BAB V
PEMBAHASAN

1. Pengaruh kesetaraan jender, disiplin kerja, dan pengalaman kerja secara simultan terhadap produktivitas kerja pegawai di bank Syariah Bukopin kantor Cabang Sidoarjo

   Dari hasil pengujian uji F yang dilakukan terbukti bahwa kesetaraan jender, disiplin kerja, dan pengalaman kerja secara simultan (bersama-sama) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai di bank Syariah Bukopin kantor Cabang Sidoarjo, dengan persamaan regresi Y = 5.032 + 0.278X1 + 0.063X2 + 0.377X3 + Ɛ. Dari persamaan regresi terlihat bahwa koefisien regresi untuk ketiga variabel bebas yaitu kesetaraan jender, disiplin kerja, dan pengalaman kerja adalah positif terhadap produktivitas kerja pegawai di bank Syariah Bukopin kantor Cabang Sidoarjo. Dengan demikian setiap terjadi peningkatan masing-masing variabel yaitu kesetaraan jender, disiplin kerja, dan pengalaman kerja maka produktivitas kerja pegawai di bank Syariah Bukopin kantor Cabang Sidoarjo juga mengalami kenaikan. Dengan demikian pengajuan hipotesis diterima. Sedangkan hasil penelitian koefisien determinasi menunjukkan bahwa variabel X_1, X_2, dan X_3 (kesetaraan jender, disiplin kerja, dan pengalaman kerja) berpengaruh terhadap variabel Y (produktivitas kerja) sebesar 48.6 %, selebihnya 51.4 % variabel Y dipengaruhi faktor-faktor lain yang tidak diteliti.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

2. Analisis pengaruh kesetaraan jender, disiplin kerja, dan pengalaman kerja secara parsial terhadap produktivitas kerja pegawai di bank Syariah Bukopin kantor Cabang Sidoarjo

Dari hasil penelitian menunjukkan bahwa kesetaraan jender secara parsial berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas kerja. Dilihat dari pengaruh kesetaraan jender yang cukup besar maka dapat dikatakan bahwa jender merupakan salah satu faktor cukup dominan dalam mempengaruhi produktivitas. Hal tersebut didukung oleh penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Erma Kusumawati mahasiswi Fakultas Dakwah Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta pada tahun 2009 yang berjudul "Uji Komparasi jenis kelamin dan masa kerja terhadap produktifitas kerja karyawan studi di Kantor Wilayah Departemen Agama Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta", yang menyimpulkan bahwa hasil analisis data yang dilakukan menunjukkan pada uji T terdapat pengaruh signifikan antara variabel bebas (X) jender dan variabel terikat (Y) produktivitas kerja dengan T hitung sebesar 2.206 yang lebih besar dari T tabel. Hasil tersebut terjadi dikarenakan adanya streotipe pelebelan negatif, telah melekat, dan menjadi kultur di masyarakat. Pada penelitian terdahulu didapatkan hasil analisis data yang menunjukkan bahwa pengaruh jender terhadap produktivitas adalah signifikan yaitu hampir sama dengan penelitian ini yang menunjukkan T hitung sebesar 2.383 > T tabel.

Kesetaraan jender dalam teori yang diungkapkan melalui buku Riant Nugroho adalah kesamaan kondisi bagi laki-laki maupun perempuan dalam memperoleh kesempatan serta hak-haknya sebagai manusia, agar mampu berperan

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

dan berpartisipasi dalam kegiatan politik, hukum, ekonomi, sosial budaya, pendidikan, dan pertahanan dan keamanan nasional (hankamnas). Terwujudnya kesetaraan dan keadilan jender ditandai dengan tidak adanya diskriminasi antara perempuan dan laki-laki sehingga dengan demikian antara perempuan dan laki-laki memiliki akses, kesempatan berpartisipasi, dan kontrol atas pembangunan serta memperoleh manfaat yang setara dan adil dari pembangunan.[1]

Indikator dalam kesetaraan jender mencakup 4 aspek sesuai dengan teori yang telah disampaikan peneliti pada bab-bab sebelumnya.

