivitas kerja yang tidak maksimal sangat mempengaruhi keberhasilan dalam menjalankan usahanya serta laba perusahaan yang menurun.

Perusahaan yang telah dijalankan oleh PT. Andalan Famili Indonesia terlihat bahwa kemampuan perusahaan untuk mengembangkan usahanya serta sistem kerja karyawan yang maksimal. Berdasarkan uraian di atas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul, "Analisis Pengaruh Masa Kerja, Tingkat Pendidikan Dan Sistem Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Andalan Famili Indonesia".

LANDASAN TEORI

1. Masa Kerja

Pengertian Masa Kerja Menurut Nitisemito (dalam Arini 2011) Masa kerja adalah lamanya seorang karyawan menyumbangkan tenaganya pada perusahaan tertentu. Sejauh mana tenaga kerja dapat mencapai hasil yang memuaskan dalam bekerja tergantung dari kemampuan, kecakapan dan keterampilan tertentu agar dapat melaksanakan pekerjaannya dengan baik. Masa kerja merupakan hasil penyerapan

2. Tingkat Pendidikan

a. Pengertian Tingkat Pendidikan

Menurut Andrew E. Sikula dalam Mangkunegara (2003:50) "Tingkat pendidikan adalah suatu proses jangka panjang yang menggunakan prosedur sistematis dan terorganisir, yang mana tenaga kerja manajerial mempelajari pengetahuan konseptual dan teoritis untuk tujuan-tujuan umum".

Sebelum karyawan direkrut terlebih dahulu perusahaan menganalisis tingkat pendidikan dan kesesuaian jurusan pendidikan karyawan tersebut agar nantinya dapat ditempatkan pada posisi jabatan yang sesuai dengan kualifikasi pendidikannya tersebut. Dengan demikian karyawan dapat memberikan kinerja yang baik bagi perusahaan.

b. Fungsi Tingkat Pendidikan

Fungsi dan tujuan tingkat pendidikan nasional sesuai dengan UU RI No. 20 tentang SISDIKNAS berfungsi sebagai berikut: Pendidikan nasional berfungsi mengembangkan kemampuan dan membentuk watak serta peradaban bangsa yang bermartabat dalam rangka mencerdaskan kehidupan bangsa, bertujuan untuk berkembang potensi peserta didik agar menjadi manusia yang beriman dan bertaqwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, berahlak mulia, sehat, berilmu, cakap, kreatif, mandiri, dan menjadi warga negara yang berdemokratis serta bertanggung jawab.

c. Tujuan Tingkat Pendidikan

Tujuan pendidikan menurut Lavengveld dalam Saduloh (2006: 75-77) dibedakan menjadi 6 yaitu:

- 1). Tujuan umum/tujuan sempurna
Tujuan yang berakar dari tujuan hidup yaitu membentuk manusia yang dewasa, susila, mandiri dan bertanggung jawab
- 2). Tujuan tidak sempurna Tujuan yang mencakup segi-segi tertentu seperti, kesusilaan, keagamaan, kemasyarakatan, keindahan dll
- 3). Tujuan sementara Tujuan yang merupakan pijakan untuk mencapai tujuan yang lebih tinggi
- 4). Tujuan perantara Tujuan yang ditentukan untuk mencapai tujuan sementara
- 5). Tujuan insidental Tujuan yang berkaitan dengan keadaan dalam proses mencapai tujuan umum
- 6). Tujuan khusus Pengkhususan dari tujuan umum
Untuk dapat berfungsi demikian, manusia memerlukan pengetahuan, keterampilan, penguasaan teknologi, dan dapat mandiri melalui pendidikan. Produktivitas kerja memerlukan pengetahuan, keterampilan dan penguasaan teknologi. Sehingga dengan adanya tingkat pendidikan karyawan maka kinerja karyawan akan menjadi lebih baik dan tujuan dari perusahaan akan tercapai dengan sempurna.

3. Sistem Kerja

a. Pengertian Sistem Kerja

Sistem kerja merupakan suatu kesatuan yang unsur-unsurnya terdiri dari manusia, peralatan dan lingkungan, dimana unsur-unsur tersebut terintegrasi untuk mencapai suatu tujuan dari sistem kerja tersebut. Sistem kerja dapat berupa suatu sistem yang sederhana sampai dengan suatu bentuk sistem yang kompleks. Proses produksi disuatu perusahaan merupakan suatu contoh sistem kerja, dimana pada sistem tersebut terjadi interaksi antara para pekerja, mesin, bahan baku serta lingkungan kerjanya dalam upaya mencapai tujuan yang diharapkan.

