

## **PENGARUH FAKTOR BIOGRAFIS (USIA, MASA KERJA, DAN GENDER) TERHADAP PRODUKTIVITAS KARYAWAN (STUDI KASUS PT BANK X)**

Sunar  
Universitas Borobudur, Jakarta  
Jln. Raya Kalimalang Jakarta  
sunar@yahoo.com

### **Abstract**

*In the success of an organization, employees have share. For that required by employees that have developing and energetic nature and attitude such as high responsiveness, initiative, creative, and also sensitive to adaptation which all the can be used as mediums to increase employees productivity. Base on the background and concept stated, we can formulate the following: Is there any significant relationship between biographical factors and employees productivity (a case study at PT Bank X)? This research is intended to increase conceptual and empirical knowledge and to analyze relationship between these two matters. After analyzing the influence of biographical factors: age, working year, gender, and productivity obtained from calculation table, we can conclude that age, year of service, and gender factors all together give very strong influence because they yield correlation coefficient value equal to 0,987 and the F test shows statistically significant value.*

**Keywords:** *employment biographical factors, year of working, gender (male & female)*

### **Pendahuluan**

Seiring dengan pertumbuhan perindustrian yang ada di Indonesia, maka timbul suatu persaingan yang semakin ketat. Oleh karena itu, perindustrian yang ada tersebut harus mempersiapkan diri untuk meningkatkan kualitas produk dan pelayanan perusahaan mampu menghadapi persaingan dan mempertahankan kegiatan produksi perusahaannya dengan bergantung pada kemampuan perusahaan dalam mengelola sumber daya manusia yang dimilikinya.

Kinerja karyawan memiliki peranan penting dan penentu bagi berhasil tidaknya suatu perusahaan. Keberhasilan suatu perusahaan ditentukan sumber daya manusia yang antara lain berkenaan dengan keteraturan perilaku orang-orang dalam berinteraksi, berkembangnya norma-norma dalam

kelompok kerja, dan nilai-nilai yang didukung oleh perusahaan, falsafah yang menjadi landasan orang dalam berinteraksi, berkembangnya norma-norma dalam kelompok kerja, dan nilai-nilai yang didukung oleh perusahaan, falsafah yang menjadi landasan kebijaksanaan perusahaan yang berkaitan dengan karyawan, dan tidak kalah penting adalah faktor biografis karyawan yang merupakan faktor yang melekat dalam individu setiap karyawan.

Karyawan mempunyai andil dalam keberhasilan organisasi. Untuk itu dibutuhkan karyawan yang mempunyai sifat dan sikap yang membangun dan aktif seperti daya tanggap yang tinggi, inisiatif dan kreatif, serta kepekaan beradaptasi yang kesemua ini dapat digunakan sebagai

sarana untuk meningkatkan produktivitas karyawan.

Berdasarkan konsep dan latar belakang masalah yang dikemukakan, maka dapat dirumuskan sebagai berikut :

1. Apakah terdapat pengaruh faktor biografis terhadap produktivitas karyawan?
2. Faktor manakah yang dominan menentukan produktivitas karyawan ?

Penelitian ini dimaksudkan untuk meningkatkan konsep dan empiris dari suatu pengetahuan dan menggali hubungan antara faktor biografis dan produktivitas karyawan.

### **Beberapa Hal Mutlak dalam Perilaku Organisasi**

Sebuah asas sederhana dan universal menjelaskan perilaku keorganisasian: "Tuhan memberikan hal yang gampang kepada fisikawan, manusia itu sangat rumit. (Robbin, 2001). Mereka tidak mirip satu sama lain, suatu hal yang membatasi kemampuan membuat generalisasi yang sederhana, akurat dan meyakinkan.. sering dua orang bertindak berlainan pada situasi yang sama, dan perilaku seseorang berubah dalam situasi berbeda."

Dalam perilaku organisasi model terdiri dari parameter-parameter, variabel utama yang bebas maupun yang tergantung.

