

## **Analisis Pengaruh Tingkat Pendidikan dan Upah Terhadap Produktifitas Kerja Pegawai Dinas Pasar Kota Padang**

**Yuli Angraini**

Universitas Putra Indonesia YPTK Padang

Email: [Yulianggraini13.ya@gmail.com](mailto:Yulianggraini13.ya@gmail.com)

***Abstract.** This study is to test and analysis education influence and wages to productivity work employee office Dinas Pasar Kota Padang. Independent variable used independently is education influence (X1) and wages (X2), variable dependent is productivity work employee (Y). Breedstudy method used is causative method.*

*Data Used is data primer and sekunder. Data Primer obtained with method interview to sample as much ninety seventh people employee Dinas Pasar Kota Padang. As for instrument analysis which is Regresion Linear Multiple with Progame SPSS version 19.0.*

***Keywords:** Education influence, Wages, Productivity.*

**Abstrak.** Penelitian ini bertujuan untuk menguji dan menganalisis pengaruh tingkat pendidikan dan kompensasi terhadap produktivitas kerja pegawai Kantor Dinas Pasar Kota Padang. Variabel independen yang digunakan adalah tingkat pendidikan (X1) dan Upah (X2), Variabel dependennya adalah produktivitas kerja Pegawai (Y). Jenis metodologi penelitian yang digunakan adalah metode kausatif.

Data yang digunakan adalah data primer dan sekunder. Data primer diperoleh dengan metode wawancara terhadap sampel sebanyak 97 orang pegawai Dinas Pasar Kota Padang. Adapun alat analisis yang digunakan adalah Regresi Linear Berganda dengan program SPSS versi 19,0.

**Kata kunci:** Tingkat Pendidikan, Upah dan Produktivitas.

### **LATAR BELAKANG**

Di dalam rangkaian kegiatan ekonomi (konsumsi, produksi dan distribusi) perusahaan berperan sebagai produsen selain dari itu perusahaan di anggap penting atau vital bagi kehidupan masyarakat berperan sebagai agen pembangunan. Peran perusahaan sebagai produsen adalah menghasilkan barang atau jasa yang di perlukan oleh rumah tangga keluarga dan masyarakat pada umumnya. Untuk itu perlu di ketahui ada tiga persoalan yang pokok dalam ekonomi yakni (1) apa dan berapa jumlah barang atau jasa yang perlu di produksi (2) bagaimana cara memproduksi dan (3) untuk siapa barang atau jasa tersebut di produksi.

Dalam pemenuhan akan kebutuhan konsumen perusahaan perlu meningkatkan produktivitasnya. Produktivitas dan tenaga kerja sangat mempengaruhi hasil barang atau jasa. Dalam peningkatan mutu tenaga kerja, hasil yang di capai bisa mencapai nilai yang maksimal di samping mutu barang yang di hasilkan baik juga jumlah barang yang di hasilkan relatif lebih banyak dalam waktu yang lebih singkat, sehingga jumlah biaya yang di keluarkan lebih efisien.

Dalam rangka mencari tenaga kerja yang bermutu dapat di lakukan dengan berbagai cara menurut Heidjarahman Ranu Pandjoyo dan Suad husnan (2000:76) adalah “(1) penyiapan tenaga kerja yang terampil (2) penyiapan tenaga kerja yang mampu bekerja keras dan produktif 93) pengadaan *job training* atau latihan”. Dalam pemenuhan permintaan tenaga kerja tersebut telah tersedia melalui pendidikan formal yaitu jenjang pendidikan Sekolah Dasar (SD), jenjang pendidikan Sekolah lanjutan tingkat pertama (SLTP), jenjang pendidikan sekolah lanjutan Tingkat atas (SLTA) atau sekarang yang di sebut sekolah menengah umum (SMU) dan sederajat, Perguruan tinggi. Di samping jenjang pendidikan atau tingkat pendidikan juga di butuhkan tingkat upah yang sesuai dengan jasa yang di berikan oleh karyawan kepada perusahaan

Setiap tenaga kerja mempunyai ukuran yang berbedaaa-beda mengenai rasa kepuasan terhadap besarnya upah yang mereka terima, karena kepuasan berhubungan dengan bagaimana penelitian seseorang terhadap hubungan antara apa yang di bawa atau masukkan ke dalam pekerjaan (*input*) dan apa yang di peroleh (*output*).