Apabila kita berada dalam dunia pekerjaan, maka terdapat berbagai faktor yang mempengaruhi jalannya pekerjaan. Faktor-faktor ini perlu diperhatikan karena bila menimbulkan kerugian apabila tidak diperhatikan dan mendatangkan keuntungan bila sebaliknya. Dilihat dari segi bahwa manusia adalah salah satu komponen dari sistem kerja, maka faktor-faktor tersebut jelas harus diperhatikan jika dikehendaki suatu rancangan sistem kerja yang optimal. begitu juga dengan pekerjaan lain yang memberikan dampak terhadap manusia sebagai pengguna dari sistem kerja tersebut maka hendaknya disesuaikan dengan kemampuan manusia.

Sistem kerja yang ditata dengan baik sangatlah diperlukan dalam berbagai aktivitas seperti perancangan tata letak fasilitas, penjadwalan produksi, pengukuran kinerja pekerja untuk penetapan timbal jasa dan tata hitung ongkos. Untuk dapat mencapai suatu tatanan yang baik dari sistem kerja diperlukan adanya penataan sistem kerja yang terintegrasi dari unsur-unsur yang membentuk sistem kerja tersebut, sehingga dapat mencapai sasarannya dengan cara yang sebaik-baiknya.

b. Teknik Perancangan Untuk Perbaikan Sistem Kerja

Untuk dapat merancang sistem kerja yang baik, seorang perancang harus dapat menguasai dan mengendalikan faktor-faktor yang membentuk suatu sistem kerja. Faktor-faktor tersebut bila dilihat dalam kelompok besarnya terdiri atas pekerja, mesin dan peralatan serta lingkungannya.

Prinsip-prinsip ekonomi gerakan merupakan bekal penting untuk mendapat rancangan suatu sistem kerja yang baik, karena disinilah diperhatikan beberapa pengaruh hasil kerjanya, disamping pengaruh dari manusia yang melakukan pekerjaan tersebut. Dibawah ini akan diuraikan prinsip-prinsip ekonomi gerakan yang dihubungkan dengan tubuh manusia dan gerakannya, pengaturan tata letak tempat kerja dan perancangan peralatan.

4. Produktivitas Kerja

a. Pengertian Sistem Kerja

Setiap perusahaan selalu berusaha agar karyawan bisa berprestasi dalam bentuk memberikan produktivitas kerja yang maksimal. Produktivitas kerja karyawan bagi suatu perusahaan sangatlah penting sebagai alat pengukur keberhasilan dalam menjalankan usaha. Karena semakin tinggi produktivitas kerja karyawan dalam perusahaan, berarti laba perusahaan dan produktivitas akan meningkat.

b. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja

Dalam upaya meningkatkan produktivitas kerja karyawan di suatu perusahaan perlu memperhatikan faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan tersebut. Banyak faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja karyawan baik yang berhubungan dengan tenaga kerja itu sendiri maupun faktor-faktor yang berhubungan dengan lingkungan perusahaan dan kebijakan pemerintah secara keseluruhan.

Menurut Pandji Anoraga (2005: 56-60). Ada 10 faktor yang sangat diinginkan oleh para karyawan untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan, yaitu:

- (1) pekerjaan yang menarik,
- (2) upah yang baik,
- (3) keamanan dan perlindungan dalam pekerjaan,
- (4) etos kerja dan
- (5) lingkungan atau sarana kerja yang baik,
- (6) promosi dan perkembangan diri mereka sejalan dengan perkembangan perusahaan,
- (7) merasa terlibat dalam kegiatan-kegiatan organisasi,
- (8) pengertian dan simpati atas persoalan-persoalan pribadi,
- (9) kesetiaan pimpinan pada diri si pekerja,
- (10) Disiplin kerja yang keras.