Secara keseluruhan penelitian bahwa di bank Syariah Bukopin Cabang Sidoarjo menunjukkan bahwa kesetaraan jender merupakan salah satu faktor yang dominan dalam mempengaruhi produktivitas kerja. Peran jender dalam bank Syariah Bukopin adalah setara. Seperti halnya target kerja antara pegawai laki-laki maupun perempuan yakni sesuai dengan level masing-masing.

Kesetaraan jender adalah kesamaan kondisi bagi laki-laki maupun perempuan dalam berpartisipasi untuk mengelola dan menikmati hasil pembangunan. Bentuk kesetaraan jender pada bank Syariah Bukopin Cabang Sidoarjo adalah antara pegawai laki-laki dan perempuan memiliki kesempatan yang sama dalam hal rapat atau diskusi. Sebagaimana dalam firman Allah Quran Surat *An-Naḥl* ayat 97 yang berbunyi:

---

[1] Riant Nugroho, *Gender dan Strategi Pengarus-Utamaannya Di Indonesia*, (Yogyakarta: Pustaka Belajar, 2011), 29.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

مَنْ عَمِلَ صَٰلِحًا مِّن ذَكَرٍ أَوْ أُنثَىٰ وَهُوَ مُؤْمِنٌ فَلَنُحْيِيَنَّهُۥ حَيَوٰةً طَيِّبَةً ۖ وَلَنَجْزِيَنَّهُمْ أَجْرَهُم بِأَحْسَنِ مَا كَانُوا۟ يَعْمَلُونَ ﴿٩٧﴾

"Barang siapa yang mengerjakan amal saleh, baik laki laki maupun perempuan dalam keadaan beriman, maka sesungguhnya akan kami berikan kepadanya kehidupan yang baik dan sesungguhnya akan kami beri balasan kepada mereka dengan pahala yang lebih baik dari apa yang telah mereka kerjakan." (QS. *An-Naḥl* [16]:97)[2]

Kesetaraan jender memang sering dipandang sebagai salah satu hal yang melatarbelakangi peningkatan kualitas kerja seorang pegawai. Seorang laki-laki dan perempuan pada dasarnya memiliki pandangan dan tujuan berbeda yang secara tidak langsung berpengaruh terhadap beban pekerjaannya. Terkadang pegawai laki-laki lebih mengutamakan bekerja dengan cepat (efisien) dan agresif dalam berpendapat (diskusi) sedangkan pegawai perempuan lebih hati-hati dan mengutamakan kesempurnaan hasil pekerjaannya. Namun, adanya budaya setara jender yang baik pada dasarnya dapat menjembatani terciptanya keseimbangan potensi antara dua jenis kelamin. Hal tersebut sesuai dengan temuan penelitian yang menyatakan bahwa kesetaraan jender mempengaruhi produktivitas kerja secara signifikan.

Dari hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja secara parsial berpengaruh namun tidak signifikan terhadap produktivitas kerja. Dilihat dari kecilnya pengaruh disiplin kerja maka terdapat faktor-faktor lain yang dimungkinkan berpengaruh. Hal tersebut didukung oleh penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Rejeki Pardede mahasiswa Fakultas Ekonomi Universitas Sumatera

[2] Departemen Agama Republik Indonesia, *Al-Qur'an dan Terjemahnya,* (Jakarta: Karya Insan Indonesia, 2004), 378.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Utara Medan pada tahun 2006 yang berjudul "Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja Bagian Personalia pada PT. (PERSERO) Pelabuhan Indonesia Medan I", yang menyimpulkan bahwa analisis data yang dilakukan menunjukkan pengaruh antara faktor-faktor disiplin kerja yang terdiri atas kompensasi, tingkat pendidikan, dan pengalaman kerja terhadap disiplin kerja itu sendiri sebesar 0.351 atau 35.1 %. Pada penelitian terdahulu didapatkan hasil analisis data yang menunjukkan bahwa pengaruh faktor-faktor dari disiplin kerja itu sendiri hanya berpengaruh kecil terhadap variabel terikat disiplin kerja sehingga dibandingkan dengan penelitian ini, disiplin kerja yang berperan sebagai salah satu variabel bebas dari penelitian juga menunjukkan pengaruh sangat kecil yaitu hanya sebesar 0.063 atau 6.3 % terhadap variabel terikat yaitu produktivitas kerja.