Berdasarkan latar belakang di atas maka penulis ingin menggunakan Dinas Pasar Kota Padang dengan pertimbangan karena Dinas Pasar merupakan Dinas yang bergerak dibidang jasa yang pegawainya terbagi dimana ada dibagian staf dan ada dibagian lapangan (pemungut retribusi, anggota kebersihan dan trantib dan satpam), maka penulis mengambil judul “ANALISIS PENGARUH TINGKAT PENDIDIKAN DAN UPAH TERHADAP PRODUKTIVITAS PEGAWAI DINAS PASAR KOTA PADANG”.

## **KAJIAN TEORITIS**

Penelitian ini menguraikan mengenai pengaruh tingkat pendidikan kompensasi terhadap produktivitas kerja pegawai Dinas Pasar Kota Padang. Hal ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh tingkat pendidikan kompensasi terhadap produktivitas kerja pegawai Dinas Pasar Kota Padang. Dalam penelitian ini, menggunakan 97 orang pegawai Dinas Pasar Kota Padang sebagai sampel penelitian.

Karakteristik responden berguna untuk menguraikan deskripsi identitas responden menurut sampel penelitian yang telah ditetapkan. Salah satu tujuan dengan karakteristik responden adalah memberikan gambaran yang menjadi sampel dalam penelitian ini.

## METODE PENELITIAN

Sebelum dilakukan pengujian data secara statistik dengan lebih lanjut, terlebih dahulu dilakukan pendeskripsian terhadap variabel penelitian. Hal ini dimaksudkan agar dapat memberikan gambaran tentang masing-masing variabel yang akan diteliti. Dalam penelitian ini yang menjadi variabel bebas adalah penerapan standar akuntansi pemerintahan, dan penerapan sistem pengendalian intern pemerintah, variabel terikatnya adalah kualitas laporan keuangan pemerintah. Berikut ini data statistik deskriptif masing-masing variabel:

### Statistik Deskriptif

	N	Minimu m	Maximu m	Mean	Std. Deviation
x1	97	23	47	35,27	6,972
x2	97	73	164	106,15	14,153
y	97	23	47	38,24	6,166
Valid N (listwise)	97				

Berdasarkan Tabel di atas dapat dilihat statistik deskriptif dari masing-masing variabel. Untuk variabel  $X_1$  diketahui besarnya nilai mean adalah 35,27, standar deviasi 6,972, nilai maximum sebesar 47, dan nilai minimum sebesar 23. Untuk variabel  $X_2$  diketahui nilai mean 106,15, standar deviasi 14,153, dengan nilai maximum 164, dan nilai minimum sebesar 73. Untuk variabel Y dengan nilai mean 38,24, standar deviasi 6,166, dengan nilai maximum 47, dan nilai minimum sebesar 23.

### Hasil Uji Validitas dan Uji Reliabilitas Uji Validitas

Hasil uji validitas melalui program SPSS 19,00 dengan membandingkan nilai *Pearson Correlation* (korelasi *product moment*). Hasil uji validitas dapat dilihat pada tabel berikut :

#### 1. Hasil Uji Validitas

Item	<i>Pearson Correlation</i>	R tabel	Keterangan
X <sub>1.1</sub>	0,382	0,185	Valid
X <sub>1.2</sub>	0,616	0,185	Valid
X <sub>1.3</sub>	0,686	0,185	Valid
X <sub>1.4</sub>	0,723	0,185	Valid

