

PENGARUH KARAKTERISTIK PEKERJAAN, PENGALAMAN KERJA DAN KETERIKATAN PEGAWAI TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA PEGAWAI PADA BIRO UMUM SEKRETARIAT PROVINSI SULAWESI UTARA

THE EFFECT OF JOB CHARACTERISTICS, WORK EXPERIENCE AND EMPLOYEE ENGAGEMENT ON EMPLOYEE WORK PRODUCTIVITY AT THE BIRO UMUM SEKRETARIAT PROVINSI SULAWESI UTARA

oleh:

Juwindah M Mewengkang¹

Victor P. K. Lengkong²

Genita G. Lumintang³

^{1,2,3}Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Sam Ratulangi Manado

Email:

juwindahm@yahoo.com

victorp.klengkong@unsrat.ac.id

genitagracia73@gmail.com

Abstrak : Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh karakteristik pekerjaan, pengalaman kerja dan keterikatan pegawai terhadap produktivitas kerja pegawai pada biro umum Sekretariat Provinsi Sulawesi Utara. Populasi dalam penelitian ini berjumlah 40 orang, dengan menggunakan teknik *total sampling* atau sampel jenuh, sampel penelitian ini berjumlah 40 responden. Analisis data berupa uji validitas, uji reliabilitas, uji normalitas, uji multikolinearitas, uji heterokedastisitas, analisis regresi linier berganda, uji koefisien determinan, uji F, dan uji t. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara simultan, karakteristik pekerjaan, pengalaman kerja dan keterikatan pegawai berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja, secara parsial karakteristik pekerjaan, pengalaman kerja dan keterikatan pegawai juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja. Berdasarkan uji koefisien korelasi dan koefisien determinasi, diketahui bahwa karakteristik pekerjaan, pengalaman kerja dan keterikatan pegawai memiliki pengaruh sebesar 89,3% terhadap produktivitas kerja dan masuk dalam kategori hubungan yang sangat kuat. Saran untuk biro umum Sekretariat Provinsi Sulawesi Utara sebaiknya terus memperhatikan faktor-faktor karakteristik pekerjaan, pengalaman kerja dan keterikatan kerja melalui kebijakan-kebijakan dan program-program yang saling terintegrasi satu dengan yang lain untuk dapat meningkatkan produktivitas kerja.

Kata Kunci : karakteristik pekerjaan, pengalaman kerja, keterikatan pegawai, produktivitas kerja

Abstract : The purpose of this study was to analyze the effect of job characteristics, work experience and employee engagement on employee work productivity at the General Bureau of the Secretariat of North Sulawesi Province. The population in this study amounted to 40 people, using total sampling techniques or saturated samples, the sample of this study was 40 respondents. Data analysis in the form of validity test, reliability test, normality test, multicollinearity test, heteroscedasticity test, multiple linear regression analysis, determinant coefficient test, F test, and t test. The results showed that simultaneously, job characteristics, work experience and employee engagement had a significant effect on work productivity, partially job characteristics, work experience and employee engagement also had a positive and significant effect on work productivity. Based on the correlation coefficient and determination coefficient test, it is known that job characteristics, work experience and employee engagement have an influence of 89.3% on work productivity and fall into the very strong relationship category. Suggestions for the biro umum Sekretariat Provinsi Sulawesi Utara should continue to pay attention to factors of job characteristics, work experience and work engagement through policies and programs that are integrated with one another to be able to increase work productivity.

Keywords: Job Characteristics, Work Experience, Employee Engagement, Work Productivity.

Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor kunci dalam persaingan global, yaitu bagaimana menciptakan sumber daya manusia yang berkualitas dan memiliki keterampilan serta berdaya saing tinggi dalam persaingan global yang selama ini sering diabaikan. Globalisasi yang sudah pasti dihadapi oleh bangsa Indonesia menuntut adanya efisiensi dan daya saing seiring dengan kemajuan zaman.

Masalah globalisasi yang melanda saat ini dampaknya sangat kita rasakan. Banyak aspek internal dan eksternal yang mendukung terciptanya produktivitas kerja yang efektif dan efisien dalam suatu organisasi. Namun, permasalahan yang terkait dalam produktivitas juga merupakan isu strategis bagi perusahaan atau instansi pemerintahan yang memprogram masalah sumber daya manusia. Organisasi perlu dikembangkan dengan memperhatikan sumber daya manusia yang ada di dalamnya.