c. Pengukuran Produktivitas Kerja

Untuk mengetahui produktivitas kerja dari setiap karyawan maka perlu dilakukan sebuah pengukuran produktivitas kerja. Pengukuran produktivitas tenaga kerja menurut sistem pemasukan fisik per orang atau per jam kerja orang ialah diterima secara luas, dengan menggunakan metode pengukuran waktu tenaga kerja (jam, hari atau tahun). Pengukuran diubah ke dalam unit-unit pekerja yang diartikan sebagai jumlah kerja yang dapat dilakukan dalam satu jam oleh pekerja yang bekerja menurut pelaksanaan standar (Muchdarsyah Sinungan, 2005: 262 dalam jurnal GD. Wayan Darmadi). Menurut Henry Simamora (2004: 612) faktor-faktor yang digunakan dalam pengukuran produktivitas kerja meliputi kuantitas kerja, kualitas kerja dan ketepatan waktu:

- 1) Kuantitas kerja adalah merupakan suatu hasil yang dicapai oleh karyawan dalam jumlah tertentu dengan perbandingan standar ada atau ditetapkan oleh perusahaan.
- 2) Kualitas kerja adalah merupakan suatu standar hasil yang berkaitan dengan mutu dari suatu produk yang dihasilkan oleh karyawan dalam hal ini merupakan suatu kemampuan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan secara teknis dengan perbandingan standar yang ditetapkan oleh perusahaan.
- 3) Ketepatan waktu merupakan tingkat suatu aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang ditentukan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.

C. METODE PENELITIAN

1. Desain Penelitian

Jenis Penelitian yang penulis gunakan dalam penelitian ini adalah penelitian yang bersifat kuantitatif dimana data yang dipaparkan bukan dalam bentuk angka, Rusiadi, et al. (2013). Penelitian ini mengajukan judul : Analisis Pengaruh Masa Kerja, Tingkat Pendidikan Dan Sistem Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Andalan Famili Indonesia.

2. Populasi dan Sampel Penelitian

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan (Sugiyono, 2009:36). populasi merupakan jumlah keseluruhan dari sampel yang digunakan dalam penelitian ini yaitu karyawan yang terdapat di perusahaan PT. Andalan Famili Indonesia sebanyak 40 karyawan.

Sampel adalah sebagian dari populasi yang dianggap mewakili karakteristik penelitian. Pengambilan sampel harus diperhitungkan secara benar, sehingga dapat memperoleh sampel yang benar-benar mewakili gambaran dari populasi yang sesungguhnya. Dalam penelitian ini, teknik dalam pengambilan sampel yaitu sampel jenuh atau padat dimana sampel diambil seluruh karyawan PT. Andalan Famili Indonesia sebanyak 40 karyawan.

3. Metode Pengambilan Data

Metode pengumpulan data merupakan suatu cara yang sistematis dan objektif untuk memperoleh atau mengumpulkan keterangan-keterangan yang bersifat lisan maupun tulisan. Adapun teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut: Dalam Penelitian lapangan ini penulis melakukan pengumpulan data melalui :

- a. Studi dokumentasi mengumpulkan dan mengelola data dan informasi yang diperoleh yang berhubungan dengan masalah yang diteliti.
- b. Angket / Quisioner yaitu bentuk pertanyaan yang diajukan kepada responden yaitu karyawan PT. Andalan Famili Indonesia yang menjadi objek penelitian dan penilaiannya menggunakan skala Ordinal.

4. Metode Analisis Data

Model analisis data yang digunakan untuk mengetahui besarnya Analisis faktor-faktor yang mempengaruhi tinggi rendahnya tingkat upah terhadap produktivitas kerja karyawan adalah model ekonometrik dengan teknik analisis menggunakan model kuadrat terkecil biasa. Model persamaanya adalah sebagai berikut :

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

Keterangan :

α	=	<i>Intercept</i>
β_1, β_2	=	Koefisien Regresi
X_1	=	Masa kerja
X_2	=	Tingkat Pendidikan
X_3	=	Sistem Kerja
μ	=	Kesalahan Pengganggu/ <i>Error Term</i>

5. Pengujian Data

Pengujian data dilakukan melalui pengujian Asumsi Klasik, di mana model regresi linier yang baik jika model tersebut memenuhi kriteria BLUE (*Best Linear Unbiased Estimator*). BLUE dapat dicapai bila memenuhi asumsi klasik, yaitu :

- 1) Uji Normalitas
- 2) Uji Multikolonieritas
- 3) Uji Heteroskedastisitas
- 4) Uji Autokorelasi

6. Pengujian Hipotesis

Uji hipotesis berguna untuk memeriksa atau menguji apakah koefisien regresi yang didapat signifikan. Ada tiga jenis koefisien regresi yang dapat dilakukan yaitu uji determinasi, uji F dan uji t.