### **Variabel Bergantung**

Variabel Bergantung (*dependent variables*), adalah suatu anggapan yang dipengaruhi oleh sebuah variabel bebas (*independent*), merupakan faktor kunci yang ingin dijelaskan atau diramalkan yang terdiri dari; **produktivitas, kemangkiran, tingkat keluarnya karyawan, dan kepuasan kerja.** (Robbin, 2001). Empat hal ini diterima baik secara meluas, sehingga digunakan sebagai determinan kritis yang menentukan keefektifan sumber daya manusia dalam organisasi. Dalam penelitian

ini variabel dependent yang akan diukur adalah produktivitas.

### **Produktivitas**

Produktivitas merupakan ukuran kinerja yang mencakup efektivitas dan efisiensi, suatu organisasi adalah produktif jika organisasi itu mencapai tujuan-tujuannya dan mencapainya dengan merubah masukan menjadi keluaran dengan biaya paling rendah. Sebuah perusahaan bisnis efektif bila perusahaan tersebut mencapai tujuan-tujuan penjualannya atau pangsa pasarnya, tetapi produktivitasnya juga bergantung pada pencapaian tujuan tersebut secara efisien. Ukuran efisiensi semacam ini dapat mencakup laba atas investasi (*return on investment*), laba per dolar penjualan, dan keluaran perjam kerja.

- Efektivitas; pencapaian tujuan
- Efisiensi; Nisbah antara keluaran efektif dan masukan yang diperlukan untuk mencapainya. Terdapat beberapa pengertian serta definisi yang merupakan pengertian secara universal tentang produktivitas menurut *Piagam Produktivitas Oslo* 1984 mengemukakan konsep sebagai berikut:
- Produktivitas adalah konsep universal, dimaksudkan untuk menyediakan makin banyak barang dan jasa untuk kebutuhan semakin banyak orang dengan menggunakan sedikit sumber.
- Secara umum produktivitas didasarkan pada pendekatan multi disiplin yang secara efektif merumuskan tujuan rencana pengembangan dan pelaksanaan cara-cara produktif dengan menggunakan sumber daya secara menyeluruh.
- Produktivitas secara terpadu melibatkan semua usaha manusia dengan menggunakan ketrampilan, modal, teknologi, manajemen, informasi, energi dan sumber daya lainnya untuk

perbaikan mutu kehidupan yang mantap bagi semua manusia melalui pendekatan konsep produktivitas secara menyeluruh.

- Produktivitas lebih dari sekedar ilmu teknologi dan teknik teknologi secara teknik-teknik manajemen akan tetapi juga filosofi dan sikap yang kuat untuk secara terus menerus berusaha mencapai mutu kehidupan yang lebih baik. (Ravianto, 1986)

Menurut Dewan Produktivitas Nasional Republik Indonesia; produktivitas adalah sebagai sikap mental yang selalu mempunyai pandangan bahwa mutu kehidupan hari ini harus lebih baik dari kemarin dan esok lebih baik dari hari ini. Sedangkan menurut pandangan umum dalam buku teks tentang produktivitas; produktivitas mengandung arti sebagai perbandingan antara hasil yang dicapai dengan keseluruhan sumber daya yang digunakan. (Husein Umar, 2000).

Menurut John Soeprihanto produktivitas diartikan :”Sebagai kemampuan sumber-sumber ekonomi untuk menghasilkan sesuatu atau dapat diartikan juga sebagai perbandingan antara pengorbanan (input) dengan penghasilan (output)”. (Suprihanto, 2000). Sedangkan menurut Nawawi H. Hadri adalah :”Produktivitas merupakan ukuran tingkat kemampuan pekerja secara individual dalam menghargai hasil kerjanya dan keikutsertaannya dalam menghasilkan barang atau jasa sebagai produk organisasi atau perusahaannya” (Nawawi Hadari, 2001)

Adapun pengertian produktivitas menurut J.Ravianto dkk. Yang dikutip oleh Ahmad Tohardi :”Produktivitas adalah hubungan diantara jumlah produk yang diproduksi dan jumlah sumber daya manusia yang diperlukan untuk memproduksi produk tersebut. Atau dengan rumusan yang lebih umum yaitu rasio antar ke-

puasan konsumen dengan pengorbanan yang diberikan”. (Tohardi, 2002)

