

**PENGARUH KARAKTERISTIK PEKERJAAN, LINGKUNGAN KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA PEGAWAI PADA DINAS PENDIDIKAN DAERAH PROVINSI SULAWESI UTARA**

*THE EFFECT OF JOB CHARACTERISTICS, WORK ENVIRONMENT AND WORK DISCIPLINE ON EMPLOYEES' WORK PRODUCTIVITY IN REGIONAL EDUCATION DEPARTMENT OF NORTH SULAWESI PROVINCE*

Oleh:

**Elisa Nurisa Sumajow<sup>1</sup>**

**Bernhard Tewal<sup>2</sup>**

**Genita G Lumintang<sup>3</sup>**

<sup>123</sup>Fakultas Ekonomi dan Bisnis Jurusan Manajemen  
Universitas Sam Ratulangi Manado

E-mail:

<sup>1</sup>[sumajowelisa@yahoo.com](mailto:sumajowelisa@yahoo.com)

<sup>2</sup>[tewalb@yahoo.com](mailto:tewalb@yahoo.com)

<sup>3</sup>[genitagracia73@gmail.com](mailto:genitagracia73@gmail.com)

**Abstrak:** Sumber daya manusia merupakan pusat dalam organisasi baik perusahaan maupun instansi pemerintah. Agar aktivitas manajemen berjalan dengan baik, perusahaan atau instansi harus memiliki karyawan yang berpengetahuan dan berketerampilan tinggi sesuai karakteristik pekerjaan dengan lingkungan kerja yang memadai dan memiliki disiplin kerja yang tinggi dan manajemen harus mengelola mereka seoptimal mungkin sehingga produktivitas kerja pegawai dapat meningkat. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh karakteristik pekerjaan, lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja pegawai pada dinas pendidikan daerah Provinsi Sulawesi Utara. Pengumpulan data dilakukan dengan membagikan kuisisioner. Populasi yang ada sebanyak 268 orang dan sampel yang diambil sebanyak 160 orang dengan teknik pengambilan sampel propotional random sampling. Analisa data dilakukan dengan teknik statistik: uji validitas dan uji reliabilitas untuk kuesioner, analisa regresi linier berganda dengan uji-F dan uji-t untuk pembuktian hipotesa. Hasil penelitian menunjukkan karakteristik pekerjaan, lingkungan kerja dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai pada Dinas Pendidikan Daerah Provinsi Sulawesi Utara, baik secara parsial maupun simultan. Sebaiknya Dinas Pendidikan Daerah Provinsi Sulawesi Utara lebih meningkatkan Produktivitas Kerja, agar pegawai dapat menguasai setiap pekerjaan yang dikerjakannya dan memahami lebih dahulu tentang ciri-ciri dari pekerjaan itu sendiri serta bagaimana keahlian dari para pegawai.

**Kata Kunci :** *karakteristik pekerjaan, lingkungan kerja, disiplin kerja, produktivitas kerja pegawai*

**Abstract:** *Human resources are central to both corporate and government agencies. In order for management activities to run well, companies or agencies must have knowledgeable and high-skilled employees according to job characteristics with an adequate work environment and have high work discipline and management must manage them optimally so that employee productivity can increase. The purpose of this study was to determine the effect of job characteristics, work environment and work discipline on the work productivity of employees in the regional education office of North Sulawesi Province. Data collection is done by distributing questionnaires. The population is 268 people and the sample taken is 160 people with a proportional random sampling technique. Data analysis was performed by statistical techniques: validity test and reliability test for questionnaires, multiple linear regression analysis with F-test and t-test for proof of hypothesis. The results showed the characteristics of work, work environment and work discipline significantly influence the work productivity of employees in the Regional Education Office of North Sulawesi Province, both partially and simultaneously. It is better if the Regional Education Office of North Sulawesi Province further increases Work Productivity, so that employees can master every work they do and understand in advance about the characteristics of the work itself and how the expertise of the employees.*

**Keywords:** *job characteristics, work environment, work discipline, employee work productivity*

## PENDAHULUAN

### Latar Belakang

Produktivitas kerja selalu diarahkan pada bagaimana melakukan atau memanfaatkan sesuatu agar mencerminkan prinsip efektifitas dan efisiensi. Sesuatu dikatakan efektif bila pemanfaatan berbagai aspek benar-benar tepat sasaran sesuai dengan tujuan yang diinginkan. Dikatakan efisien jika apa yang dilakukan mempertimbangkan aspek biaya, sarana prasarana, sumber daya (manusia dan material), dan waktu sehemat mungkin. Beberapa faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja diantaranya karakteristik pekerjaan, lingkungan kerja dan disiplin kerja.