- 1) Uji Koefisien Determinasi
- 2) Uji F (Uji Signifikansi Simultan)
- 3) Uji t (parsial)

D. Hasil Penelitian dan Pembahasan**1. Regresi linear Berganda**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Correlations			Collinearity Statistics	
	B	Std. Error				Beta	Zero-order	Partial	Part	Tolerance
	1 (Constant)	4,679	1,213		3,857	,000				
Masa Kerja	,210	,088	,308	2,403	,022	,763	,372	,203	,434	2,303
Tingkat Pendidikan	,317	,091	,500	3,492	,001	,827	,503	,295	,348	2,873
Sistem Kerja	,077	,061	,145	1,271	,212	,647	,207	,107	,551	1,814

Berdasarkan tabel 4.32 tersebut diperoleh regresi linier berganda sebagai berikut $Y = 4,679 + 0,210 X_1 + 0,317 X_2 + 0,077 X_3 + e$.

Interpretasi dari persamaan regresi linier berganda adalah:

- Jika segala sesuatu pada variabel-variabel bebas dianggap konstan maka nilai produktivitas kerja (Y) adalah sebesar 4,679.
- Jika terjadi peningkatan masa kerja sebesar 1, maka produktivitas kerja (Y) akan meningkatkan sebesar 0,210.
- Jika terjadi peningkatan tingkat pendidikan sebesar 1, maka produktivitas kerja (Y) akan meningkat sebesar 0,317.
- Jika terjadi peningkatan sistem kerja sebesar 1, maka produktivitas kerja (Y) akan meningkat sebesar 0,077.

2. Uji Kesesuaian**a. Uji Simultan (Uji F)****Uji Simultan****Uji Simultan
ANOVA^b**

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	130,062	3	43,354	34,654	,000 ^a
	Residual	45,038	36	1,251		
	Total	175,100	39			

Berdasarkan tabel 4.33 di atas dapat dilihat bahwa Fhitung sebesar 34,654 sedangkan Ftabel sebesar 2,61 yang dapat dilihat pada $\alpha = 0,05$ (lihat lampiran tabel F). Probabilitas signifikan jauh lebih kecil dari 0,05 yaitu $0,000 < 0,05$, maka model regresi dapat dikatakan bahwa dalam penelitian ini masa kerja, tingkat pendidikan dan sistem kerja secara serempak berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja. Maka hipotesis sebelumnya adalah Terima H_a (tolak H_0) atau hipotesis diterima.

b Uji Parsial (Uji t)

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Correlations			Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Zero-order	Partial	Part	Tolerance	VIF
1	(Constant)	4,679	1,213		3,857	,000					
	Masa Kerja	,210	,088	,308	2,403	,022	,763	,372	,203	,434	2,303
	Tingkat Pendidikan	,317	,091	,500	3,492	,001	,827	,503	,295	,348	2,873
	Sistem Kerja	,077	,061	,145	1,271	,212	,647	,207	,107	,551	1,814

Pengaruh masa kerja terhadap produktivitas kerja

Pengujian signifikan dengan kriteria pengambilan keputusan:

Ha diterima dan H0 ditolak, apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $Sig. t < \alpha$

Ha ditolak dan H0 diterima, apabila $t_{hitung} < t_{tabel}$ atau $Sig. t > \alpha$

t_{hitung} sebesar 2,403 sedangkan t_{tabel} sebesar 1,660 dan signifikan sebesar 0,022, sehingga $t_{hitung} < t_{tabel}$ 1,660 dan signifikan $0,022 > 0,05$, maka Ha ditolak dan H0 diterima, yang menyatakan masa kerja berpengaruh dan signifikan secara parsial terhadap produktivitas kerja.