Produktivitas merupakan salah satu komponen yang harus dimiliki oleh suatu organisasi apabila ingin mencapai tujuan yang telah ditetapkan organisasi. Dalam kegiatannya organisasi harus mampu meningkatkan produktivitasnya dari waktu ke waktu karena menyangkut pada operasional organisasi. Peningkatan kualitas, efisiensi dan efektivitas tidak hanya tergantung pada teknologi mesin- mesin modern, modal yang cukup. Namun semua faktor tersebut tidak terjadi apa-apa tanpa adanya dukungan dari sumber daya manusia yang baik dan bisa mengembangkan kemampuan dan keahlian mereka serta dapat menunjukkan dalam grafik produktivitas kerja.

Produktivitas kerja adalah perbandingan antara jumlah produksi tiap pegawai dengan waktu yang diperlukan oleh pegawai tersebut untuk menghasilkan produk tersebut. Produktivitas kerja menyangkut masalah hasil akhir, yakni seberapa besar hasil akhir akan diperoleh dalam proses operasi (Itafia, Cipta dan Yudiantmaja, 2014). Pribadi yang produktif menggambarkan potensi, persepsi, dan kreativitas seseorang yang senantiasa ingin menyumbangkan kemampuan agar bermanfaat bagi dirinya dan lingkungannya. Pekerja seperti ini merupakan aset perusahaan dan akan menunjang pencapaian tujuan organisasi (Putri, 2016).

Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui Karakteristik Pekerjaan, Pengalaman Kerja dan Keterikatan Pegawai secara simultan terhadap Produktivitas Kerja Pegawai pada Biro Umum Sekretariat Provinsi Sulawesi Utara.
2. Untuk mengetahui pengaruh Karakteristik Pekerjaan secara parsial terhadap Produktivitas Kerja Pegawai pada Biro Umum Sekretariat Provinsi Sulawesi Utara.
3. Untuk mengetahui pengaruh Pengalaman Kerja secara parsial terhadap Produktivitas Kerja Pegawai pada Biro Umum Sekretariat Provinsi Sulawesi Utara.
4. Untuk mengetahui pengaruh Keterikatan Pegawai secara parsial terhadap Produktivitas Kerja Pegawai pada Biro Umum Sekretariat Provinsi Sulawesi Utara.

TINJAUAN PUSTAKA

Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia dipandang sebagai peranan yang cukup penting diarahkan industri, apa yang dilakukan oleh manajer sumber daya manusia menggambarkan bagaimana aktifasi pengelolaan sumber daya manusia di lingkungan organisasi. Manajemen sumber daya manusia adalah suatu proses yang mencakup evaluasi terhadap kebutuhan sumber daya manusia, mendapatkan orang-orang untuk memenuhi kebutuhan itu dan mengoptimalkan pendayagunaan sumberdaya yang penting tersebut dengan cara memberikan insentif dan penugasan yang tepat, agar sesuai dengan kebutuhan dan tujuan organisasi dimana sumber daya manusia itu berada (Widodo, 2015: 2).

Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Hasibuan (2013: 21) menyebutkan bahwa fungsi manajemen sumber daya manusia meliputi perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, pengendalian, pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, kedisiplinan, dan pemberhentian.

Produktivitas Kerja

Menurut Sinungan (2015: 16), pengertian produktivitas dapat dikelompokkan menjadi tiga, yaitu: rumusan tradisional bagi keseluruhan produktivitas tidak lain ialah ratio dari pada apa yang dihasilkan (*output*) terhadap keseluruhan peralatan produksi yang di pergunakan (*input*), produktivitas pada dasarnya adalah suatu sikap mental

yang selalu mempunyai pandangan bahwa mutu kehidupan hari ini lebih baik dari pada kemarin, dan hari esok akan lebih baik dari hari ini, produktivitas merupakan interaksi terpadu secara serasi dari tiga faktor efensial, yakni: investasi termasuk penggunaan pengetahuan dan teknologi serta riset dan tenaga kerja.

Karakteristik Pekerjaan

Mathis dan Jackson (2013:194) mengemukakan bahwa pekerjaan dirancang untuk memanfaatkan karakteristik pekerjaan yang penting yang cenderung diterima dengan positif oleh pegawai-pegawai. Karakteristik pekerjaan dapat membantu membedakan antara pekerjaan yang “baik” dan pekerjaan yang “buruk”. Banyak pendekatan untuk meningkatkan produktivitas dan kualitas mencerminkan usaha untuk meluaskan satu karakteristik pekerjaan atau lebih.

Pengalaman Kerja

Pengalaman kerja menunjukkan berapa lama agar supaya pegawai bekerja dengan baik. Disamping itu pengalaman kerja meliputi banyaknya jenis pekerjaan atau jabatan yang pernah diduduki oleh seseorang dan lamanya mereka bekerja pada masing-masing pekerjaan atau jabatan tersebut. Dengan demikian masa kerja. Pengalaman kerja adalah lamanya seseorang melaksanakan frekuensi dan jenis tugas sesuai dengan kemampuannya. pengalaman kerja adalah waktu yang digunakan oleh seseorang untuk memperoleh pengetahuan, keterampilan, dan sikap sesuai dengan frekuensi dan jenis tugasnya (Syukur, 2001:74).