X <sub>1.5</sub>	0,587	0,185	Valid
X <sub>1.6</sub>	0,307	0,185	Valid
X <sub>1.7</sub>	0,594	0,185	Valid
X <sub>1.8</sub>	0,551	0,185	Valid
X <sub>1.9</sub>	0,698	0,185	Valid
X <sub>1.10</sub>	0,673	0,185	Valid
X <sub>2.1</sub>	0,294	0,185	Valid
X <sub>2.2</sub>	0,495	0,185	Valid
X <sub>2.3</sub>	0,473	0,185	Valid
X <sub>2.4</sub>	0,513	0,185	Valid
X <sub>2.5</sub>	0,498	0,185	Valid
X <sub>2.6</sub>	0,354	0,185	Valid
X <sub>2.7</sub>	0,509	0,185	Valid
X <sub>2.8</sub>	0,399	0,185	Valid
X <sub>2.9</sub>	0,563	0,185	Valid
X <sub>2.10</sub>	0,556	0,185	Valid
X <sub>2.11</sub>	0,307	0,185	Valid
X <sub>2.12</sub>	0,22	0,185	Valid
X <sub>2.13</sub>	0,311	0,185	Valid
X <sub>2.14</sub>	0,237	0,185	Valid
Y.1	0,429	0,185	Valid
Y.2	0,597	0,185	Valid
Y.3	0,668	0,185	Valid
Y.4	0,719	0,185	Valid
Y.5	0,613	0,185	Valid
Y.6	0,478	0,185	Valid

Y.7	0,649	0,185	Valid
Y.8	0,581	0,185	Valid
Y.9	0,746	0,185	Valid
Y.10	0,638	0,185	Valid

Berdasarkan tabel hasil uji validitas di atas, diketahui bahwa seluruh item pertanyaan yang digunakan dalam penelitian ini adalah valid, yang ditunjukkan dengan nilai dari masing-masing item pertanyaan memiliki nilai *Pearson Correlation* positif dan lebih besar dari pada nilai  $R_{tabel}$ .

## 2. Uji Reliabilitas

Teknik yang digunakan untuk mengukur tingkat reliabilitas adalah *Cronbach Alpha* dengan cara membandingkan nilai *Alpha* dengan standarnya, dengan ketentuan jika:

1. Nilai *Cronbach Alpha* 0,00 s.d. 0,20, berarti kurang reliabel
2. Nilai *Cronbach Alpha* 0,21 s.d. 0,40, berarti agak reliabel
3. Nilai *Cronbach Alpha* 0,42 s.d. 0,60, berarti cukup reliabel
4. Nilai *Cronbach Alpha* 0,61 s.d. 0,80, berarti reliabel
5. Nilai *Cronbach Alpha* 0,81 s.d. 1,00, berarti sangat reliabel

Tabel di bawah ini menunjukkan hasil pengujian reliabilitas dengan menggunakan alat bantu SPSS 19.00.

### Hasil Uji Reliabilitas Variabel Penelitian

Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
Tingkat Pendidikan (X1)	0,777	Reliabel
Kompensasi (X2)	0,753	Reliabel
Produktivitas Kerja (Y)	0,811	Reliabel

*Sumber : Hasil Pengolahan Data*

Dari tabel di atas menunjukkan bahwa koefisien *Cronbach's Alpha* dari variabel kepercayaan, kepuasan dan loyalitas adalah sebesar 0,777, 0,753 dan 0,811. Hal ini menunjukkan bahwa instrumen untuk ketiga variabel tersebut cukup handal (*reliabel*) karena memiliki nilai *Cronbach's Alpha* diatas 0,6.

## Pengujian Asumsi Klasik

Sebelum melakukan pengujian hipotesis akan dilakukan pengujian terhadap asumsi klasik agar dapat dihasilkan suatu kesimpulan yang benar. Adapun pengujian asumsi klasik yang dilakukan dalam penelitian ini adalah :

### 1. Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk menguji apakah distribusi sebuah data mengikuti atau mendekati normal. Uji normalitas dapat dilakukan dengan metode *kolmogorov smirnov*, dengan melihat signifikansi pada 0,05. Jika nilai signifikansi yang dihasilkan  $> 0,05$  maka akan berdistribusi normal.

#### Hasil Uji Normalitas

Variabel	Alpha	Asymp. Sig (2-tailed)	Keterangan
Tingkat Pendidikan (X1)	0,05	0,053	Reliabel
Kompensasi (X2)	0,05	0,469	Reliabel
Produktivitas Kerja (Y)	0,05	0,072	Reliabel

*Sumber : Hasil Pengolahan Data*

Dari tabel di atas terlihat bahwa nilai Asymp.sig (2-tailed) ketiga variabel besar dari 0,05 (0,053, 0,469 dan 0,072), sehingga dapat dikatakan bahwa ketiga variabel berdistribusi dengan normal.