Karakteristik pekerjaan merupakan upaya mengidentifikasi karakteristik tugas dari suatu pekerjaan, bagaimana karakteristik itu digabung untuk membentuk pekerjaan yang berbeda demi mencapai suatu tujuan yang sama. Nwosu (2013) mengatakan karakteristik pekerjaan merupakan sejauh mana pekerjaan ini memberikan umpan balik kepada pegawai/karyawan dalam penyelesaian tugas.

Lingkungan kerja adalah semua hal yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi baik langsung maupun tidak langsung, serta yang dapat membuat pekerjaan menjadi baik/tidak baik juga dipengaruhi oleh lingkungan kerja tersebut. Nitisemito (2014) mengemukakan bahwa, lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar karyawan dan dapat mempengaruhi dalam menjalankan tugas yang diembankan kepadanya misalnya dengan adanya air conditioner (AC), penerangan yang memadai dan sebagainya.

Disiplin kerja merupakan kepatuhan pegawai terhadap seluruh aturan yang ada di tempat ia bekerja. Rivai (2009) mengatakan bahwa disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan pegawai agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

Penelitian ini mengkaji produktivitas pegawai pada Dinas Pendidikan Daerah Provinsi Sulawesi Utara yang merupakan salah satu bagian dari organisasi Pemerintah Kota Manado yang bertanggung jawab atas kemajuan pendidikan di Sulawesi Utara. Dengan adanya karakteristik pekerjaan dapat membantu jalannya pekerjaan sehingga menjadi lebih baik dan lingkungan kerja yang aman juga mempengaruhi produktivitas kerja, serta kedisiplinan dalam bekerja harus diutamakan.

### Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh:

1. Karakteristik Pekerjaan terhadap Produktivitas Kerja Pegawai pada Dinas Pendidikan Daerah Provinsi Sulawesi Utara
2. Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Kerja Pegawai pada Dinas Pendidikan Daerah Provinsi Sulawesi Utara.
3. Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Kerja Pegawai pada Dinas Pendidikan Daerah Provinsi Sulawesi Utara.
4. Karakteristik Pekerjaan, Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Kerja Pegawai pada Dinas Pendidikan Daerah Provinsi Sulawesi Utara

## TINJAUAN PUSTAKA

### Karakteristik Pekerjaan

Karakteristik pekerjaan dapat membantu membedakan antara pekerjaan yang baik dan pekerjaan yang buruk. Mathis dan Jackson (2006:194) mengemukakan, pekerjaan dirancang untuk memanfaatkan karakteristik pekerjaan yang penting, yang cenderung diterima dengan positif oleh karyawan/pegawai. Sedangkan Panggabean (2016:189) mengatakan bahwa karakteristik pekerjaan berkaitan dengan pekerjaan itu sendiri, ia berkaitan dengan cara bagaimana karyawan/pegawai menilai tugas-tugas yang ada dalam pekerjaannya. Indikator-indikator karakteristik pekerjaan meliputi keanekaragaman keterampilan, identitas tugas, arti tugas, otonomi, serta umpan balik.

### Lingkungan Kerja

Ketika melakukan pekerjaan, pegawai tidak dapat dipisahkan dari berbagai keadaan disekitar tempat mereka bekerja, yaitu lingkungan kerja. Sedarmayanti (2009:56) mengatakan lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi lingkungan sekitarnya dimana ia bekerja, metode kerjanya baik perorangan maupun kelompok. Sedangkan menurut Sutrisno (2009:116) lingkungan kerja adalah

keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada di sekitar karyawan/pegawai yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan. Indikator-indikator lingkungan kerja meliputi penerangan/cahaya di tempat kerja, sirkulasi udara ditempat kerja, kebisingan di tempat kerja, keamanan di tempat kerja, serta hubungan kerja.

### **Disiplin Kerja**

Disiplin kerja yang baik mencerminkan besarnya tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Mangkunegara (2013:154) mengartikan disiplin kerja sebagai pelaksanaan manajemen untuk memperteguh pedoman-pedoman organisasi. Kadang kadang, perilaku pekerja dalam organisasi menjadi sangat mengganggu sehingga berdampak dengan kinerja yang menurun. Indikator disiplin kerja meliputi ketepatan waktu, melaksanakan tugas dan kewajiban, serta ketaatan terhadap peraturan.

Manfaat disiplin kerja antara lain:

1. Bagi Instansi atau Perusahaan

Disiplin kerja akan menjamin tata tertib dan kelancaran pelaksanaan setiap tugas, sehingga nantinya dapat diperoleh hasil yang optimal.