Keterikatan Pegawai

Keterikatan pegawai (*employee engagement*) adalah keterlibatan individu dengan kepuasan dan antusiasme untuk pekerjaan yang dilakukan. Pegawai dalam bekerja akan terlibat secara fisik, kognitif, maupun emosional selama menunjukkan kinerjanya dalam bekerja. Pegawai yang memiliki hubungan baik dan terikat dengan organisasi menjadi salah satu faktor dari keberhasilan organisasi jika organisasi mampu mengelola keterikatan pegawai dengan baik dan konsisten (Robbins, 2009: 103)

Kajian Empiris

Penelitian Itafia, Cipta dan Yudiatmaja (2014)

Penelitian ini bertujuan untuk memperoleh temuan eksplanatif yang teruji tentang pengaruh (1) pengalaman kerja dan kepuasan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan, (2) pengalaman kerja terhadap kepuasan kerja, (3) pengalaman kerja terhadap produktivitas kerja karyawan, dan (4) kepuasan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada industri tenun di Desa Kalianget. Desain penelitian yang digunakan adalah desain penelitian kuantitatif kausal. Data dikumpulkan dengan metode kuisioner, dan dokumentasi, kemudian dianalisis menggunakan analisis jalur organisasi jika organisasi mampu mengelola keterikatan pegawai dengan baik dan konsisten (Robbins, 2009: 103). merupakan faktor individu yang berhubungan dengan perilaku dan persepsi individu yang mempengaruhi pengembangan karir pegawai.

Penelitian Rahim, Shabudin dan Nasarudin (2012)

Penelitian ini berupaya untuk menyelidiki dampak karakteristik pekerjaan terhadap perilaku kerja kontraproduktif (CWB). Tiga bentuk CWB diidentifikasi: CWB interpersonal, CWB produksi, dan CWB properti. Analisis regresi yang dilakukan pada sampel 355 karyawan menunjukkan hasil yang beragam. Pekerjaan yang signifikan menunjukkan hubungan yang signifikan dan negatif dengan CWB produksi. Hubungan antara umpan balik pekerjaan, CWB interpersonal dan properti CWB adalah sebagai diadilkan. Dalam hal yang serupa, identitas pekerjaan menunjukkan hubungan yang signifikan dan negatif dengan CWB organisasi. Namun, otonomi kerja tidak menunjukkan hubungan yang signifikan. Implikasi, keterbatasan, dan saran untuk penelitian masa depan dibahas.

METODE PENELITIAN

Pendekatan Penelitian

Pendekatan penelitian yang di ambil ditinjau dari jenisnya adalah studi eksplanatif, dan ditinjau dari pendekatan analisisnya diklasifikasikan ke dalam metode kuantitatif. Metode penelitian kuantitatif dapat diartikan juga sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat

kuantitatif/statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis (Sugiyono, 2014: 8). Peneliti menggunakan data berbentuk numerik yang kemudian di olah secara statistik untuk menguji jawaban sementara yang telah ditetapkan.

Populasi, Besaran Sampel dan Teknik Pengambilan Sampel

Populasi merupakan wilayah generalisasi yang terdiri atas subjek atau objek yang memiliki karakter dan kualitas tertentu yang ditetapkan oleh seorang peneliti untuk dipelajari yang kemudian ditarik sebuah kesimpulan (Sugiyono, 2014: 389). Populasi dari penelitian ini adalah pegawai Biro Umum Sekretariat Provinsi Sulawesi Utara yang berjumlah 40 orang. Sampel adalah sebagian dari populasi yang menjadi sumber data yang sebenarnya dalam suatu penelitian yang dianggap mewakili populasi Sugiyono (2014: 13). Anggota sampel yang tepat digunakan menurut Sugiyono (2014: 118) dalam penelitian tergantung pada tingkat kesalahan yang dikehendaki. Semakin besar jumlah sampel dari populasi yang diteliti, maka peluang kesalahan semakin kecil dan begitu sebaliknya. Karena jumlah populasi tidak terlalu banyak, Peneliti menggunakan teknik *total sampling* atau sampel jenuh yaitu jumlah populasi sama dengan jumlah sampel yaitu, 40 orang.