### 2. Uji Multikolinearitas

#### Hasil Uji Multikolinearitas

Variabel	Toll	VIF	Keterangan
Tingkat Pendidikan (X1)	0,978	1,022	Tidak Terjadi Multikolinearitas
Kompensasi (X2)	0,978	1,022	Tidak Terjadi Multikolinearitas

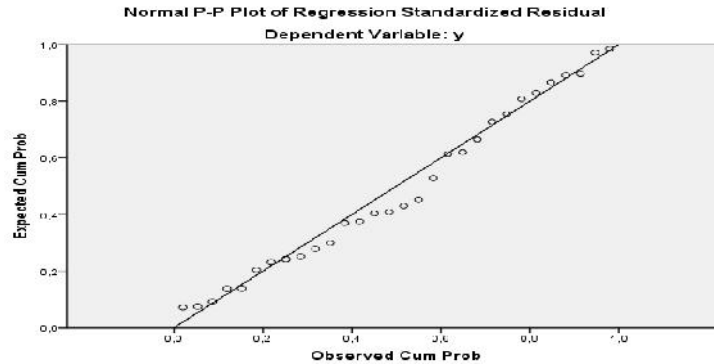
*Sumber : Hasil Pengolahan Data*

Dari hasil pengujian diperoleh nilai tolerance dari ke dua variabel sebesar 0,978 dimana nilai tersebut besar dari 0,1 dan untuk nilai VIF dari ke dua variabel adalah 1,022 dimana nilai tersebut kecil dari 10, sehingga dapat disimpulkan bahwa pada penelitian ini tidak terjadi multikolinearitas.

### 3. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari satu pengamatan ke pengamatan yang lain

(Ghozali,2001). Cara Mendeteksinya adalah dengan melihat ada tidaknya pola tertentu pada grafik Scatterplot antara SRESID dan ZPRED, dimana sumbu Y adalah Y yang telah diprediksi, dan sumbu x adalah residual ( Y prediksi – Y sesungguhnya) yang telah di-studentized (Ghozali,2001).



**Sumber : Hasil Pengolahan Data** bahwa tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

**Analisis Hasil Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah dan hipotesis yang dikemukakan dalam bab sebelumnya, untuk menganalisa data dipergunakan analisa regresi berganda berdasarkan perhitungan dengan menggunakan komputer program SPSS 19 diperoleh hasil sebagai berikut :

**Hasil Uji Regresi**

Variabel	Koefisien Regresi	Std. Error	t-test	Sig	Keterangan
Konstanta	30,144	6,847	4,402	0,000	
Tingkat Pendidikan (X1)	0,482	0,154	3,137	0,004	Signifikan
Kompensasi (X2)	0,561	0,112	5,020	0,000	Signifikan
R = 0,723    R <sup>2</sup> = 0,535		F hitung = 15,539		sig = 0.000	N= 97

\* signifikan pada alpha 5% (0.05)

**Sumber : Hasil Pengolahan Data**

Dari pengujian regresi yang dilakukan diperoleh model regresinya sebagai berikut :

$$Y = 30,144 + 0,482X_1 + 0,561X_2 + e$$

Dari persamaan regresi itu dapat diartikan bahwa :

- = 30,144; artinya apabila variabel tingkat pendidikan ( $X_1$ ) dan kompensasi ( $X_2$ ) = 0, maka nilai dari variabel produktivitas kinerja ( $Y$ ) = 30,144
- $b_1$  = 0,482; artinya apabila kenaikan variabel tingkat pendidikan ( $X_1$ ) sebesar 1 satuan akan menyebabkan kenaikan variabel produktivitas kinerja ( $Y$ ) sebesar 0,482.
- $b_2$  = 0,561; artinya apabila kenaikan variabel kompensasi ( $X_2$ ) sebesar 1 satuan akan menyebabkan kenaikan variabel proses produktivitas kinerja ( $Y$ ) sebesar 0,561.