2. Bagi Pegawai

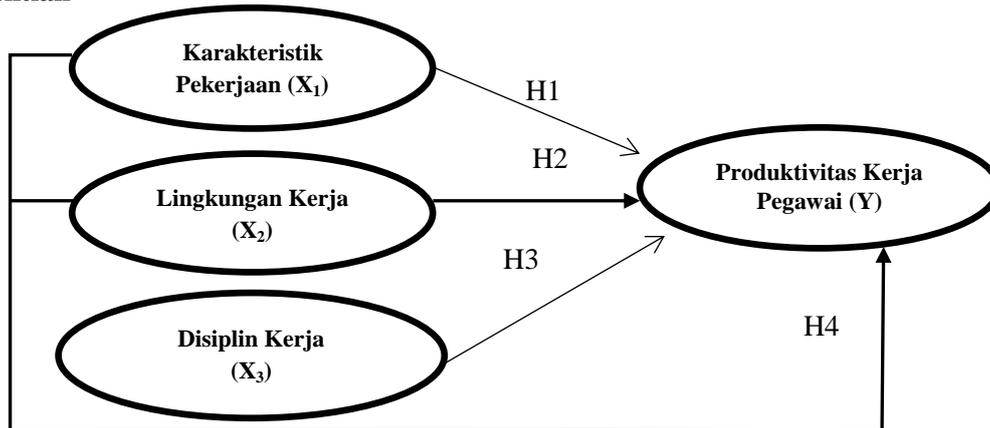
Bagi Pegawai akan diperoleh suasana yang menyenangkan dan kondusif, hal ini nantinya akan membuat pegawai dapat melaksanakan tugasnya dengan penuh kesadaran serta dapat mengembangkan tenaga dan pikirannya seoptimal mungkin.

### **Produktivitas kerja pegawai**

Produktivitas kerja adalah perbandingan antara output dan input, dimana output harus mempunyai nilai tambah dan teknik pekerjaan yang lebih baik, menurut Hasibuan (2011:88). Sedangkan menurut Mathis and Jackson (2006:69) mendefinisikan produktivitas sebagai pengukuran atas kuantitas dan kualitas dari pekerja yang diselesaikan, dengan mempertimbangkan biaya dari sumber daya yang digunakan. Indikator produktivitas kerja meliputi kemampuan, meningkatkan hasil yang dicapai, semangat kerja, pengembangan diri, mutu, serta efisiensi.

### **Hubungan antar Variable Penelitian**

1. Karakteristik Pekerjaan dan Produktivitas Kerja. Produktivitas kerja dipandang dari aspek filosofis yang menyangkut sikap mental dalam memperhatikan kuantitas dan kualitas penyelesaian pekerjaan, selalu berusaha memperbaiki cara kerja, dan berusaha menurunkan penggunaan sumberdaya-sumberdaya yang digunakan. Dalam penelitian Bangun (2006) mengemukakan bahwa karakteristik pekerjaan berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan Survai Pada Karyawan Industri Tekstil Propinsi Jawa Barat. Penelitian Mahayanti dan Sriathi (2017) mengemukakan karakteristik pekerjaan berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja.
2. Lingkungan Kerja dan Produktivitas Kerja. Lingkungan kerja memiliki pengaruh terhadap produktivitas karena lingkungan kerja merupakan suatu lingkungan di mana pegawai bekerja. Pengaruh lingkungan kerja bisa mengakibatkan kerugian besar perusahaan/instansi untuk mengontrol system kerja pegawainya. Suseno dan Munir (2013) mengatakan Lingkungan Kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Produktivitas Kerja, dan dalam penelitian Darmayanti (2017) lingkungan kerja secara simultan berpengaruh terhadap produktivitas karyawan serta penelitian Paita, Tewal dan Sendow (2015) yang mendapati lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Penelitian Wuwungan, Taroreh dan Uhing (2017) mengemukakan lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja.
3. Disiplin Kerja dan Produktivitas Kerja. Kedisiplinan merupakan fungsi operatif manajemen sumber daya manusia yang terpenting karena semakin baik disiplin kerja, semakin tinggi produktivitas kerja yang dapat dicapainya. Kedisiplinan merupakan faktor utama yang diperlukan sebagai alat peringatan terhadap pegawai yang tidak mau berubah sifat dan perilakunya. Penelitian Dunggio (2013) mengemukakan bahwa disiplin Kerja di duga mempengaruhi Produktivitas kerja karyawan. Radito (2016) dalam penelitiannya mengatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja pegawai. Serta dalam penelitian Labudo (2013) mengemukakan bahwa disiplin kerja diduga berpengaruh terhadap produktivitas karyawan dan penelitian Cesilia, Tewal, Tulung (2017) yang mendapati disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Penelitian Wardoyo (2016) yang mengemukakan disiplin kerja berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja.