Jenis dan Sumber Data

Jenis data dalam penelitian ini adalah data primer dan dat sekunder, yang dilakukan berdasarkan metode pengumpulan data kuesioner maupun data yang diperoleh secara resmi oleh instansi terkait. Dalam pelaksanaannya, data primer diperoleh pegawai Biro Umum Sekretariat Provinsi Sulawesi Utara, berdasarkan kuesioner mengenai Karakteristik Pekerjaan, Pengalaman Kerja, Keterikatan Pegawai dan Produktivitas Kerja. Data sekunder diperoleh dari instansi terkait baik perusahaan, pemerintah ataupun lembaga independen yang memiliki legalitas untuk memberikan data terkait penelitian ini.

Teknik Pengumpulan Data

Metode yang digunakan dalam penelitian ini berdasarkan interview (wawancara) dan kuesioner (angket). Penggunaan wawancara dimaksudkan untuk mendapatkan data awal dan juga bertujuan untuk mendapatkan informasi yang lebih mendetail dalam hubungannya dengan subjek dan objek dalam penelitian ini.

Pengujian Instrumen

1. Uji Validitas

2. Uji Realibilitas

Uji Asumsi Klasik

1. Uji Multikolinearitas

2. Uji Normalitas

3. Uji Heteroskedastisitas

Analisis Regresi Linear Berganda

Pengujian analisis regresi linier berganda antara variabel dependen (Y) dengan variabel independen (X1, X2 dan X3) dengan menggunakan regresi linier berganda, yaitu untuk mengetahui pengaruh variabel independen terhadap variable dependen. Data diolah menggunakan komputer dengan bantuan *software* program SPSS. Dengan persamaan regresi:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + E$$

Keterangan:

Y = Produktivitas Kerja

X1 = Karakteristik Pekerjaan

X2 = Pengalaman Kerja

X3 = Keterikatan Pegawai

a = Konstanta

b = Koefisien Regresi

E = Kemungkinan Error

Pengujian Hipotesis

Uji t : Uji t dilakukan untuk menguji pengaruh variabel-variabel bebas secara parsial terhadap variabel terikat.

Uji F : F-test digunakan untuk menguji signifikansi koefisien regresi untuk mengetahui apakah pengaruh simultan antara X1 (Karakteristik Pekerjaan) X2 (Pengalaman Kerja) dan X3 (Keterikatan Pegawai) terhadap Y (Produktivitas Kerja) memang benar atau hanya diperoleh secara kebetulan (Sugiyono, 2014: 265).

Uji Koefisien Korelasi (R) : Koefisien korelasi digunakan untuk mengukur seberapa kuat pengaruh dari antara X1 (Karakteristik Pekerjaan) X2 (Pengalaman Kerja) dan X3 (Keterikatan Pegawai) terhadap Y (Produktivitas Kerja).

Uji Determinasi (R^2) : Koefisien Determinan bertujuan untuk menguji besar kecilnya kontribusi dari variabel independen terhadap variabel dependen dengan ketentuannya yaitu determinasi (R^2) berada di antara 0 dan 1 atau $0 \leq R^2 \leq 1$.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Gambaran Umum Objek Penelitian

Sulawesi Utara (SULUT) adalah salah satu provinsi yang terletak di ujung utara Pulau Sulawesi dengan ibu kota terletak di kota Manado. Sulawesi Utara atau Sulut berbatasan dengan Laut Maluku dan Samudera Pasifik di sebelah timur, Laut Maluku dan Teluk Tomini di sebelah selatan, Laut Sulawesi dan provinsi Gorontalo di sebelah barat, dan provinsi Davao del Sur (Filipina) di sebelah utara. Penduduk Sulawesi Utara pada tahun 2019 berjumlah 2.506.981 jiwa.

Deskripsi Responden

Berdasarkan daftar pernyataan yang disebarakan kepada 00 responden pegawai Biro Umum Sekretariat Daerah Provinsi Sulawesi Utara. Terdapat 4 karakteristik responden yaitu berdasarkan jenis kelamin, usia, pendidikan terakhir 63 dan masa kerja responden. Adapun uraian gambaran tentang keadaan masing-masing responden yaitu sebagai berikut:

Tabel 1. Deskripsi Responden

No.	Item	Keterangan	Jumlah	Persentase
			(Orang)	(%)
1	Gender	Laki-Laki	24	60%
		Perempuan	16	40%
	Total		40	100%
2	Usia	≤ 25 Tahun	3	8%
		26 - 35 Tahun	18	45%
		36 - 45 Tahun	11	28%
		≥ 46 Tahun	8	20%
	Total		40	100%
3	Tingkat Pendidikan	SMA/Sederajat	7	18%
		Diploma	4	10%
		Sarjana	29	73%
Total		40	100%	
4	Lama Bekerja	≤ 5 Tahun	6	15%
		6 - 10 Tahun	10	25%
		11 - 15 Tahun	7	18%
		>15 Tahun	17	43%
	Total		40	100%

Sumber: Hasil olah data, 2020.