Disiplin kerja dalam teori yang diungkapkan melalui buku Edy Sutrisno merupakan penyesuaian diri dari tiap individu terhadap segala sesuatu yang ditetapkan kepadanya, akan menciptakan suatu masyarakat yang tertib dan bebas dari kekacauan-kekacauan. Kedisiplinan bekerja berisi tujuan dan kemampuan, teladan pimpinan, balas jasa, keadilan, waskat (pengawasan melekat), sanksi hukuman, ketegasan dan hubungan kemanusiaan sebagai tolak ukur.[3]

Indikator dalam disiplin kerja mencakup 8 aspek sesuai dengan teori yang telah disampaikan peneliti pada bab-bab sebelumnya.

[3] Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia,* (Jakarta: Kencana Prenada Media Group, 2009), 85.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Secara keseluruhan penelitian bahwa di bank Syariah Bukopin Cabang Sidoarjo menunjukkan bahwa tingkat kedisiplinan bekerja karyawan didukung oleh adanya pengawasan secara rutin oleh atasan kepada bawahannya. Seperti adanya tindakan pendisiplinan yaitu berupa absensi *finger print* sebagai pengawasan dan *printout* hasil disiplin kerja tiap karyawan per bulan disertai nilai kedisiplinan dan nilai penghargaan.

Disiplin kerja adalah sikap dalam bekerja untuk menghasilkan pengendalian, kebiasaan-kebiasaan untuk menaati peraturan yang berlaku. Bentuk disiplin kerja bank Syariah Bukopin Cabang Sidoarjo adalah tiap-tiap karyawan yang menunjukkan sikap kedisiplinan dalam menerapkan peraturan perusahaan seperti tata cara berbusana yang baik dengan tidak memperlihatkan aurat, rapi, dan sopan, berperilaku santun seperti senyum, sapa dan salam serta selalu mengedepankan pekerjaan sesuai dengan pembagian tugas (*job desk*) yang diberikan dan didukung dengan adanya sikap menghargai aturan waktu dengan datang 15 menit sebelum jam kantor dimulai untuk melakukan doa pagi. Sesuai dengan firman Allah Quran *Al-'aṣr* ayat 1-3 yang berbunyi:

وَٱلۡعَصۡرِ ۝١ إِنَّ ٱلۡإِنسَٰنَ لَفِي خُسۡرٍ ۝٢ إِلَّا ٱلَّذِينَ ءَامَنُواْ وَعَمِلُواْ ٱلصَّٰلِحَٰتِ وَتَوَاصَوۡاْ بِٱلۡحَقِّ وَتَوَاصَوۡاْ بِٱلصَّبۡرِ ۝٣

"Demi masa. Sesungguhnya manusia itu benar-benar dalam kerugian, kecuali orang-orang yang beriman dan mengerjakan amal saleh dan nasehat menasehati supaya mentaati kebenaran dan nasehat menasehati supaya menetapi kesabaran." (QS. *Al-'aṣr* [103]:1-3)[4]

[4] Departemen Agama Republik Indonesia, *Al-Qur'an dan...*, 913.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Kedisiplinan memang merupakan salah satu kunci keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuannya. Jika dikaitkan dengan produktivitas kerja, disiplin kerja juga memiliki andil dalam meningkatkan mutu kerja seorang pegawai, akan tetapi jika ditelaah lebih dalam antara disiplin kerja dan produktivitas kerja memang tidak memiliki keterkaitan yang kuat. Hal tersebut karena seorang pegawai yang berdisiplin dalam bekerja seperti datang ke kantor tepat waktu, memeriksa peralatan kerja atau menaati semua peraturan perusahaan belum tentu memiliki kemampuan lebih dalam dirinya yang dapat meningkatkan produktivitas kerja.