**Model Penelitian**

**Gambar 1. Kerangka Konseptual**  
*Sumber:Kajian Teori dan empiris, 2018*

**Hipotesis**

Berdasarkan uraian dan kajian literatur, maka hipotesa penelitian ini ini dirumuskan sebagai berikut:

H1. Diduga secara parsial Karakteristik pekerjaan berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas kerja

H2. Diduga secara parsial Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas kerja

H3. Diduga secara parsial Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas kerja

H4. Diduga secara simultan Karakteristik pekerjaan, Lingkungan kerja, Disiplin kerja terhadap Produktivitas kerja

**METODOLOGI PENELITIAN****Pendekatan Penelitian**

Jenis penelitian yang di gunakan dalam penelitian ini yaitu jenis penelitian asosiatif. Menurut Sugiyono (2012:36) Penelitian asosiatif merupakan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh ataupun juga hubungan antara dua variabel atau lebih, dengan penelitian ini dapat dibangun suatu teori yang berfungsi untuk menjelaskan, meramalkan dan mengontrol suatu gejala.

**Populasi, Besaran Sampel dan Teknik Pengambilannya**

Populasi adalah wilayah generalisasi berupa subjek atau objek yang diteliti untuk dipelajari dan diambil kesimpulan. Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai Dinas Pendidikan Daerah Provinsi Sulawesi Utara yang berjumlah 268.

Sampel adalah sebagian dari populasi yang diteliti Pengambilan sampel secara proporsi dilakukan dengan mengambil subyek dari setiap strata atau setiap wilayah ditentukan seimbang dengan banyaknya subyek dalam masing-masing strata atau wilayah, (Arikunto, 2006:48). Teknik pengambilan sample yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan rumus Slovin.  $n=268/(1+268 \times 0.052)=160,48$  jika di bulatkan menjadi 160. Maka jumlah sampel yang di gunakan dalam penelitian ini adalah 160 orang.

**Data dan Sumber**

Data dan sumber yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer yaitu data yang diperoleh dari responden yang berupa hasil jawaban responden atas item pertanyaan yang diajukan melalui daftar pertanyaan (kuesioner) dan data sekunder, yaitu data yang bersumber dari berbagai bahan referensi maupun laporan dan sumber lainnya yang berhubungan dengan penelitian.

**Teknik Pengumpulan Data**

Dalam penelitian ini untuk memperoleh data primer telah menggunakan kuesioner yang diedarkan pada responden sampel. Data sekunder diperoleh dengan mempelajari dokumen perusahaan dan mengkaji literature terkait.

**Teknik Analisis Data**

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linier berganda yang diolah melalui program SPSS versi 23. Teknik analisis data yang digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh karakteristik pekerjaan, lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja pegawai.

### Uji Validitas

Pengujian validitas ini menggunakan Pearson Correlation yaitu dengan cara menghitung korelasi antara nilai yang diperoleh dari pernyataan-pernyataan. Suatu pernyataan dikatakan valid jika nilai  $r$  lebih besar dari 0,3. Dengan demikian maka pernyataan yang telah disusun untuk mengumpulkan data dianggap mempunyai validitas konstruk atau valid.

### Uji Realibilitas

Husein (2011:113) Nilai Koefisien Cronbach Alpha dikatakan baik bila koefisien bernilai antara 0,6 sampai 1,0. Reliabilitas yang kurang dari 0,6 dipertimbangkan kurang baik, sedangkan 0,7 dapat diterima dan diatas 0,8 adalah baik.

### Analisis Regresi Linear Berganda

Penelitian ini mengkaji pengaruh antara Karakteristik Pekerjaan (X1), Lingkungan Kerja (X2) dan Disiplin Kerja (X3) terhadap Produktivitas Kerja Pegawai (Y), baik secara parsial maupun simultan. Persamaan regresi linear berganda dalam penelitian ini dirumuskan sebagai berikut:

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + b_3 X_3 + e$$

### Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi ( $R^2$ ) ini bertujuan untuk melihat besar kecilnya pengaruh variabel bebas terhadap variabel tidak bebas.

### Uji Signifikansi Parsial (Uji-t)

Uji t yaitu suatu uji untuk mengetahui signifikansi pengaruh variabel independen secara parsial atau individual terhadap variabel dependen (Ghozali,2013).

### Uji Signifikansi Simultan (Uji-F)

Uji F bertujuan untuk menunjukkan apakah semua variabel independen yang dimasukkan ke dalam model secara simultan atau bersama-sama mempunyai pengaruh terhadap variabel dependen (Ghozali,2013).

## HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

### Hasil penelitian

#### Deskripsi Responden

Responden penelitian ini sebanyak 160 orang pegawai, terdiri dari laki-laki sebanyak 48,1% dan perempuan 51,9%. Rata-rata responden masih berusia muda atau 26-35 tahun 35 % berpendidikan S1 77,5% dan memiliki masa kerja >5 tahun 40,6 %.