Dari definisi yang disebutkan di atas dapatlah disimpulkan bahwa produktivitas tenaga kerja adalah perbandingan antara keluaran (output) dengan masukan (input), sehingga dapat dibuat rumusan sebagai berikut:

$$\text{Produktivitas Tenaga Kerja} = \frac{\text{Jml yang dihasilkan}}{\text{Jml masukan tenaga}}$$

Nilai input dapat berupa kombinasi dari berbagai faktor-faktor produksi atau masing-masing faktor produksi secara terpisah. Dalam hal ini faktor yang terpenting adalah faktor manusia dan input tenaga kerja. Sedangkan output dalam satuan unit fisik dan nilai. Secara teknis operasional peningkatan produktivitas mengandung makna dalam tiga hal :

- Jumlah produksi yang sama dicapai dengan mengurangi sedikit sumber daya.
- Jumlah produksi yang lebih besar dicapai dengan jumlah sumber daya yang sama.
- Jumlah produksi yang lebih besar dicapai dengan tambahan sumber daya yang secara relatif lebih sedikit.

## **Variabel Bebas**

Variabel bebas adalah determinan (penentu) utama terhadap produktivitas, kemangkiran, keluar masuknya karyawan, dan kepuasan kerja. Dalam perilaku organisasi adalah dipandang sebagai suatu perangkat blok bangunan yang semakin rumit, dimana dalam dasar atau tingkat pertama dari model kita adalah pemahaman terhadap perilaku individual.

**Variabel Tingkat Individual** : setiap individu yang memasuki organisasi dengan karakteristik tertentu yang akan mempengaruhi perilaku mereka ditempat kerja. Pada hakekatnya karakteristik tersebut masih utuh pada saat mereka mema-

suki angkatan kerja, dan umumnya manajemen tidak dapat berbuat banyak untuk mengubahnya. Yang lebih jelas dari karakteristik ini adalah :

1. Ciri Kepribadian
2. Biografis seperti misalnya; usia, jenis kelamin, dan status perkawinan.
3. Nilai dan sikap
4. Tingkat kemampuan dasar

Variabel yang lainnya adalah :

- Persepsi
- Pengambilan keputusan pribadi
- Pembelajaran
- Motivasi

### **Karakteristik Biografis**

Karakteristik Biografis yang merupakan karakteristik pribadi misalnya umur, jenis kelamin, dan status perkawinan yang obyektif dan mudah diperoleh dari catatan pribadi.

**Usia :** Kemungkinan besar hubungan antara usia dan kinerja merupakan isi yang makin penting selama dasa warsa yang akan datang. Sekurang-kurangnya karena tiga alasan :

- Ada keyakinan yang meluas bahwa kinerja merosot dengan meningkatnya usia. Tak peduli apakah itu benar atau tidak, banyak orang menyakininya dan bertindak atas dasar itu.
- Adalah realita bahwa angkatan kerja menua. Misalnya pekerja usia 55 dan yang lebih tua merupakan sektor yang berkembang paling cepat dan angkatan kerja antara tahun 1990 dan 2005, peringkat mereka diharapkan melonjak 43,7 persen. (Galen, 1993)
- Perundang-undangan Amerika baru-baru ini menyatakan bahwa segala maksud dan tujuan, menyatakan pensiunan yang bersifat perintah sebagai suatu tindakan yang melanggar hukum. Sehingga kebanyakan pekerja saat ini tidak lagi harus pensiun pada usia 70 tahun.

Apa persepsi tentang pekerja yang sudah tua? Bukti menunjukkan bahwa para majikan mempunyai perasaan yang campur aduk. American Business and Older Workers, 1995). Mereka melihat sejumlah kualitas positif yang dibawa orang tua kedalam pekerjaan mereka : khususnya pengalaman, pertimbangan, etika kerja yang kuat, dan komitmen terhadap mutu. Namun pekerja tua itu juga dianggap kurang luwes dan menolak teknologi baru dan pada suatu ketika organisasi mencari individu-individu yang dapat menyesuaikan diri dan terbuka terhadap perubahan, hal-hal negatif yang diasosiasikan dengan usia jelas mengganggu pengangkatan awal atas karyawan tua dan meningkatkan kemungkinan mereka dibiarkan pergi selama perampingan organisasi.