Seperti halnya antara pegawai yang memeriksa peralatan kerja sebelum bekerja atau yang hadir lebih awal sebelum jam kantor dimulai dibandingkan dengan pegawai yang tidak memeriksa peralatan kerja atau yang datang tepat saat jam kantor dimulai tetapi hasil pekerjaannya selalu memenuhi target, maka pegawai yang tidak memeriksa peralatan kerja atau yang datang tepat saat jam kantor dimulai tetapi hasil pekerjaannya selalu memenuhi target itulah yang lebih besar peningkatan produktivitas kerjanya. Hal tersebut sesuai dengan temuan penelitian yang menyatakan bahwa disiplin kerja tidak mempengaruhi produktivitas kerja secara signifikan.

Dari hasil penelitian menunjukkan bahwa pengalaman kerja secara parsial berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas kerja. Dilihat dari pengaruh pengalaman kerja yang memberikan pengaruh terbesar terhadap produktivitas kerja dibandingkan dengan 2 variabel lainnya. Hal tersebut didukung oleh penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Ebeu Saptarini mahasiswi Fakultas

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Pendidikan Ekonomi dan Bisnis Universitas Pendidikan Indonesia pada tahun 2013 yang berjudul "Pengaruh Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada *Home Industry*", yang menyimpulkan bahwa hasil analisis data yang dilakukan menunjukkan pengaruh antara variabel bebas (X) pengalaman kerja dan variabel terikat (Y) produktivitas kerja sebesar 0.312 atau 31.2 %. Pada penelitian terdahulu didapatkan hasil analisis data menunjukkan bahwa pengaruh pengalaman kerja lebih kecil dibandingkan dengan penelitian ini dikarenakan subjek dan objek penelitian ini berbeda. Karena sumber daya manusia atau karyawan *home industry* lebih mengutamakan kekuatan dan kemampuan fisik atau tenaga dalam mengolah suatu produk rumahan dibandingkan karyawan bank Syariah yang pada dasarnya mengedepankan intelijensia dan memerlukan masa kerja yang berisi pendidikan atau pelatihan sebagai pengembangan pengalaman kerja.

Pengalaman kerja dalam teori yang diungkapkan melalui buku Manullang adalah proses pembentukan pengetahuan atau keterampilan tentang metode suatu pekerjaan karena keterlibatan karyawan tersebut dalam pelaksanaan tugas pekerjaan. Pengalaman kerja terdiri dari ukuran tentang lama waktu, tingkat pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki dan tingkat penguasaan seseorang terhadap aspek pekerjaan dan aspek peralatan.[5]

Indikator dalam pengalaman kerja mencakup 3 aspek sesuai dengan teori yang telah disampaikan peneliti pada bab-bab sebelumnya.

[5] Manullang, *Manajemen Personalia*, (Jakarta: Ghalia Indonesia, 1984), 15.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Secara keseluruhan penelitian bahwa di bank Syariah Bukopin Cabang Sidoarjo ditunjukkan dengan tingkat profesionalisme kerja pegawai yang tinggi berdasar pada pengalaman kerja. Hal tersebut didukung oleh adanya pengembangan sumber daya insani yang disediakan oleh perusahaan. Seperti adanya pendidikan dan pelatihan berupa program-program pengembangan yang semuanya didasarkan pada kebutuhan dari tiap-tiap unit.

Pengalaman kerja merupakan perubahan-perubahan yang terjadi dalam perkembangan sebagai akibat dari proses kematangan dan pengalaman, dan juga merupakan suatu proses integrasi dari banyak stuktur dan fungsi yang kompleks. Bentuk pengalaman kerja yang ditunjukkan pegawai bank Syariah Bukopin Cabang Sidoarjo adalah masing-masing pegawai dapat menyumbangkan inovasi yang lebih baik terhadap kemajuan perusahaan melalui tingkat pengetahuan dan keterampilan dari masa kerja atau lama waktu kerja yang dilalui serta melalui target pencapaian kerja untuk bisnis yaitu sesuai standar operasional perbankan untuk operasional. Sebagaimana dalam firman Allah Quran surat *Ṭāhā* ayat 114 yang berbunyi:

فَتَعَٰلَى ٱللَّهُ ٱلۡمَلِكُ ٱلۡحَقُّۗ وَلَا تَعۡجَلۡ بِٱلۡقُرۡءَانِ مِن قَبۡلِ أَن يُقۡضَىٰٓ إِلَيۡكَ وَحۡيُهُۥۖ وَقُل رَّبِّ زِدۡنِي عِلۡمٗا ١١٤