### Analisa Data

#### Uji Validitas dan Reliabilitas variabel penelitian

Dari hasil uji validitas, variabel Karakteristik Pekerjaan (X1) di lihat dari indikator/item pernyataannya, X1.1.2 hasil *pearson Correlation* adalah 0,557, variabel Lingkungan Kerja (X2) dilihat dari indicator/item pernyataannya, X2.4.1 hasil *pearson Correlation* adalah 0,329, variabel Disiplin Kerja (X3) ) di lihat dari indikator/item pernyataannya, X3.3.2 hasil *pearson Correlation* adalah 0,317, dan variabel Produktivitas kerja (Y) di lihat dari indikator/item pernyataannya, Y.6.1 hasil *pearson Correlation* adalah 0,339 dan nilainya lebih besar dari 0,30. Jadi disimpulkan bahwa butir-butir pernyataan variabel Karakteristik Pekerjaan, Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja dan Produktivitas Kerja adalah valid.

Dari hasil uji reliabilitas, berdasarkan capaian koefisien *Cronbach's Alpha* pada variabel Karakteristik Pekerjaan di atas adalah sebesar 0,766, pada variabel Lingkungan Kerja adalah sebesar 0,745, pada variabel Disiplin Kerja adalah sebesar 0,740 dan variabel Produktivitas Kerja adalah sebesar 0,756 yang artinya lebih besar dari 0,60 maka semua item yang digunakan pada variabel-variabel tersebut adalah reliabel.

**Analisis Regresi Linier Berganda****Uji-t ( Parsial)****Tabel 1. Koefisien Regresi Linear Berganda dan Hasil Uji-t**

Model	Coefficients <sup>a</sup>					
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.
	B	Std. Error	Beta			
1 (Constant)	.423	1.589			.266	.790
TOTALX1	.178	.041	.213		4.314	.000
TOTALX2	.179	.051	.178		3.485	.001
TOTALX3	.646	.058	.602		11.095	.000

Sumber: Output SPSS 23, 2018

Hasil analisis uji t adalah sebagai berikut :

1. Hasil perhitungan SPSS diperoleh t hitung (4.314) > t tabel (1,975) dengan tingkat signifikansi sebesar  $0.000 < 0.05$  maka Karakteristik pekerjaan berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas kerja karyawan. Maka secara parsial Karakteristik Pekerjaan berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas kerja.
2. Hasil perhitungan SPSS diperoleh t hitung (3.485) > t tabel (1,975) dengan tingkat signifikansi sebesar  $0.001 < 0.05$  maka Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja karyawan. Maka secara parsial Lingkungan Kerja berpengaruh secara signifikan terhadap Produktivitas kerja karyawan.
3. Hasil perhitungan SPSS diperoleh t hitung (11.095) > t tabel (1,975) dengan tingkat signifikansi sebesar  $0.000 < 0.05$  maka Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja karyawan. Maka secara parsial Disiplin Kerja berpengaruh secara signifikan terhadap Produktivitas kerja karyawan.

**Uji – F (Simultan)****Tabel 2. Hasil Uji F**

Model	sum of squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	1269.353	3	423.118	291.560	0.000 <sup>b</sup>
Residual	226.390	156	1.451		
Total	1495.744	159			

a. *Dependent Variable:* produktivitas kerja

b. *Predictors:* (Constant), karakteristik pekerjaan, lingkungan kerja, disiplin kerja

Sumber: Output SPSS 23, 2018

Berdasarkan tabel 2. Hasil perhitungan didapatkan angka F hitung (291.560) > F tabel (1.300) dengan tingkat signifikansi  $0.000 < 0.05$  sehingga  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Artinya, Karakteristik Pekerjaan (X1), Lingkungan Kerja (X2) dan Disiplin kerja (X3), secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja (Y).

**Koefisien Determinasi****Tabel 3. Koefisien Determinasi**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0.921 <sup>a</sup>	0.849	0.846	1.20467

a. *Predictors:* (Constant), karakteristik pekerjaan, lingkungan kerja, disiplin kerja

b. *Dependent Variable:* produktivitas kerja

Sumber: Output SPSS 23, 2018

Pada hasil tabel 3 dapat dilihat Nilai R Square (koefisien determinasi) adalah 0.849. Hal ini berarti 84.9% besarnya pengaruh Karakteristik Pekerjaan (X1), Lingkungan Kerja (X2) dan Disiplin kerja (X3) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas kerja Karyawan (Y), sementara sisanya 15.1% disebabkan oleh faktor-faktor yang lain di luar variabel dalam model.