Berdasarkan tabel 1, diketahui bahwa dari 40 orang yang menjadi responden, terdapat 24 orang atau 60% adalah laki-laki dan 16 orang atau 40% adalah perempuan. Responden yang berusia di bawah atau sama dengan 25 tahun berjumlah 3 orang atau 8%, 26 tahun sampai 35 tahun berjumlah 18 orang atau 45%, 36 tahun sampai 45 tahun berjumlah 11 orang atau 28% dan di atas atau sama dengan 46 tahun berjumlah 8 orang atau 20%. Responden yang memiliki tingkat pendidikan SMA/Sederajat berjumlah 7 orang atau 18%, Diploma berjumlah 4

orang atau 10% dan Sarjana 29 orang atau 73%. Responden yang telah bekerja selama dibawah atau sama dengan 5 tahun berjumlah 6 orang atau 15%, 6 tahun sampai 10 tahun berjumlah 10 orang atau 25, 11 tahun sampai 15 tahun berjumlah 7 orang atau 18% dan lebih dari 15 tahun berjumlah 17 orang atau 43%.

Pengujian Instrumen

Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

Tabel 2. Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

Variabel	Statement		Cornbach			
	Items	R	Sig	Status	Alpha	Status
X1	X1.1	0,865	0,000	Valid	0,966	Reliabel
	X1.2	0,826	0,000	Valid		
	X1.3	0,733	0,000	Valid		
	X1.4	0,826	0,000	Valid		
	X1.5	0,842	0,000	Valid		
	X1.6	0,746	0,000	Valid		
	X1.7	0,771	0,000	Valid		
	X1.8	0,861	0,000	Valid		
	X1.9	0,859	0,000	Valid		
	X1.10	0,831	0,000	Valid		
	X1.11	0,871	0,000	Valid		
	X1.12	0,860	0,000	Valid		
	X1.13	0,834	0,000	Valid		
	X1.14	0,820	0,000	Valid		
	X1.15	0,855	0,000	Valid		
X2	X2.1	0,795	0,000	Valid	0,935	Reliabel
	X2.2	0,825	0,000	Valid		
	X2.3	0,781	0,000	Valid		
	X2.4	0,791	0,000	Valid		
	X2.5	0,823	0,000	Valid		
	X2.6	0,841	0,000	Valid		
	X2.7	0,823	0,000	Valid		
	X2.8	0,856	0,000	Valid		
	X2.9	0,788	0,000	Valid		
X3	X3.1	0,820	0,000	Valid	0,967	Reliabel
	X3.2	0,858	0,000	Valid		
	X3.3	0,747	0,000	Valid		
	X3.4	0,851	0,000	Valid		
	X3.5	0,831	0,000	Valid		
	X3.6	0,728	0,000	Valid		
	X3.7	0,703	0,000	Valid		
	X3.8	0,794	0,000	Valid		
	X3.9	0,765	0,000	Valid		
	X3.10	0,859	0,000	Valid		
	X3.11	0,796	0,000	Valid		

X3.12	0,805	0,000	Valid	
X3.13	0,771	0,000	Valid	
X3.14	0,828	0,000	Valid	
X3.15	0,795	0,000	Valid	
X3.16	0,818	0,000	Valid	
X3.17	0,799	0,000	Valid	
X3.18	0,893	0,000	Valid	
Y	Y.1	0,853	0,000	Valid
	Y.2	0,890	0,000	Valid
	Y.3	0,749	0,000	Valid
	Y.4	0,850	0,000	Valid
	Y.5	0,829	0,000	Valid
	Y.6	0,742	0,000	Valid
	Y.7	0,842	0,000	Valid 0,966 Reliabel
	Y.8	0,858	0,000	Valid
	Y.9	0,898	0,000	Valid
	Y.10	0,809	0,000	Valid
	Y.11	0,799	0,000	Valid
	Y.12	0,817	0,000	Valid
	Y.13	0,840	0,000	Valid
	Y.14	0,911	0,000	Valid

Sumber : Hasil oleh data, 2020.

Validitas menunjukkan sejauh mana alat pengukur yang dipergunakan untuk mengukur apa yang diukur. Dalam penelitian ini pengujian validitas dilakukan terhadap 40 responden. Pengambilan keputusan berdasarkan pada nilai r hitung (Corrected Item-Total Correlation) > r tabel sebesar 0.316, untuk $df = 40 - 3 = 37$; dan signifikansi kurang dari 0.05, sehingga dapat dinyatakan bahwa item/ pernyataan tersebut valid atau sebaliknya.