### **Jenis Kelamin**

Beberapa isu yang sering diperdebatkan, kesalah pahaman, dan pendapat-pendapat tanpa dukungan mengenai apakah kinerja wanita sama dengan kinerja pria ketika bekerja. Untuk memulai analisa ini sebaiknya kita awali dengan mengakui bahwa terdapat beberapa, jika ada, perbedaan-perbedaan penting antara pria dan wanita yang mempengaruhi kinerja mereka. Misalnya tidak ada perbedaan yang konsisten pria-wanita dalam kemampuan memecahkan masalah. Ketrampilan analisis, dorongan kompetitif, motivasi, sosiabilitas, atau kemampuan belajar. (Maccoby, 1981)

### **Status Perkawinan**

Tidak cukup studi untuk menarik kesimpulan mengenai dampak perkawinan pada produktivitas. Namun riset yang konsisten menunjukkan bahwa karyawan yang menikah lebih sedikit absensinya, mengalami pergantian yang lebih rendah, dan lebih puas dengan pekerjaan mereka dari pada rekan kerjanya yang bujangan.

## **Masa Kerja**

Karakteristik biografis yang terakhir adalah masa kerja. Dengan pengecualian isu beda pria wanita, agaknya tidak ada isu yang lebih merupakan kesalahan besar dan spekulatif daripada senioritas pada kerja.

## **Variabel Tingkat Organisasi**

Perilaku organisasional mencapai tingkat kecanggihan yang tertinggi bila ditambahkan struktur formal kepada pengetahuan kita mengenai perilaku individu dan kelompok. Seperti perilaku kelompok lebih dari jumlah individunya demikian pula organisasi lebih dari jumlah kelompok-kelompok anggotanya. Desain organisasi formal, teknologi, proses kerja dan pekerjaan, kebijakan dan praktik sumber daya manusia dari organisasi itu (proses seleksi, program pelatihan dan metode penilaian kerja), budaya intern dan tingkat stress kerja, semuanya mempunyai dampak pada variabel-variabel bebas.

## **Hipotesis**

Penelitian ini dimaksudkan untuk menjawab beberapa hipotesis sebagai berikut :

$H_0$  = tidak terdapat pengaruh yang signifikan faktor-faktor biografis terhadap produktivitas karyawan.

$H_1$  = terdapat pengaruh yang signifikan faktor-faktor biografis terhadap produktivitas karyawan.

## **Metode Penelitian**

Dalam penyusunan penelitian yang penulis gunakan adalah jenis riset yang bersifat deskriptif korelasional yang dimaksudkan untuk melihat hubungan antara faktor biografis terhadap produktivitas karyawan dan faktor-faktor yang mempengaruhinya.

## **Lokasi Penelitian**

Penelitian inidilakukan pada salah satu kantor PT Bank X. Kantor merupakan salah satu unit yang diamati adalah bagian Marketing dari PT Bank X, yang terdiri dari karyawan yang menjabat bidang *account officer* dan assistant account officer. *Account officer* adalah suatu jabatan dibidang marketing dimana orang tersebut adalah merupakan petugas yang bertanggung jawab untuk membuka *account* dari seorang nasabah dan maintenance account tersebut dengan kontrak secara umum maupun bersifat personal.

## **Data**

Data yang digunakan dalam penelitian ini merupakan data sekunder yang diperoleh dari catatan perusahaan tentang biografis karyawan dan data penjualan mulai tahun 2003 sampai dengan 2005.

## **Analisa data**

### **Korelasi Berganda**

Korelasi berganda adalah hubungan dari beberapa variabel independen dengan satu variabel-variabel dependen. Dengan korelasi ini ingin diketahui berapa besar variabel independent secara bersama-sama (jumlah tenaga kerja laki-laki, perempuan, rata-rata usia, dan masa kerja) terhadap variabel dependen (produktivitas tenaga kerja). Untuk menguji koefisien korelasi ini kita dapat melihat pada nilai Sig atau dengan uji F pada table ANOVA.