"Maka Maha Tinggi Allah Raja Yang sebenar-benarnya, dan janganlah kamu tergesa-gesa membaca Alquran sebelum disempurnakan mewahyukannya kepadamu, dan katakanlah: "Ya Tuhanku, tambahkanlah kepadaku ilmu pengetahuan". (QS. *Ṭāhā* [20]: 114)[6]

[6] Departemen Agama Republik Indonesia, *Al-Qur'an dan...*, 444.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Pengalaman kerja merupakan suatu proses perkembangan diri seseorang dari dasar menuju puncak pemahaman seseorang yang berkelanjutan. Dapat dilihat bahwa seseorang yang memiliki pengalaman bekerja, seperti perpindahan dari suatu bidang pekerjaan ke bidang pekerjaan lain akan memiliki pandangan dan wawasan lebih luas dibandingkan dengan seseorang yang hanya menetap pada satu pekerjaan. Pengalaman juga tidak hanya berhubungan dengan proses atau masa kerja seseorang tapi juga kemampuan dan penguasannya terhadap pekerjaan yang menjadi tanggungjawabnya sehingga seorang pegawai dengan kriteria berpengalaman dalam bekerja dan pemahaman yang luas pada bidang yang ditekuninya akan cukup berdedikasi pada perusahaannya dan dapat berpengaruh pada peningkatan kualitas dan mutu bekerja kedepannya. Maka, gagasan tersebut sesuai dengan temuan penelitian yang menyatakan bahwa pengalaman kerja mempengaruhi produktivitas kerja secara signifikan.

Produktivitas kerja pegawai bank Syariah Bukopin kantor Cabang Sidoarjo pada dasarnya sudah memenuhi kriteria yang unggul dan tidak jauh berbeda dengan produktivitas kerja pegawai bank Syariah lainnya. Apabila perusahaan tersebut memberikan perhatian penuh terhadap sumber daya insani atau pegawainya dengan adanya sistem kesetaraan jender yang benar, pengaturan disiplin kerja yang baik, dan dukungan mengembangkan sarana prasarana pendidikan dan pelatihan pegawai maka produktivitas pegawai juga akan meningkat diiringi dengan tercapainya target perusahaan. Selain itu, terdapat

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

beberapa faktor lain yang dimungkinkan dapat mempengaruhi produktivitas kerja pegawai, faktor-faktor tersebut antara lain:[7]

(1) Status sosial ekonomi, kedudukan atau posisi seseorang dalam masyarakat yang ditinjau dari segi sosial ekonomi seperti tingkat pendidikan, pekerjaan, dan penghasilan atau pendapatan sebagai tolak ukur.

(2) Kualitas fisik, ukuran kondisi fisik dan faktor yang berasal dari dalam diri manusia yaitu terdiri dari gizi dan kesehatan. Gizi berguna untuk mendukung aktivitas fisik maupun mental sehingga seseorang mampu berpikir secara optimal. Kesehatan mencakup kebugaran jasmani (fisik) dan mental atau rohani (spiritual).

(3) Kualitas nir fisik, terdiri dari kemampuan, motivasi, kreativitas, inovasi, kekosmopolitan, empati, dan antusiasme (semangat atau spirit). Pendidikan, pelatihan, dan penyuluhan lebih mengarah pada peningkatan kemampuan sedangkan pengembangan motivasi, kreativitas, inovasi, dan kekosmopolitan, empati, dan antusiasme mengarah pada hal-hal yang mendukung kemampuan untuk mencapai produktivitas kerja yang tinggi.

(4) Teknostruktur, faktor diluar diri manusia yang berupa aplikasi prinsip-prinsip perancangan organisasi seperti desentralisasi, tanggung jawab jabatan, garis wewenang yang tepat, dan pembagian kerja, serta perubahan teknik-teknik yang dipakai dengan teknologi baru yang dapat membawa pada perubahan struktur organisasi

[7] Mauled Mulyono, *Penerapan Produktivitas Dalam Organisasi*, (Jakarta: Bumi Aksara, 1993), 26-27.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

(5) Peraturan birokrasi, alat organisasi yang berupa suatu otoritas yang ditetapkan secara rasional oleh berbagai peraturan yang dimaksudkan sebagai upaya untuk mengorganisasi secara teratur suatu pekerjaan yang harus dilakukan oleh seseorang.