α Pengaruh tingkat pendidikan terhadap produktivitas kerja. Pengujian

signifikan dengan kriteria pengambilan keputusan:

Ha diterima dan H0 ditolak, apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $Sig. t < \alpha$

Ha ditolak dan H0 diterima, apabila $t_{hitung} < t_{tabel}$ atau $Sig. t > \alpha$

t_{hitung} sebesar 3,492 sedangkan t_{tabel} sebesar 1,660 dan signifikan sebesar 0,001, sehingga $t_{hitung} > t_{tabel}$ 1,670 dan signifikan $0,001 < 0,05$, maka Ha diterima dan H0 ditolak, yang menyatakan tingkat pendidikan berpengaruh dan signifikan secara parsial terhadap produktivitas kerja.

3) Pengaruh system kerja terhadap produktivitas kerja.

Pengujian signifikan dengan kriteria pengambilan keputusan:

Ha diterima dan H0 ditolak, apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $Sig. t < \alpha$

Ha ditolak dan H0 diterima, apabila $t_{hitung} < t_{tabel}$ atau $Sig. t > \alpha$

t_{hitung} sebesar 1,271 sedangkan t_{tabel} sebesar 1,660 dan tidak signifikan sebesar 0,212, sehingga $t_{hitung} > t_{tabel}$ 1,660 dan tidak signifikan 0,212

$0,05$, maka Ha ditolak dan H0 diterima, yang menyatakan system kerja berpengaruh dan tidak signifikan secara parsial terhadap produktivitas kerja.

c Koefisien Determinasi**Koefisien Determinasi****Model Summary^b**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics					Durbin-Watson
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change	
1	,862 ^a	,743	,721	1,11851	,743	34,654	3	36	,000	1,739

Berdasarkan tabel 4.35 di atas dapat dilihat bahwa angka *Adjusted R Square* 0,743 yang dapat disebut koefisien determinasi yang dalam hal ini berarti 74,3% produktivitas kerja dapat diperoleh dan dijelaskan oleh Sistem Kerja, Masa Kerja, Tingkat

Pendidikan. Sedangkan sisanya $100\% - 74,3\% = 25,7\%$ dijelaskan oleh faktor lain atau variabel diluar seperti insentif, jabatan, pengalaman kerja, biaya hidup dan lain-lain.

E. SIMPULAN DAN SARAN

1. Simpulan

Berdasarkan analisis data dan pembahasan hasil penelitian, dapat ditarik Berdasarkan analisis data dan pembahasan hasil penelitian, dapat ditarik simpulan sebagai berikut:

- a. Hasil pengujian hipotesis bahwa nilai F hitung $34,654 > F$ tabel 2,61 dan probabilitas signifikan jauh lebih kecil dari 0,05 yaitu $0,000 < 0,05$. Maka tolak H_0 (terima H_1). Dapat disimpulkan bahwa masa kerja, tingkat pendidikan dan sistem kerja berpengaruh secara serempak (simultan) terhadap produktivitas kerja, dengan demikian hipotesis sebelumnya diterima.
- b. Hasil pengujian hipotesis Kualitas Pelayanan dan Kualitas Produk berpengaruh secara parsial dijabarkan sebagai berikut :
 - a. Pengaruh masa kerja terhadap produktivitas kerja
Pengujian signifikan dengan kriteria pengambilan keputusan: H_a diterima dan H_0 ditolak, apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $Sig. t < \alpha$
 H_a ditolak dan H_0 diterima, apabila $t_{hitung} < t_{tabel}$ atau $Sig. t > \alpha$
 t_{hitung} sebesar 2,403 sedangkan t_{tabel} sebesar 1,660 dan signifikan sebesar 0,022, sehingga $t_{hitung} 2,403 > t_{tabel} 1,660$ dan signifikan $0,022 > 0,05$, maka H_a ditolak dan H_0 diterima, yang menyatakan masa kerja berpengaruh dan signifikan secara parsial terhadap produktivitas kerja.
 - b. Pengaruh tingkat pendidikan terhadap produktivitas kerja. Pengujian signifikan dengan kriteria pengambilan keputusan:
 H_a diterima dan H_0 ditolak, apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $Sig. t < \alpha$
 H_a ditolak dan H_0 diterima, apabila $t_{hitung} < t_{tabel}$ atau $Sig. t > \alpha$
 t_{hitung} sebesar 3,492 sedangkan t_{tabel} sebesar 1,660 dan signifikan sebesar 0,001, sehingga $t_{hitung} 3,492 > t_{tabel} 1,670$ dan signifikan $0,001 < 0,05$, maka H_a diterima dan H_0 ditolak, yang menyatakan tingkat pendidikan berpengaruh dan signifikan secara parsial terhadap produktivitas kerja.
- c. Pengaruh system kerja terhadap produktivitas kerja. Pengujian signifikan dengan kriteria pengambilan keputusan: H_a diterima dan H_0 ditolak, apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $Sig. t < \alpha$
 H_a ditolak dan H_0 diterima, apabila $t_{hitung} < t_{tabel}$ atau $Sig. t > \alpha$
 t_{hitung} sebesar 1,271 sedangkan t_{tabel} sebesar 1,660 dan tidak signifikan sebesar 0.212, sehingga $t_{hitung} 1.271 > t_{tabel} 1,660$ dan tidak signifikan $0.212 > 0,05$, maka H_a ditolak dan H_0 diterima, yang menyatakan system kerja berpengaruh dan tidak signifikan secara parsial terhadap produktivitas kerja.