## **Pembahasan**

### **Pengaruh Karakteristik Pekerjaan terhadap Produktivitas Kerja**

Hasil perhitungan SPSS diperoleh  $t$  hitung (4.314) >  $t$  tabel (1,975) maka Karakteristik pekerjaan berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas kerja karyawan. Karena nilai  $t$  hitung lebih besar dari  $t$  tabel sehingga  $H_0$  yang berarti tidak ada pengaruh yang signifikan antara dimensi Karakteristik Pekerjaan (X1) terhadap variabel Produktivitas kerja Karyawan (Y) ditolak dan  $H_1$  di terima maka secara parsial Variabel Karakteristik pekerjaan (X1) berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas kerja karyawan. Untuk setiap kontribusi dari Variabel (X1) yang indikatornya (Keanekaragaman keterampilan Identitas tugas, Arti tugas, Otonomi dan Umpan balik) akan mempengaruhi Produktivitas Kerja karyawan yang berarti jika ada peningkatan dari variable Karakteristik pekerjaan maka Produktivitas Kerja karyawan akan meningkat. Hasil pada penelitian ini sama dengan apa yang di dapati pada penelitian sebelumnya Tamaka, Lengkong dan Uhing (2017) yang menemukan ada pengaruh antara variable Karakteristik pekerjaan terhadap kepuasan kerja. Ini sesuai dengan teori yang di kemukakan Panggabean (2016) bahwa karakteristik pekerjaan berkaitan dengan pekerjaan itu sendiri, ia berkaitan dengan cara bagaimana karyawan/pegawai menilai tugas-tugas yang ada dalam pekerjaannya.

### **Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Kerja**

Uji  $t$  terhadap Variabel Lingkungan Kerja (X2) Hasil perhitungan SPSS diperoleh  $t$  hitung (3.485) >  $t$  tabel (1.975) maka Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja karyawan., karena nilai  $t$  hitung lebih besar dari  $t$  tabel sehingga  $H_0$  yang berarti tidak ada pengaruh yang signifikan antara dimensi Lingkungan Kerja (X2) terhadap variabel Produktivitas kerja karyawan (Y) ditolak maka secara parsial Lingkungan Kerja (X2) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan (Y). Untuk setiap kontribusi dari Variabel Lingkungan Kerja (X2) yang indikatornya (Pencahayaannya, Sirkulasi udara, Kebisingan, Keamanan, Hubungan kerja) akan mempengaruhi Produktivitas kerja karyawan yang artinya jika ada peningkatan dari Variabel Lingkungan kerja maka Variabel Produktivitas kerja Karyawan akan meningkat. Hasil dari penelitian ini mendapati hal yang sama dengan apa yang di teliti oleh Penelitian Tahir (2015) yang mendapati ada pengaruh antara lingkungan Kerja terhadap Produktivitas kerja karyawan. Ini sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh Sutrisno (2009:116) bahwa lingkungan kerja adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada di sekitar karyawan/pegawai yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan.

### **Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Kerja**

Uji  $t$  terhadap Variabel Disiplin Kerja (X2) mendapati Hasil perhitungan SPSS hitung (11.095) >  $t$  tabel (1.975) maka Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja karyawan. Maka secara parsial Disiplin Kerja berpengaruh secara signifikan terhadap Produktivitas kerja karyawan.. Untuk setiap kontribusi dari Variabel Disiplin Kerja (X2) yang indikatornya (Ketepatan waktu, Melaksanakan tugas dan kewajiban, ketaatan terhadap peraturan) akan mempengaruhi Produktivitas kerja karyawan yang artinya jika ada peningkatan dari Variabel Disiplin kerja maka Variabel Produktivitas kerja Karyawan akan meningkat. Hasil dari penelitian ini mendapati hal yang sama dengan apa yang di teliti oleh Penelitian Elqadri, Wardoyo dan Priyono (2015) yang mendapati ada pengaruh antara Disiplin Kerja terhadap Produktivitas kerja karyawan. Hasil yang di dapati peneliti sesuai dengan teori Sutrisno (2009:87-88) yang menggambarkan betapa pentingnya disiplin kerja dan beberapa manfaat yang dapat dirasakan. Disiplin kerja bertujuan untuk meningkatkan efisien semaksimal mungkin dengan cara mencegah pemborosan waktu dan energi. Selain itu juga mencegah kerusakan atau kehilangan harta benda, peralatan dan perlengkapan perusahaan yang disebabkan oleh ketidakhatian dan tindak pencurian.