Aturan keputusan dalam uji ini adalah menerima  $H_0$  jika nilai Sig dari koefisien korelasi berganda lebih besar dari alpha, sebaliknya menolak  $H_0$  jika nilai Sig lebih kecil dari alpha. Demikian pula jika menggunakan uji F, aturan pengambilan keputusannya adalah menerima  $H_0$  jika F hitung lebih besar dari F table atau Sig F lebih besar dari alpha.

### **Koefisien Determinasi**

Koefisien korelasi adalah suatu nilai yang menggambarkan seberapa besar variasi atau perubahan dari variabel dependen bisa dijelaskan oleh perubahan atau variasi variabel independent. Dengan mengetahui nilai koefisien determinasi dapat dijelaskan tentang kebaikan dari model regresi dalam memprediksi variabel dependen. Semakin tinggi nilai koefisien determinasi maka semakin baik kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen.

Data yang diperoleh dianalisa dengan menggunakan multiple regression untuk menganalisa faktor jumlah karyawan, gender, usia, dan masa kerja secara bersama-sama untuk menganalisa kembali pengaruh faktor-faktor tersebut terhadap produktivitas tenaga kerja dengan persamaan multiple regression sebagai berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + b_4X_4 + e$$

### **Dimana nilai**

- Y dependen variable dimana dalam hal ini adalah produktivitas,
- a adalah intersep; b<sub>1</sub>, b<sub>2</sub>, b<sub>3</sub>, b<sub>4</sub> =koefisien
- X<sub>1</sub>=jumlah tenaga kerja perempuan
- X<sub>2</sub> = jumlah tenaga kerja laki-laki
- X<sub>3</sub> = usia rata-rata tenaga kerja
- X<sub>4</sub> = masa kerja rata-rata
- e = error

### **Uji Signifikansi Model**

Untuk memperoleh keyakinan tentang kebaikan model regresi dalam memprediksi maka harus diuji signifikansi masing-masing koefisien dari model dengan menggunakan uji t. Aturan penerimaan dan penolakan hipotesis jika menggunakan uji t adalah menerima H<sub>0</sub> jika t-hitung lebih

kecil dari pada t-table atau Sig lebih besar dari alpha, dan menolak H<sub>0</sub> jika t-hitung lebih besar dari t-table atau Sig lebih kecil dari alpha.

## **HASIL PENELITIAN**

### **Deskripsi Obyek Penelitian**

PT Bank X adalah bank ke-8 terbesar di Indonesia dilihat dari segi aktiva. Bank yang didirikan tahun 1955 ini terdaftar di bursa efek Jakarta tahun 1989. Bank X memiliki jaringan distribusi sebanyak 209 kantor cabang dan kios, terutama di sentra dagang di Indonesia. Bank ini memperoleh penghargaan dibidang kualitas pelayanan.

Berdasarkan kepemilikan Asset PT Bank X merupakan anak perusahaan Commerce Asset-Holding Berhad (CAHB). CAHB group adalah kelompok usaha terkemuka di Malaysia yang bergerak dibidang keuangan, dibidang investasi dan manajemen dari beragam anak perusahaan yang terdiri dari : bank komersial, bank dagang, pialang saham, perusahaan pembiayaan, *discount house*, *leasing*, *factoring*, pialang efek berjangka, fund management, unit trust management, modal ventura, dan asuransi jiwa. CAHB terdaftar dalam kategori usaha keuangan di Kuala Lumpur *Stock Exchange (KLSE)*.

Jika dilihat secara keseluruhan terdapat perbedaan dan perubahan jumlah karyawan selama tiga tahun (2003-2005). Demikian pula data-data biografis karyawan yang terdiri dari : usia, masa kerja, dan jenis kelamin mengalami perubahan setiap tahunnya, bahkan perubahan tersebut berubah secara signifikan untuk setiap kuartal pada tahun yang sama, seperti terlihat pada Table 1.