2. Saran

Adapun saran-saran yang dapat diberikan melalui hasil penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Bagi perusahaan, untuk lebih meningkatkan sistem kerja kepada karyawan untuk meningkatkan tata kelola organisasi yang baik, karena keteraturan dan pelaksanaan tugas secara sistematis mempermudah pencapaian kinerja sesuai dengan standar yang ditetapkan.
- b. Bagi peneliti selanjutnya, diharapkan dapat meneliti kembali variabel masa kerja, tingkat pendidikan dan sistem kerja maupun variabel-variabel lain diluar variabel ini agar memperoleh hasil yang lebih bervariasi yang dapat menggambarkan hal-hal apa saja yang dapat berpengaruh terhadap produktivitas kerja dan lebih teliti lagi dalam membuat kuesioner agar butir pertanyaan yang dibuat dapat dikatakan valid dan reliabel.

DAFTAR PUSTAKA

- Rudiansyah, Febri (2014). *Pengaruh Insentif, Tingkat Pendidikan Dan Masa Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Studi Kasus Pada Hotel Pelangi Malang)*. Universitas Brawijaya: Malang.
- Rusiadi, et al. (2013). *Metode Penelitian Manajemen, Akuntansi dan Ekonomi Pembangunan, Konsep, Kasus dan Aplikasi SPSS, Eviews, Amos, dan Lisrel*. Cetakun pertama. Medan: USU Press.
- Pandapotan, Eben Tua (2013). *Pengaruh Pendidikan, Upah, Masa kerja Dan Usia Terhadap Produktivitas Karyawan (Studi Kasus Pada PT. Gandum Malang)*. Universitas Brawijaya: Malang.
- Sukmana, Ganjar Mulya (2013). *Pengaruh Tingkat Pendidikan, Pengalaman Kerja dan Pemberian Insentif Kerja Terhadap Produktivitas Tenaga Kerja (Kasus Pada CV. Yugatama Prima Mandiri Kab. Jember)*. Universitas Brawijaya: Malang.
- Hordiansyah, Rizki. 2011. *Pengaruh Pengalaman Kerja dan Tingkat Upah terhadap Produktivitas Pekerja di UD. Farley's Kota Mojokerto*. diunduh dari www.academia.edu.
- <http://ejournal-s1.undip.ac.id/index.php/jme>
- Tua Pandapotan, EBEN (2013). *Pengaruh Variabel Pendidikan, Upah, Masa Kerja Dan Usia Terhadap Produktivitas Karyawan (Studi Kasus Pada PT. Gandum Malang)*. Universitas Brawijaya: Malang.
- Sulaeman, Ardika (2014). *Pengaruh Upah Dan Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Kerajinan Ukiran Kabupaten Subang: STIE Miftahul Huda: Subang*.
- Herawati, Nur (2013). *Analisis Pengaruh Pendidikan, Upah Pengalaman Kerja, Jenis Kelamin Dan Umur Terhadap Produktivitas Tenaga Kerja Industri Skuttlecock Kota Tegal: Jurusan IESP Fakultas Ekonomika Dan Bisnis. Universitas Diponegoro: Semarang*.
- Arini. (2011). *Analisis Pengaruh Pemberian Kompensasi, Lingkungan Kerja, Tingkat Pendidikan Dan Masa Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Sub Bayun Finishing (Studi Kasus Pada PT. Indah Kiat Pulp & Paper Tbk, Skripsi Program Sarjana Malang: Universitas Brawijaya*.