### **Pengaruh Karakteristik Pekerjaan, Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Kerja**

Uji  $F$  terhadap Variabel Karakteristik pekerjaan, lingkungan kerja dan disiplin kerja didapati (291.560) >  $F$  tabel (1.300) sehingga  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Artinya, Karakteristik Pekerjaan (X1), Lingkungan Kerja (X2) dan Disiplin kerja (X3), secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja (Y),

karena nilai F hitung lebih Besar dari F tabel sehingga H1 yang berarti ada pengaruh yang signifikan antara dimensi Karakteristik Pekerjaan (X1), Lingkungan Kerja (X2) dan Disiplin kerja (X3), diterima maka secara Simultan Karakteristik Pekerjaan (X1), Lingkungan Kerja (X2) dan Disiplin kerja (X3) berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas kerja karyawan (Y). Untuk setiap kontribusi dari Variabel Karakteristik Pekerjaan (X1), Lingkungan Kerja (X2) dan Disiplin kerja (X3) akan mempengaruhi Produktivitas kerja karyawan yang artinya jika ada peningkatan dari Variabel Karakteristik Pekerjaan (X1), Lingkungan Kerja (X2) dan Disiplin kerja (X3) maka Variabel Produktivitas kerja Karyawan akan meningkat dengan asumsi variabel bebas lainnya =0 atau Ceteris Paribus. Hasil pada penelitian ini sama dengan apa yang di dapati pada penelitian sebelumnya Tamaka, Lengkong dan Uhing (2017) yang menemukan ada pengaruh antara variable Karakteristik pekerjaan terhadap kepuasan kerja. Ini sesuai dengan teori yang di kemukakan Panggabean (2016) bahwa karakteristik pekerjaan berkaitan dengan pekerjaan itu sendiri, ia berkaitan dengan cara bagaimana karyawan/pegawai menilai tugas-tugas yang ada dalam pekerjaannya. Sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh Sutrisno (2009:116) bahwa lingkungan kerja adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada di sekitar karyawan/pegawai yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan. Hasil yang di dapati peneliti sesuai dengan teori Sutrisno (2009:87-88) yang menggambarkan betapa pentingnya disiplin kerja dan beberapa manfaat yang dapat dirasakan. Disiplin kerja bertujuan untuk meningkatkan efisien semaksimal mungkin dengan cara mencegah pemborosan waktu dan energi. Selain itu juga mencegah kerusakan atau kehilangan harta benda, peralatan dan perlengkapan perusahaan yang disebabkan oleh ketidak hati-hatian dan tindak pencurian.

## PENUTUP

### Kesimpulan

Dari hasil penelitian, maka dapat ditarik kesimpulan yaitu sebagai berikut:

1. Karakteristik pekerjaan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas pegawai pada Dinas Pendidikan Daerah Provinsi Sulawesi Utara.
2. Lingkungan kerja berpengaruh terhadap Produktivitas kerja Pegawai pada Dinas Pendidikan Daerah Provinsi Sulawesi utara
3. Disiplin kerja berpengaruh terhadap Produktivitas kerja Pegawai pada Dinas Pendidikan Daerah Provinsi Sulawesi utara.
4. Karakteristik pekerjaan, Lingkungan Kerja dan Disiplin kerja berpengaruh secara simultan terhadap Produktivitas kerja pegawai pada Dinas Pendidikan Daerah Provinsi Sulawesi utara.

### Saran

Berdasarkan hasil pembahasan dalam penelitian ini, maka penulis memberikan saran sebagai berikut :

1. Untuk lebih meningkatkan Produktivitas Kerja Karyawan pada Dinas Pendidikan Daerah Provinsi Sulawesi utara, hendaknya variabel- variabel yang di teliti yang berkaitan dengan Karakteristik pekerjaan, Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja perlu diperhatikan, Karena begitu besarnya pengaruh antara ketiga variabel terhadap variabel produktivitas kerja pegawai. Penulis menyarankan agar dapat menguasai setiap pekerjaan yang dikerjakan hendaknya memahami lebih dahulu tentang ciri-ciri dari pekerjaan itu sendiri dan bagaimana keahlian kita. Dalam lingkungan kerja juga kita harus pandai menyesuaikan diri agar tidak mengganggu jalannya kerja yang dilakukan dan membawah dampak yang baik untuk semua pekerjaan yang dikerjakan serta tahu cara mendisiplinkan diri sendiri agar semua berjalan dengan baik.
2. Bagi peneliti selanjutnya yang ingin meneliti objek sejenis, disarankan agar dapat mengembangkan penelitian ini dengan menambahkan variabel, atau meneliti variabel- variabel lainnya yang berhubungan dengan Produktivitas Kerja Pegawai yang belum diteliti agar pengetahuan dan pengenalan tentang variabel dan objek penelitian yang akan diteliti lebih dalam lagi dan penelitian akan berjalan baik.