Uji Asumsi Klasik

Uji Multikolinearitas

Tabel 3. Hasil Uji Multikolonearitas

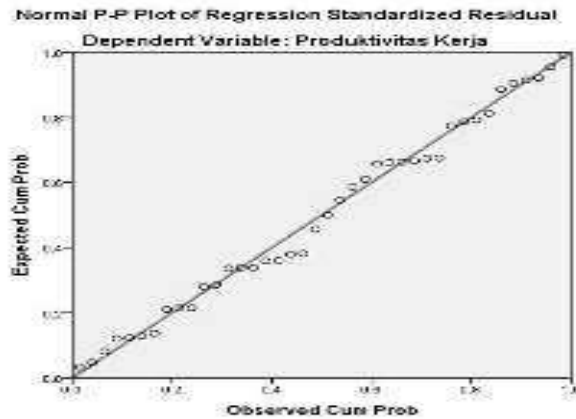
Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
Karakteristik Pekerjaan	.107	9.328
Pengalaman Kerja	.119	8.385
Keterikatan Kerja	.141	7.081

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

Sumber: Hasil olah data, 2020

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat bahwa nilai VIF yaitu 9.328, 8.385 dan 7.081 kurang dari 10 dan nilai *tolerance*-nya lebih dari 0.1, sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat multikolinearitas dalam data penelitian ini. Artinya bahwa antara variabel bebas Karakteristik Pekerjaan (X1), Pengalaman Kerja (X2) dan Keterikatan Kerja (X3) tidak saling mengganggu atau mempengaruhi.

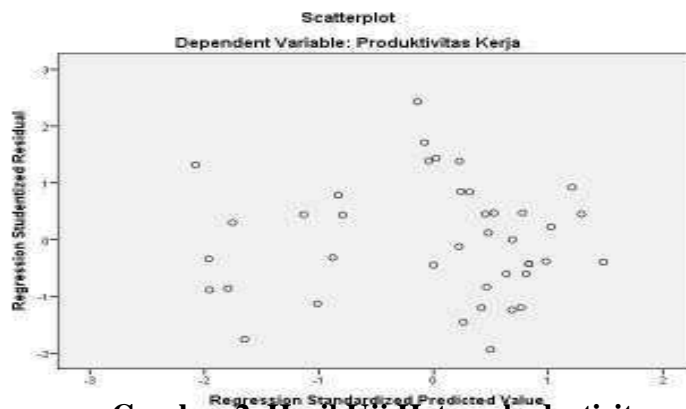
Uji Normalitas



Gambar 1. Hasil Uji Normalitas
Sumber: Hasil olah data, 2020

Gambar 1 menunjukkan bahwa grafik *Normal P-P of Regression Standardized Residual* menggambarkan penyebaran data disekitar garis diagonal dan penyebarannya mengikuti arah garis diagonal grafik tersebut, maka model regresi yang digunakan dalam penelitian ini memenuhi asumsi normalitas.

Uji Heteroskedastisitas



Gambar 2. Hasil Uji Heteroskedastisitas
Sumber : Hasil olah data, 2020

Berdasarkan gambar 2, dapat dilihat bahwa titik-titik yang ada tidak membentuk pola yang teratur, sehingga dapat dinyatakan bahwa pada data dalam penelitian ini tidak terjadi heteroskedastisitas. Artinya dalam fungsi regresi di penelitian ini tidak muncul gangguan karena varian yang tidak sama. Sehingga model regresi layak dipakai untuk memprediksi variabel Produktivitas Kerja (Y).

Analisis Linier Berganda

Tabel 4. Hasil Analisis Linear Berganda

Model	Unstandardized		Standardized
	B	Std.Error	Beta
1 (Constant)	3.194	2.619	
Karakteristik Pekerjaan	.305	.149	.335
Pengalaman Kerja	.507	.244	.322
Keterikatan Kerja	.250	.112	.317

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

Sumber : Hasil olah data, 2020.

Dari persamaan linier berganda tersebut, diperoleh nilai konstanta sebesar 3.194. Artinya Karakteristik Pekerjaan (X1), Pengalaman Kerja (X2) dan Keterikatan Kerja (X3) bernilai nol maka besarnya rata-rata Produktivitas Kerja (Y) akan bernilai 3.194 satuan

Pengujian Hipotesis

Untuk menguji apakah pengaruh Karakteristik Pekerjaan (X1), Pengalaman Kerja (X2) dan Keterikatan Kerja (X3) terhadap Produktivitas Kerja (Y) signifikan, baik secara bersama-sama (simultan) maupun secara individual (parsial), dilakukan uji signifikansi.