### Analisis dan Pembahasan Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

#### Hasil Uji *R-Square* ( $R^2$ )

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

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,732 <sup>a</sup>	,535	,501	4,432

a. Predictors: (Constant), x2, x1

b. Dependent Variable: y

#### Sumber : Hasil Pengolahan Data

Dalam ringkasan hasil regresi yang ditunjukkan pada Tabel diatas, nilai  $R = 0,732$  artinya terdapat hubungan positif dan kuat antara tingkat pendidikan dan kompensasi terhadap produktivitas kerja pegawai Dinas Pasar Kota Padang dan mempunyai korelasi sebesar 73,2%, sisanya sebesar 26,8% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain. Dari hasil tersebut nilai koefisien determinasi ( $R^2$ ) sebesar 501 hal ini berarti seluruh variabel bebas yakni tingkat pendidikan dan kompensasi mempunyai kontribusi secara bersama-sama sebesar 50,1% terhadap perubahan variabel terikat ( $Y$ ) yakni produktivitas kerja pegawai Dinas Pasar Kota Padang. Sisanya sebesar 49,9% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

### Uji t

Pengujian ini untuk melihat sejauh mana pengaruh secara terpisah dari masing-masing variabel bebas ( $X$ ) terhadap variabel terikat ( $Y$ ) berdasarkan hasil regresi yang ada pada tabel 4.8 uji t dilakukan dengan membandingkan nilai  $t_{hitung}$  dengan  $t_{tabel}$  dengan tingkat kesalahan 5% yakni sebesar 2,376. Apabila  $t_{hitung} > t_{tabel}$  maka dapat disimpulkan variabel tersebut mempunyai pengaruh yang signifikan.



**Hasil Uji t**

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

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	30,144	6,847		4,402	,000
	x1	,482	,154	,416	3,137	,004
	x2	,561	,112	,666	5,020	,000

**a. Dependent Variable: y**

*Sumber : Hasil Pengolahan Data*

1. Variabel Tingkat Pendidikan ( $X_1$ )

Nilai  $t_{hitung}$  untuk variabel ini sebesar 3,137. Sementara itu nilai pada tabel distribusi 5% sebesar 2,376. Maka  $t_{hitung} (3,137) > t_{tabel} (2,376)$ . Hal ini berarti variabel tingkat pendidikan ( $X_1$ ) mempunyai pengaruh yang positif. Hal ini juga diperkuat dengan nilai signifikansi ( $0,004 < 0,050$ ) artinya variabel tingkat pendidikan ( $X_1$ ) berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai Dinas Pasar Kota Padang. Sehingga dapat dikatakan hipotesis pertama ( $H_1$ ) dapat diterima (tingkat pendidikan berpengaruh terhadap peningkatan produktivitas kerja pegawai Dinas Pasar Kota Padang).

2. Variabel Kompensasi Non-Finansial ( $X_2$ )

Nilai  $t_{hitung}$  untuk variabel ini sebesar 5,020. Sementara itu nilai pada tabel distribusi 5% sebesar 2,376. Maka  $t_{hitung} (5,020) > t_{tabel} (2,376)$ . Hal ini berarti variabel kompensasi ( $X_2$ ) mempunyai pengaruh yang positif. Hal ini juga diperkuat dengan nilai signifikansi ( $0,000 < 0,050$ ) artinya variabel kompensasi ( $X_2$ ) berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai Dinas Pasar Kota Padang. Sehingga dapat dikatakan hipotesis kedua ( $H_2$ ) dapat diterima (kompensasi berpengaruh terhadap peningkatan produktivitas kerja pegawai Dinas Pasar Kota Padang).

### Uji F

Uji serempak atau uji F merupakan uji secara bersama-sama untuk menguji sigifikansi pengaruh variabel tingkat pendidikan ( $X_1$ ) dan kompensasi ( $X_2$ ) secara bersama-sama terhadap variabel produktivitas kinerja pegawai ( $Y$ ). Uji F dilakukan dengan membandingkan  $F_{hitung}$  dengan  $F_{tabel}$ .