## DAFTAR PUSTAKA

[Arikunto, S. 2006. \*Metodologi Penelitian\*. Bina Aksara, Yogyakarta.](#)

[Bangun, W. 2006. Pengaruh Karakteristik Pekerjaan Terhadap Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi Serta Dampaknya Pada Produktivitas Kerja Karyawan \(Survai Pada Karyawan Industri Tekstil Propinsi Jawa Barat\). \*Jurnal Sosiohumaniora\*. Vol. 8, No. 2. <http://C:/Users/User/Downloads/5367-8903-1-PB.pdf>. Diakses tanggal 28 April 2018.](#)

- Cesilia, K., Tewal, B. dan Tulung, J. E. 2017. Pengaruh Disiplin Kerja, Perencanaan Karir Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Kantor Pelayanan Pajak (Kpp) Pratama Manado. *Jurnal Emba*. Vol. 5, No. 2. <http://C:/Users/Asus/Downloads/19153-39639-1-PB.pdf>. Diakses tanggal 2 November 2018.
- Darmayanti, Y. 2017. Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Standar Operasional Prosedur Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pengawas Urusan Gerbong Sukacinta (Pug Sct) PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Kabupaten Lahat. *Jurnal Pendidikan ekonomi Dan Bisnis*.Vol.5 No.1.<http://journal.unj.ac.id/unj/index.php/jpeb/article/view/1934/1524>. Diakses tanggal25 Februari 2018.
- Dunggio, M. 2013. Semangat Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Pt. Jasa Raharja (Persero) Cabang Sulawesi Utara. *Jurnal EMBA*.Vol.1 No.4.[http://C:/Users/User/Downloads/2726-5037-1-SM%20\(1\).pdf](http://C:/Users/User/Downloads/2726-5037-1-SM%20(1).pdf). Diakses tanggal 29 April 2018.
- Elqadri, Wardoyo dan Priyono. 2015. *The Influence of Motivation and Discipline Work against Employee Work Productivity Tona'an Markets. Review of European Studies*.Vol. 7, No. 12. <http://C:/Users/User/Downloads/54101-186287-1-PB.pdf>. Diakses tanggal 29 April 2018.
- Ghozali, I. 2013. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 21 Update PLS Regresi*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang.
- Hasibuan. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi Revisi ed.)*. PT. Bumi Aksara, Jakarta.
- Husein. 2011. *Metode Riset Bisnis*. PT Gramedia, Jakarta.
- Labudo, Y. 2013. Disiplin Kerja Dan Kompensasi Pengaruhnya Terhadap Produktivitas Karyawan. *Jurnal EMBA*. Vol.1 No.3.<https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/1372>. Diakses tanggal 29 April 2018.
- Mahayanti, I., dan Sriathi, A. (2017). Pengaruh Karakteristik Individu, Karakteristik Pekerjaan, Dan Karakteristik Situasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *E-Jurnal Manajemen Unud*.Vol. 6 No. 4. <https://webcache.googleusercontent.com/search?q=cache:hZ08tBugKNOJ:https://ojs.unud.ac.id/index.php/Manajemen/article/view/28597/18238+&cd=1&hl=id&ct=clnk&gl=id>. Diakses tanggal 28 April 2018.
- Mangkunegara. 2013.*Manajemen Sumber Daya Manusia. Perusahaan, Remaja Rosdakarya, Bandung.*
- Mathis, R. L., dan Jackson, J. H. 2006. *Human Resource Management: Manajemen Sumber Daya Manusia*. Salemba Empat, Jakarta.
- Nitisemito. 2014. *Manajemen Personalia*. Ghalia Indonesia, Jakarta.
- Nwosu. 2013. *Job Characteristics As Predictors Of Organizational Commitment Among Private Sector Workers In Anambra State. International Journal of Asian Social Science*, 2013, 3(2):482-491.
- Paita, S., Tewal, B. dan Sendow, G. M. 2015. Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Motivasi Kerja Pada Balai Pendidikan Dan Pelatihan Keagamaan Manado. *Jurnal Emba*. Vol 3, No.3. <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/9562>. Diakses tanggal 2 November 2018.
- Panggabean. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Ghalia Indonesia, Jakarta.
- Radito. 2016. Analisis Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, Dan Jaminan Sosial Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai.*Jurnal JBMA*.Vol. III, No. 2. [https://www.google.co.id/search?ei=l6\\_pWoiCMsr2vgTS-JWwCg&q=ANALISIS+PENGARUH+DISIPLIN+KERJA%2C+LINGKUNGAN+KERJA%2C+DAN+JAMINAN+SOSIAL+TERHADAP+PRODUKTIVITAS+KERJA+PEGAWAI&oq=ANALISIS+PENGARUH+DISIPLIN+KERJA%2C+LINGKUNGAN+KERJA%2C+DAN+JAMINAN+SOSIAL+TER](https://www.google.co.id/search?ei=l6_pWoiCMsr2vgTS-JWwCg&q=ANALISIS+PENGARUH+DISIPLIN+KERJA%2C+LINGKUNGAN+KERJA%2C+DAN+JAMINAN+SOSIAL+TERHADAP+PRODUKTIVITAS+KERJA+PEGAWAI&oq=ANALISIS+PENGARUH+DISIPLIN+KERJA%2C+LINGKUNGAN+KERJA%2C+DAN+JAMINAN+SOSIAL+TER)