**Tabel 1**  
**Ringkasan jumlah dan data biografis karyawan setiap kuartal tahun 2003-2005**

| No | Periode (Quarter) | Jumlah Karyawan | Gender (Prob) |           | Usia Rata-rata (tahun) | Masa Kerja Rata-rata (bulan) |
|----|-------------------|-----------------|---------------|-----------|------------------------|------------------------------|
|    |                   |                 | Perempuan     | Laki-laki |                        |                              |
| 1  | Q103              | 4               | 2             | 2         | 31.250                 | 56.750                       |
| 2  | Q203              | 4               | 2             | 2         | 31.500                 | 59.750                       |
| 3  | Q303              | 8               | 3             | 5         | 29.000                 | 32.375                       |
| 4  | Q403              | 9               | 4             | 5         | 28.667                 | 31.667                       |
| 5  | Q104              | 15              | 9             | 6         | 27.283                 | 21.867                       |
| 6  | Q204              | 15              | 9             | 6         | 27.533                 | 24.867                       |
| 7  | Q304              | 17              | 10            | 7         | 27.809                 | 23.529                       |
| 8  | Q404              | 18              | 10            | 8         | 27.847                 | 25.111                       |
| 9  | Q105              | 17              | 8             | 9         | 27.897                 | 28.000                       |
| 10 | Q205              | 14              | 6             | 8         | 27.893                 | 34.000                       |
| 11 | Q305              | 13              | 6             | 7         | 28.346                 | 17.231                       |

Untuk analisa lebih lanjut dibawah akan disajikan data penjualan setiap kuartal dan penjualan rata-rata setiap bulan dari kuartal

yang bersangkutan dari tahun 2003 sampai dengan tahun 2005 seperti pada table 2.

**Tabel 2**  
**Produktivitas Karyawan setiap kuartal tahun 2003-2005**

| No | Periode (Quarter) | Jumlah Karyawan | Penjualan    | Produktivitas (Quarter) |
|----|-------------------|-----------------|--------------|-------------------------|
| 1  | Q103              | 4               | 1,224,364.81 | 306,091.2               |
| 2  | Q203              | 4               | 1,072,155.91 | 268,039.0               |
| 3  | Q303              | 8               | 1,022,843.35 | 127,855.4               |
| 4  | Q403              | 9               | 1,006,568.62 | 111,841.0               |
| 5  | Q104              | 15              | 1,059,535.40 | 70,635.7                |
| 6  | Q204              | 15              | 1,071,134.77 | 71,409.0                |
| 7  | Q304              | 17              | 1,079,555.11 | 63,503.2                |
| 8  | Q404              | 18              | 1,153,400.59 | 64,077.8                |
| 9  | Q105              | 17              | 1,173,313.42 | 69,018.4                |
| 10 | Q205              | 14              | 1,169,161.73 | 83,511.6                |
| 11 | Q305              | 13              | 1,081,804.86 | 83.215.8                |

Besarnya nilai penjualan diatas dijadikan sebagai dalam penentuan nilai produktivitas, dimana produktivitas diperoleh dengan membagi nilai penjualan terhadap jumlah tenaga yang digunakan untuk periode yang bersangkutan.

Hasil perhitungan diperoleh dengan menggunakan SPSS versi 12 dan analisa dari hasil perhitungan disampaikan pada bagian berikut :

### Korelasi Berganda

Koefisien Korelasi antara Masa Kerja, Jumlah Tenaga Kerja Laki-laki dan Perempuan, dan Usia Rata-Rata pekerja terhadap Produktivitas adalah sebesar 0,987. Nilai

korelasi sebesar ini memiliki arti bahwa ada hubungan yang sangat kuat antara nilai-nilai Masa Kerja, Gender, dan Usia Rata-rata terhadap produktivitas.