### Hasil Uji F

#### ANOVA<sup>b</sup>

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	610,538	2	305,269	15,539	,000 <sup>a</sup>
	Residual	530,429	27	19,646		
	Total	1140,967	29			

a. Predictors: (Constant), x2, x1

b. Dependent Variable: y

Berdasarkan ringkasan hasil regresi berganda dari tabel ditunjukkan bahwa  $F_{hitung}$  sebesar 15,535, sedangkan hasil  $F_{tabel}$  pada tabel distribusi dengan tingkat kesalahan 5% adalah sebesar 3,44. Hal ini berarti  $F_{hitung} > F_{tabel}$  ( $15,535 > 3,44$ ). Perhitungan tersebut menunjukkan bahwa variabel tingkat pendidikan ( $X_1$ ) dan kompensasi ( $X_2$ ) secara bersama-sama mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap variabel produktivitas kerja pegawai ( $Y$ ). Maka penulis menyimpulkan hipotesis ketiga ( $H_3$ ) pada penelitian ini yang menyatakan bahwa variabel bebas yang terdiri dari tingkat pendidikan ( $X_1$ ) dan kompensasi ( $X_2$ ) secara bersama-sama dan simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai ( $Y$ ) terbukti dan **dapat diterima**.

### HASIL DAN PEMBAHASAN

Dari hasil regresi diatas kita dapat melihat beberapa hubungan antara variabel bebas (*independent*) dan variabel terikat (*dependent*):

#### 1. Pengaruh Variabel Tingkat Pendidikan ( $X_1$ ) Terhadap Produktivitas Kerja ( $Y$ )

Variabel tingkat pendidikan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kinerja pegawai Dinas Pasar Kota Padang dan memiliki tingkat signifikansi tertinggi. Semakin tinggi tingkat pendidikan seseorang maka semakin tinggi juga tingkat produktivitas atau kinerja tenaga kerja tersebut (Simanjuntak, 2001). Pada umumnya orang yang mempunyai pendidikan formal maupun informal yang lebih tinggi akan mempunyai wawasan yang lebih luas. Tingginya kesadaran akan pentingnya produktivitas, akan mendorong tenaga kerja yang bersangkutan melakukan tindakan yang produktif (Kurniawan, 2010). Dari pernyataan tersebut dapat dikatakan bahwa

tingkat pendidikan seorang tenaga kerja berpengaruh positif terhadap produktivitas, karena orang yang berpendidikan lebih tinggi memiliki pengetahuan yang lebih untuk meningkatkan kinerjanya.

Peningkatan tingkat pendidikan tenaga kerja merupakan salah satu bentuk investasi. Hal ini disebabkan karena dengan pendidikan yang diterimanya, seseorang dapat meningkatkan efisiensi, efektivitas, dan produktivitas kerjanya, sehingga pendapatan yang diterimanya meningkat. Pengembangan teknologi produksi hanya memungkinkan dengan investasi dalam peralatan dan mesin produksi serta modal manusia (*human capital*) karena teknologi maju harus disertai dengan tenaga ahli yang memiliki kualifikasi pendidikan tertentu. Investasi dalam pendidikan harus dipandang lebih spesifik daripada pembangunan sumber daya manusia. Program pembangunan SDM hanya dapat berhasil dalam menghasilkan pemberantasan buta huruf namun belum berhasil dalam meningkatkan penawaran tenaga kerja yang memiliki keahlian, padahal keahlian adalah faktor utama dalam pertumbuhan ekonomi. Hal inilah yang menjadi penyebab keterbelakangan pembangunan di negara-negara Asia Pasifik termasuk Indonesia (Suryana, 2000: 105).

Menurut Todaro (Suryana, 2000: 106), investasi dalam sumber daya manusia dapat meningkatkan kualitas sumber daya manusia tersebut dengan demikian menghasilkan efek yang sama terhadap produksi, bahkan lebih besar lagi dengan bertambahnya jumlah manusia, pendidikan formal dapat lebih diefektifkan lagi untuk mencetak tenaga-tenaga terdidik dan meningkatkan produktivitas. Hubungan pendidikan sebagai salah satu faktor yang berpengaruh terhadap pertumbuhan ekonomi dimulai pada tahun 1960an yang dipelopori oleh Becker Schultz, dan Denison (Case dan Fair, 2004: 230) yang melakukan penelitian bagaimana pengaruh pendidikan dalam meningkatkan produktivitas nasional dan kemudian memengaruhi pertumbuhan pendapatan nasional. Walaupun lebih banyak penelitian yang menyatakan bahwa akumulasi modal dalam bentuk peralatan dan mesin produksi jauh lebih penting, namun pemikir ekonomi terkenal seperti Adam Smith pun berpendapat bahwa pendidikan memegang peranan penting.