Uji F

Tabel 5. Hasil Uji F

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	5586.994	3	1862.331	104.202	.000 ^b
	Residual	643.406	36	17.872		
	Total	6230.400	39			

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

b. Predictors: (Constant), Keterikatan Kerja, Pengalaman Kerja, Karakteristik Pekerjaan

Sumber : Hasil olah data, 2020.

Berdasarkan tabel 5, dapat diketahui bahwa nilai Fhitung sebesar 104.202 > Ftabel sebesar 2.84 dengan tingkat signifikansi sebesar 0.000. Hasil ini berarti nilai signifikansi kurang dari 0.05 (<0,05 atau 5%). Berdasarkan cara pengambilan keputusan uji simultan dalam analisis regresi dapat disimpulkan bahwa Karakteristik Pekerjaan (X1), Pengalaman Kerja (X2) dan Keterikatan Kerja (X3) secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja (Y).

Uji Parsial (Uji t)

Tabel 6. Hasil Uji t

Model		t	Sig.
1	(Constant)	1.220	.231
	Karakteristik Pekerjaan	2.049	.048
	Pengalaman Kerja	2.078	.045
	Keterikatan Kerja	2.225	.032

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

Sumber : Hasil olah data, 2020.

Berdasarkan tabel 6, dapat dilihat nilai t-tabel yang diperoleh setiap variabel. Untuk membuat kesimpulan menerima atau menolak H_0 , terlebih dahulu harus ditentukan nilai-nilai t-tabel yang akan digunakan. Nilai ini bergantung pada besarnya *degree of freedom* (df) dan tingkat signifikansi yang digunakan. Dengan menggunakan tingkat signifikansi 5% dan nilai df sebesar $n - k$ ($40 - 3 = 37$) diperoleh nilai t-tabel sebesar 1.687.

Uji Koefisien Korelasi (R)

Tabel 7. Hasil Uji Koefisien Korelasi (R)

No	Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
1	0.000 – 0.199	Sangat Lemah
2	0.200 – 0.399	Lemah
3	0.400 – 0.599	Cukup kuat
4	0.600 – 0.799	Kuat
5	0.800 – 1.000	sangat kuat

Sumber : Sugiyono (2013: 183)

Dari tabel 7 di atas, dapat dilihat bahwa tingkat hubungan sangat lemah berada pada nilai 0,000 sampai 0,199, dan sangat kuat berada pada nilai 0,800 sampai 1,000. Berdasarkan analisis yang dilakukan, diperoleh hasil

analisis korelasi antara variabel bebas (Karakteristik Pekerjaan, Pengalaman Kerja dan Keterikatan Kerja) dengan variabel terikat (Produktivitas Kerja) sebagai berikut:

Koefisien Korelasi (R) dan Koefisien Determinasi (R²)

Tabel 8. Hasil Koefisien Korelasi (R) dan Koefisien Determinasi (R²)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the
				Estimate
1	.947 ^a	.897	.888	4.22758

a. Predictors: (Constant), Keterikatan Kerja, Pengalaman Kerja, Karakteristik Pekerjaan

b. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

Sumber: Hasil olah data, 2020.

Dari tabel 8, dapat dilihat bahwa nilai koefisien determinasi atau R Square sebesar 0.897 atau 89.7%. Hal ini menunjukkan bahwa variabel yang diteliti (Karakteristik Pekerjaan, Pengalaman Kerja dan Keterikatan Kerja) memberikan kontribusi terhadap perubahan Produktivitas Kerja sebesar 89.7%, sementara sisanya 10.3% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Pembahasan

Karakteristik Pekerjaan, Pengalaman Kerja dan Keterikatan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja

Kerja dan Keterikatan Kerja secara simultan berpengaruh signifikan 75 terhadap Produktivitas Kerja, sehingga rumusan masalah dalam penelitian ini, yaitu apakah Karakteristik Pekerjaan, Pengalaman Kerja dan Keterikatan Kerja secara simultan berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja? dan tujuan penelitian ini yaitu, untuk mengetahui pengaruh Karakteristik Pekerjaan, Pengalaman Kerja dan Keterikatan Kerja secara simultan berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja terjawab dan terpenuhi. Hipotesis 1 (H1) yang menyatakan bahwa Karakteristik Pekerjaan, Pengalaman Kerja dan Keterikatan Kerja secara simultan berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja dinyatakan diterima atau terbukti. Hasil penelitian ini memiliki arti bahwa semakin besar peningkatan yang terjadi dalam hal Karakteristik Pekerjaan, Pengalaman Kerja dan Keterikatan Kerja akan berpengaruh terhadap peningkatan Produktivitas Kerja.