**Model Summary<sup>b</sup>**

| Model | R                 | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate | Durbin-Watson |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|---------------|
| 1     | .987 <sup>a</sup> | .974     | .956              | 17.89276                   | 1.999         |

a. Predictors: (Constant), Masa Kerja, Wanita, Pria, Usia

b. Dependent Variable: Produktivitas

Hasil perhitungan nilai F hitung menunjukkan nilai sebesar 55,563 dengan nilai Sig F adalah 0,000. bila nilai tersebut dibandingkan dengan nilai Sig F yang lebih

kecil dari alpha (5%), dapat ditarik kesimpulan bahwa menolak H<sub>0</sub> yang berarti bahwa model persamaan tersebut dapat diterima.

**ANOVA<sup>b</sup>**

| Model |            | Sum of Squares | df | Mean Square | F      | Sig.              |
|-------|------------|----------------|----|-------------|--------|-------------------|
| 1     | Regression | 71153.740      | 4  | 17788.435   | 55.563 | .000 <sup>a</sup> |
|       | Residual   | 1920.906       | 6  | 320.151     |        |                   |
|       | Total      | 73074.646      | 10 |             |        |                   |

a. Predictors: (Constant), Masa Kerja, Wanita, Pria, Usia

b. Dependent Variable: Produktivitas

### Koefisien Determinasi

Pada table Model Summary terdapat nilai koefisien r sebesar 0,974, yang berarti bahwa 97,4% perubahan dari nilai produktivitas dapat dijelaskan dari variasi perubahan nilai masa kerja, gender dan usia kerja, sedangkan 2,6% dijelaskan oleh variable lain.

### Regresi Berganda

Dari hasil analisa diperoleh nilai-nilai konstanta dan koefisien slope setiap variable sehingga diperoleh persamaan regresi yang dapat digunakan sebagai estimasi sebagai berikut :

$$Y = -868.846 + 1.379 X_1 - 8.254 X_2 + 34.020 X_3 + 1.691 X_4$$

**Coefficients<sup>a</sup>**

| Model          | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients | t      | Sig. | Correlations |         |         | Collinearity Statistics |        |
|----------------|-----------------------------|------------|---------------------------|--------|------|--------------|---------|---------|-------------------------|--------|
|                | B                           | Std. Error | Beta                      |        |      | Zero-order   | Partial | Partial | Tolerance               | VIF    |
|                |                             |            |                           |        |      |              |         |         |                         |        |
| 1 (Constant)   | -868.846                    | 409.148    |                           | -2.124 | .078 |              |         |         |                         |        |
| Wanita(X1)     | 1.379                       | 3.481      | .051                      | .396   | .706 | -.817        | .160    | .026    | .269                    | 3.716  |
| Pria (X2)      | -8.254                      | 4.963      | -.222                     | -1.663 | .147 | -.899        | -.562   | .110    | .246                    | 4.070  |
| Usia (X3)      | 34.020                      | 14.323     | .573                      | 2.375  | .055 | .975         | .696    | .157    | .075                    | 13.272 |
| MasaKerja (x4) | 1.691                       | 1.120      | .272                      | 1.510  | .182 | .944         | .525    | .100    | .135                    | 7.410  |

a. Dependent Variable:  
Produktivitas

### Uji Signifikansi Koefisien Model

Hasil analisis koefisien regresi menunjukkan nilai konstanta sebesar -868.846 dengan nilai t hitung -2,124 dan nilai Sig 0,078, nilai koefisien jumlah pekerja perempuan adalah 1379 dengan nilai t hitung 0,396 dan nilai Sig 0,706. sedangkan untuk koefisien jumlah pekerja laki-laki adalah sebesar -8.254 dengan nilai t hitung sebesar -1,663 dan nilai Sig 0,147. Nilai koefisien usia adalah 34.020 dengan nilai t hitung 2.375 dan nilai Sig 0,055, sedangkan masa kerja memiliki nilai koefisien 1691 dengan nilai t hitung 1,510 dan nilai Sig 0,182. nilai

t table dicari (one way test) dengan alpha 5% dan  $df(n-m-1)$  sebesar  $6=(11-4-1)$  diperoleh nilai t sebesar 1,943 untuk tiap koefisien.