## **2. Pengaruh Variabel Kompensasi ( $X_2$ ) Terhadap Produktivitas Kerja ( $Y$ )**

Variabel kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai Dinas Pasar Kota Padang. Hal ini terjadi dikarenakan para pegawai merasa imbalan atau balas jasa yang diberikan kepada mereka yang paling berarti adalah balas jasa finansial atau dalam bentuk uang. Selain itu, hal ini juga terjadi karena pemberian kompensasi yang dirasakan begitu baik bagi karyawan yang masih dalam status pegawai honor. Variabel kompensasi ini merupakan variabel yang kemudian mendukung peningkatan produktivitas kerja pegawai Dinas Pasar Kota Padang dikarenakan pemberian kompensasi yang dirasakan oleh para responden atau karyawan lebih mewakili terjadinya peningkatan produktivitas tersebut. Hal ini mengindikasikan asumsi awal penulis terbukti benar yang menganggap bahwasanya saat pemberian kompensasi kepada karyawan dilakukan dengan baik dan benar oleh perusahaan, hal tersebut akan mampu

meningkatkan produktivitas para karyawan dengan terpenuhinya kebutuhan mereka dengan pendapatan yang mereka hasilkan.

Peningkatan produktivitas yang dilaksanakan oleh perusahaan kepada karyawannya dengan cara menyempurnakan sumber daya manusia. Adapun cara menyempurnakan sumber daya manusia tersebut ialah melalui pembentukan motivasi sebagai salah satu faktor yang secara langsung dapat berpengaruh terhadap peningkatan produktivitas karyawan. Dan salah satu cara memotivasi karyawan untuk meningkatkan produktivitas mereka adalah dengan pemberian kompensasi yang sesuai dari perusahaan. Motivasi akan timbul dari diri karyawan untuk bekerja sebaik mungkin bila upah yang diberikan mereka rasakan tepat adanya. Dengan demikian kompensasi dapat mempengaruhi peningkatan produktivitas kerja karyawan. Sebaliknya, pemberian kompensasi yang tidak tepat tidak akan meningkatkan produktivitas kerja bahkan dapat menurunkan semangat dan kegairahan kerja mereka.

Dengan kompensasi yang diterima oleh karyawan, mereka berharap dapat memenuhi kebutuhan hidup mereka secara minimal, misalnya kebutuhan makan, minum, pakaian dan perumahan. Oleh karena itu, dalam proses pemberian kompensasi kepada para karyawan setiap perusahaan harus memperhatikannya sedemikian rupa sehingga kompensasi terendah yang diberikan dapat memenuhi kebutuhan pokok para karyawan mereka. Hal tersebut erat pengaruhnya karena jika kebutuhan pokok dari karyawan tidak dapat dipenuhi, maka hal tersebut akan menurunkan produktivitas mereka. Untuk itu diperlukan pemberian kompensasi yang adil dan layak sehingga karyawan akan merasa diperhatikan oleh perusahaan. Bila karyawan merasa diperhatikan umumnya karyawan akan berusaha untuk berbuat yang terbaik bagi perusahaan, sehingga peningkatan kerja mereka yang terakumulasi akan meningkatkan produktivitas perusahaan dan tujuan perusahaan pun akan dapat dicapai.

## **KESIMPULAN DAN SARAN**

### **Kesimpulan**

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang telah dikemukakan pada bab sebelumnya, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Hipotesis pertama (H1) dapat diterima (tingkat pendidikan berpengaruh terhadap peningkatan produktivitas kerja pegawai Dinas Pasar Kota Padang).
2. Hipotesis kedua (H2) dapat diterima (kompensasi berpengaruh terhadap peningkatan produktivitas kerja pegawai Dinas Pasar Kota Padang).
3. hipotesis ketiga (H3) pada penelitian ini yang menyatakan bahwa variabel bebas yang terdiri dari tingkat pendidikan ( $X_1$ ) dan kompensasi ( $X_2$ ) secara bersama-sama dan simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai (Y) terbukti dan dapat diterima.