(6) Gaya kepemimpinan, kemampuan seseorang pemimpin dalam mengarahkan, mempengaruhi, mendorong, dan mengendalikan orang bawahan untuk dapat melakukan sesuatu pekerjaan atas kesadaran dan sukarela dalam mencapai tujuan perusahaan

Faktor-faktor lain yang telah dijelaskan diatas menunjukkan bahwa produktivitas kerja merupakan suatu hal yang sangat penting terkait hubungan antara perusahaan dan sumber daya insani. Seperti halnya faktor status sosial ekonomi, faktor tersebut menjelaskan status ekonomi seorang pegawai. Seorang pegawai juga bertujuan memenuhi kebutuhan hidupnya (primer) beserta keluarganya. Maka, semakin besar balas jasa berupa gaji atau upah dan kesejahteraan yang diberikan perusahaan kepada dirinya, semakin besar pula kepuasan dan kecintaan karyawan terhadap pekerjaannya. Sehingga, akan memberikan kontribusi kerja yang besar pula terhadap perusahaannya.

Hal tersebut didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Vellina Tambunan, Nonik Woyanti pada tahun 2012 yang berjudul “Analisis Pengaruh Pendidikan, Upah, Insentif, Jaminan Sosial, dan Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Tenaga Kerja di Kota Semarang (Studi Kasus Kecamatan Banyumanik dan Kecamatan Gunung pati)”, yang menunjukkan hasil analisis data bahwa variabel upah merupakan variabel yang berpengaruh positif dan merupakan

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

variabel yang paling dominan terhadap produktivitas tenaga kerja yang ditunjukkan dengan nilai *standardized coefficients* sebesar 0,766 atau 76.6 % yang paling besar diantara variabel lainnya.

Apabila dihubungkan dengan penelitian ini yakni tentang pengaruh kesetaraan jender, disiplin kerja, dan pengalaman kerja terhadap produktivitas kerja pegawai di bank Syariah Bukopin kantor Cabang Sidoarjo. maka relevansinya secara bersama-sama (simultan) kesetaraan jender, disiplin kerja, dan pengalaman kerja ini menunjukkan hasil yang signifikan dengan pengaruh 48.6% dan sisanya sebesar 51.4 % merupakan faktor lain yang dijelaskan diatas. Sehingga produktivitas kerja bukan hanya dipengaruhi faktor kesetaraan jender, disiplin kerja, dan pengalaman kerja saja. Tetapi faktor lain yang mempengaruhi produktivitas kerja pegawai sebagaimana yang telah dipaparkan diatas.

Variabel bebas yang memberikan pengaruh terbesar terhadap variabel terikat yaitu produktivitas kerja adalah variabel pengalaman kerja yang ditunjukkan dengan nilai *standardized coefficients* sebesar 0.432 atau 43.2 % yang paling besar diantara variabel lainnya yaitu kesetaraan jender dan disiplin kerja. Maka, dalam proses perekrutan atau penerimaan tenaga kerja sebaiknya pimpinan perusahaan memperhatikan pengalaman kerja dari calon tenaga kerja. Sebab, berdasarkan penelitian ini diketahui bahwa pengalaman kerja memiliki pengaruh yang dominan dalam peningkatan produktivitas kerja pegawai.

Bank Syariah Bukopin kantor Cabang Sidoarjo juga perlu menciptakan suasana kerja yang mampu merangsang produktivitas kerja yang lebih tinggi dengan memperhatikan faktor-faktor yang mana dapat meningkatkan produktivitas

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

kerja sehingga dapat tercapai target perusahaan. Selain itu, pimpinan bank Syariah Bukopin kantor Cabang Sidoarjo harus memberikan arahan atau ketegasan yang baik dan benar namun tetap sesuai dengan syariat Islam dalam hal kedisiplinan dan budaya setara jender karena seorang pemimpin kelak akan diminta pertanggungjawabannya di akhirat atas apa yang dilakukannya di dunia kepada Allah SWT.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id