Untuk koefisien konstanta nilai t hitung -2,124 adalah lebih kecil dari nilai t table sehingga dapat ditarik kesimpulan untuk menerima  $H_0$  yang berarti bahwa koefisien konstanta tidak signifikan secara statistik. Koefisien gender yaitu jumlah tenaga kerja perempuan maupun laki-laki memiliki t hitung masing-masing sebesar 0,396 dan -1,663 dimana nilai tersebut lebih kecil dibandingkan t table sehingga

dapat ditarik kesimpulan untuk menerima  $H_0$  bagi kedua koefisien tersebut, yang berarti koefisien jumlah tenaga kerja perempuan dan laki-laki tidak signifikan secara statistik.

Demikian pula untuk koefisien masa kerja memiliki nilai  $t$  hitung 1,510, lebih kecil jika dibandingkan dengan  $t$  table, sehingga dapat disimpulkan untuk menerima  $H_0$ , yang berarti koefisien masa kerja tidak signifikan secara statistik.

Sedangkan koefisien usia kerja memiliki  $t$  hitung sebesar 2,375, lebih besar dibandingkan  $t$  table sehingga dapat ditarik kesimpulan untuk memenolak  $H_0$ , yang berarti bahwa koefisien usia kerja memiliki signifikan secara statistik.

## **Kesimpulan**

Setelah menganalisa pengaruh dari faktor-faktor biografis yaitu : usia, masa kerja, dan faktor gender terhadap produktivitas dari table perhitungan dapatlah disimpulkan hal-hal sebagai berikut: Pengaruh usia, masa kerja, dan faktor gender secara bersama-sama dalam kasus ini memberikan pengaruh yang sangat kuat karena memiliki nilai koefisien korelasi sebesar 0,987, dan berdasarkan uji  $F$  menunjukkan nilai yang signifikan secara statistik., Perubahan variasi produktivitas dapat dijelaskan oleh model ini dengan koefisien determinasi sebesar 97,4% selebihnya oleh faktor lain., Koefisien usia kerja memiliki pengaruh yang signifikan secara statistik dengan menggunakan uji  $t$ , koefisien variable lain yaitu gender, dan masa kerja memiliki koefisien yang tidak signifikan secara statistik.

## **Daftar Pustaka**

Stephen P. Robbins, "Perilaku Organisasi, *Konsep, Kontroversi dan Aplikasi*", (terjemahan edisi kedelapan) PT Prenhallindo, Jakarta, 2001.

J. Ravianto, "Produktivitas dan Manajemen", cetakan kedua, Lembaga Sa-rana Informasi Usaha dan Produkti-vitas, Jakarta, 1986.

Husein Umar, "Riset Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi", Gramedia Pustaka Utama, Jakarta, 2000.

John Soeprihanto, "Manajemen Personalialia", BPFE, Yogyakarta, 2000.

Nawawi H. Hadari, "Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Bisnis yang Kompetitif", Gadjah Mada University Press, Yogyakarta, 2001.

Ahmad Tohardi, "Pemahaman Praktis Manajemen Sumber Daya Manusia", Mandar Maju, Bandung, 2000.

American Business and Older Workers : A Road Map to the 21<sup>st</sup> Century,"sebuah laporan yang disiapkan untuk American Assosiation of Retired Persons oleh DYG, Inc.,1995; dan "Valuing Older Workers: A study of Cost and Productivity," sebuah laporan yang disiapkan untuk American Assosiation of Retired Persons oleh DYG, Inc.,1995

Lihat, misalnya E. Maccoby dan C. Nagy Jacklin, *the Psychology of Sex Differences* (Stanford, CA: Stanford University Press, 1974) : A.H. Eagly dan L.L. Carli., "Sex Researchers and Sex Typed Communication as Determinants of Sex Differences in Influenceability : A meta Anlysis of Social influence Studies,"

*Pengaruh Faktor Biografis (Usia, Masa Kerja, dan Gender) Terhadap Produktivitas Karyawan (Studi Kasus PT Bank X)*

*Psychology Bulletin*, Agustus 1998,

h.1-20