Karakteristik Pekerjaan Terhadap Produktivitas Kerja

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Karakteristik Pekerjaan secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja, sehingga rumusan masalah dalam penelitian ini, yaitu apakah Karakteristik Pekerjaan secara parsial berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja? dan tujuan penelitian ini yaitu, untuk mengetahui pengaruh Karakteristik Pekerjaan secara parsial berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja terjawab dan terpenuhi. Hipotesis 2 (H2) yang menyatakan Karakteristik Pekerjaan secara parsial berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja dinyatakan diterima atau terbukti. Hasil penelitian ini memiliki arti bahwa semakin besar peningkatan yang terjadi dalam hal Karakteristik Pekerjaan akan berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja.

Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Kerja

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Pengalaman Kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja, sehingga rumusan masalah dalam penelitian ini, yaitu apakah Pengalaman Kerja secara parsial berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja? dan tujuan penelitian ini yaitu, untuk mengetahui pengaruh Pengalaman Kerja secara parsial berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja terjawab dan terpenuhi. Hipotesis 2 (H2) yang menyatakan Pengalaman Kerja secara parsial berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja dinyatakan diterima atau terbukti. Hasil penelitian ini memiliki arti bahwa semakin besar peningkatan yang terjadi dalam hal Pengalaman Kerja akan berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja.

Keterikatan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Keterikatan Kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja, sehingga rumusan masalah dalam penelitian ini, yaitu apakah Keterikatan Kerja secara parsial berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja? dan tujuan penelitian ini yaitu, untuk mengetahui pengaruh Keterikatan Kerja secara parsial berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja terjawab dan terpenuhi. Hipotesis 2 (H2) yang menyatakan Keterikatan Kerja secara parsial berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja dinyatakan diterima atau

terbukti. Hasil penelitian ini memiliki arti bahwa semakin besar peningkatan yang terjadi dalam hal Keterikatan Kerja akan berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja

PENUTUP

Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang telah diuraikan sebelumnya maka akan disajikan beberapa kesimpulan yaitu sebagai berikut:

1. Karakteristik Pekerjaan, Pengalaman Kerja dan Keterikatan Kerja sangat kuat dan positif secara simultan berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Biro Umum Sekretariat Daerah Provinsi Sulawesi Utara.
2. Karakteristik Pekerjaan memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Biro Umum Sekretariat Daerah Provinsi Sulawesi Utara.
3. Pengalaman Kerja memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Biro Umum Sekretariat Daerah Provinsi Sulawesi Utara.
4. Keterikatan Kerja memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Biro Umum Sekretariat Daerah Provinsi Sulawesi Utara.

Saran

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

1. Biro Umum Sekretariat Daerah Provinsi Sulawesi Utara sebaiknya terus memperhatikan faktor-faktor Karakteristik Pekerjaan, Pengalaman Kerja dan Keterikatan Kerja melalui kebijakan-kebijakan dan program-program yang saling terintegrasi satu dengan yang lain untuk dapat meningkatkan Produktivitas Kerja.
2. Peneliti selanjutnya sebaiknya melakukan kajian lebih mendalam kepada variabel-variabel Karakteristik Pekerjaan, Pengalaman Kerja dan Keterikatan Kerja dalam kaitannya untuk meningkatkan Produktivitas Kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Hasibuan, M. S. P. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Itafia, Y., Cipta, W., dan Yudiatmaja, F. (2014). Pengaruh Pengalaman Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada Industri Tenun. *e-Journal Bisma Universitas Pendidikan Ganesha*. Vol 2, No1. <https://ejournal.undiksha.ac.id/index.php> . Diakses pada 3 Juni 2019.
- Rahim, A. R. A., Shabudin, A., dan Nasarudin, A. M. (2012). Effects of Job Characteristics on Counterproductive Work Behavior Among Production Employees: Malaysian Experience. *International Journal of Business and 85 Development Studies*. Vol. 4, No. 1. https://ijbds.usb.ac.ir/article_2639.html Diakses pada 7 Juni 2019.
- Mathis, R. L., dan Jackson J. H. (2013). *Human Resources Management*. Ohio: Thomson Learning.
- Robbins S. P., dan Judge, T. A. (2009). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Sinungan, M. (2015). *Produktivitas: Apa dan Bagaimana*. Jakarta: Bumi Aksara
- Sugiyono. (2014). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Syukur. (2001). *Metode Penelitian dan Penyajian data Pendidikan*. Semarang: Medya Wiyata
- Widodo, E. S. (2015). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya. Manusia*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.