## **Saran**

- 1 Pihak Dinas Pasar selain memperhatikan faktor pendidikan formal, juga perlu memperhatikan faktor pendidikan nonformal dari karyawannya, karena pengetahuan karyawan dapat mendukung produktivitas kerjanya.
- 2 Pihak Dinas Pasar sebaiknya memberlakukan peraturan dan sanksi-sanksi kepada karyawan yang melakukan pelanggaran peraturan tanpa kecuali, agar tingkat efisiensi penggunaan waktu kerja dapat meningkat yang pada akhirnya dapat meningkatkan produktivitas kerja.
- 3 Untuk mendukung hasil penelitian ini perlu dilakukan penelitian lain untuk mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja.

**CEMERLANG**

**Vol.2, No.2 MEI 2022**

e-ISSN: 2962-3596; p-ISSN: XXXX-XXXX, Hal 48-62

**DAFTAR REFERENSI**

Amron dan Imran Taufik (2009), **Analisis Faktor- Faktor Yang Berpengaruh Terhadap Produktivitas Tenaga, ,Skripsi**

Anton wibowo.(2001).”*Hubungan Antara Tingkat Pendidikan, Pengalaman Kerja dan Motivasi Kerja dengan Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi PD.Taru Martani Yogyakarta*”.Skripsi.Yogyakarta : FIS UNY

Dessler, Gary. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Kesepuluh. Jilid 1. Jakarta : PT. Indeks.

Dessler, Gary. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Kesepuluh. Jilid 2. Jakarta : PT. Indeks.

Edy Sutrisno. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Pertama. Cetakan Kedua. Jakarta : Kencana Prenada Media Group.

Henry Simamora. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Ketiga. Yogyakarta: STIE YKPN.

Husein Umar. 2005. *Riset SDM Dalam Organisasi*. Jakarta : PT SUN.

I.B. Denny Ary Djodhi. 2007. *Pengaruh Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Studi Kasus Pada PT. X)*. Tesis, Pasca Sarjana Teknik, Universitas Indonesia, Jakarta (dipublikasikan).

Malayu,S.P. Hasibuan. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi, Cetakan Kedelapan. Jakarta : PT. Bumi Aksara.

Mondy, R. Wayne. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Kesepuluh. Jakarta : Penerbit Erlangga.

Mutiara Sibarani Panggabean. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Pertama. Cetakan Kedua. Bogor Selatan : Penerbit Ghalia Indonesia.

Nurwanci. (2011). *Pengaruh Tingkat Upah, Pengalaman Kerja, dan Motivasi terhadap Produktivitas Tenaga Kerja pada Industri Kerupuk Ikan / Udang Kab. Indramayu*. Skripsi pada FPIPS UPI Bandung: tidak diterbitkan.

Sinungan, M. (2005). *Produktivitas Apa dan Bagaimana*. Jakarta:Bumi Aksara.

Sugiyono. 2008, *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: Alfabeta.

Suryana, 2000. *Ekonomi Pembangunan: Problematika dan Pendekatan*. Edisi Pertama, Jakarta: Salemba Empat.

- T. Hani Handoko. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia Dan Perusahaan*. Edisi kedua, BPFE, Yogyakarta.
- H. Hadari Nawawi. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Ketujuh. Yogyakarta : Gadjah Mada University Press
- Tjutju Yuniarsih. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Kedua. Bandung: Alfabeta.
- Hidayati, S.N. (2016). Pengaruh Pendekatan Keras dan Lunak Pemimpin Organisasi terhadap Kepuasan Kerja dan Potensi Mogok Kerja Karyawan. *Jurnal Maksipreneur: Manajemen, Koperasi, dan Entrepreneurship*, 5(2), 57-66.  
<http://dx.doi.org/10.30588/SOSHUMDIK.v5i2.164>.