

PENGARUH KARAKTERISTIK PEKERJAAN DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA PEGAWAI DINAS PERKEBUNAN KABUPATEN PASAMAN BARAT

THE INFLUENCE OF JOB CHARACTERISTIK AND JOB ENVIRONMENT FOR OFFICIAL PLANTATION JOB EMPLOYEE PRODUCTIVITY IN PASAMAN BARAT REGENCY

Mai Yuliza¹, Mulyani Rodi Muin², Nanik Yuzalmi³, Endang Tirtana Putra⁴, Jon Maizar⁵, Nurhaliza⁶

^{1,4,6}Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Pasaman

^{2,3}STIE Persada Bunda

⁵Universitas Putra Indonesia YPTK Padang

E-mail: mai.yuliza@gmail.com¹, linkcpcpk@gmail.com², n.yuzalmi@gmail.com³, endangtirtanaputra@gmail.com⁴

INFO ARTIKEL

Koresponden

Mai Yuliza

mai.yuliza@gmail.com

Mulyani Rodi Muin

linkcpcpk@gmail.com

Nanik Yuzalmi

n.yuzalmi@gmail.com

EndangTirtana Putra

endangtirtanaputra@gmail.com

Jon Maizar

Nurhaliza

Kata kunci

karakteristik pekerjaan, lingkungan kerja dan produktivitas kerja pegawai

Website:

<http://idm.or.id/JSER>

hal: 146 - 156

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisa (1) pengaruh karakteristik pekerjaan terhadap produktivitas kerja pegawai Dinas Perkebunan Kabupaten Pasaman Barat. (2) pengaruh lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja pegawai Dinas Perkebunan Kabupaten Pasaman Barat. (3) pengaruh karakteristik pekerjaan dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja pegawai Dinas Perkebunan Kabupaten Pasaman Barat. Sampel yang digunakan pada penelitian ini adalah sebanyak 68 responden. Teknik pengambilan sampel Dengan menggunakan sampel probabilitas. Hasil analisis menunjukkan bahwa (1) karakteristik pekerjaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai dengan nilai koefisien regresi 0,670 dan nilai signifikan $0,000 < 0,05$. (2) lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai dengan nilai koefisien regresi 0,440 dan nilai signifikan $0,000 < 0,05$. (3) karakteristik pekerjaan dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja pegawai Dinas Perkebunan. melalui uji F ditemukan nilai signifikan yang dikembangkan $< 0,05$ yaitu 0,000 yang berarti model penelitian yang digunakan dalam penelitian ini layak. Koefisien determinasi pada model ini dengan nilai 66,6% dan sisanya 33,4% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

ARTICLE INFO

Correspondent

Mai Yuliza
mai.yuliza@gmail.com

Mulyani Rodi Muin
linkcpcpku@gmail.com

Nanik Yuzalmi
n.yuzalmi@gmail.com

EndangTirtana Putra
endangtirtanaputra@gmail.com

Jon Maizar

Nurhaliza

Key words

job characteristics, job environment and job employee productivity

Website:
<http://idm.or.id/JSER>

page: 146 - 156

ABSTRACT

This research to analyze (1) The influence of job characteristic for official plantation job employee productivity in west Pasaman. (2) The influence of job environment for official plantation job employee productivity in west Pasaman. (3) The influence of job characteristic and job environment for official plantation job employee productivity in west Pasaman. The sample that is used in this research is as much as 68 respondent. Interpretation technic of sample by using probability sample. The result analyse indicate that. (1) The job characteristic brings positive influential and significant for job employee productivity with coefficient of score regression 0,670 and significant score $0,000 < 0,005$. (2) The job environment brings positive influential for job employee productivity with coefficient of score regression 0,440 and the significant score $0,000 < 0,005$. (3) Job characteristic and job environment for job official plantation job employee productivity by F test is found significant score that is developed $< 0,005$ namely 0,000 that means the proper. Determination coefficient in this model with 66,6% score and the residue 33,4% is influenced by others variable that was not researched in this research.

Copyright © 2021 JSER. All rights reserved.

PENDAHULUAN

Suatu organisasi dalam menjalankan aktivitasnya akan selalu berhadapan dengan manusia sebagai sumber daya yang dinamis dan memiliki kemampuan untuk terus berkembang. Berkembangnya kemampuan manusia sebagai tenaga kerja akan mempengaruhi stabilitas dan kontinuitas organisasi. Hal ini dilandasi kenyataan bahwa manusia merupakan pelaksana teknis operasional jalannya organisasi. Untuk itu diperlukan produktivitas kerja sesuai dengan bidang tugasnya agar tujuan perusahaan dapat tercapai. Manajemen sumber daya manusia sangat penting bagi sebuah organisasi dalam mengelola, mengatur dan memanfaatkan karyawan sehingga dapat berfungsi secara produktif untuk tercapainya tujuan organisasi. Tenaga kerja atau karyawan merupakan sumber daya manusia yang sangat penting dalam suatu organisasi, karena tanpa karyawan organisasi tidak dapat berjalan dengan baik. Karyawan adalah sebagai modal utama bagi organisasi.

Dinas Perkebunan merupakan unsur penunjang Pemerintah Kabupaten Pasaman Barat di sektor perkebunan, yang dipimpin oleh seorang kepala Dinas yang berada di bawah dan bertanggung jawab kepada Kabupaten Pasaman Barat melalui Sekretaris Daerah. Dinas Perkebunan Kabupaten Pasaman Barat mempunyai tugas

pokok yaitu Melaksanakan kewenangan otonomi daerah dilingkup Bidang Perkebunan. Dalam melaksanakan tugas tersebut, Dinas Perkebunan Kabupaten Pasaman Barat dituntut untuk memiliki sumber daya manusia yang mempunyai produktivitas kerja yang tinggi agar visi, misi dan nilai-nilai dapat terlaksana. Pegawai diharapkan dapat mewujudkan visi Dinas Perkebunan Kabupaten Pasaman Barat agar “Terwujudnya sektor perkebunan yang berdaya saing tinggi dan berbasis ekonomi kerakyatan serta optimalisasi pemanfaatan sumber daya perkebunan yang berwawasan lingkungan”. Artinya, jika pegawai bisa melaksanakan tugas dengan penuh tanggung jawab, interaktif dan terpercaya maka sektor perkebunan dan perdagangan serta sumber daya perkebunan yang baik akan bisa tercapai.

Seorang pemimpin juga harus memperhatikan dan memahami sifat lingkungan kerja tempat berlangsungnya kegiatan yang diarahkan pada tujuan dan mampu mengubah lingkungan ini bila dirasa perlu guna menciptakan suasana yang lebih tepat bagi organisasi dan meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Apabila kondisi lingkungan kerja baik maka hal itu dapat memicu timbulnya rasa puas dalam diri karyawan yang pada akhirnya dapat memberikan pengaruh positif terhadap kinerja karyawan, begitu sebaliknya, apabila kondisi kerja buruk maka karyawan tidak akan mempunyai kepuasan dalam bekerja.

Kondisi lingkungan kerja yang nyaman akan mempengaruhi pegawai bekerja lebih giat lagi dan konsentrasi menyelesaikan tugas-tugas sesuai jadwal. Organisasi yang mempunyai lingkungan kerja yang baik dan nyaman akan memberikan motivasi bagi karyawannya untuk meningkatkan kinerjanya, selain itu kondisi kerja yang baik akan membantu mengurangi kejenuhan dan kelelahan sehingga diharapkan dapat meningkatkan produktivitas karyawannya. Di samping itu lingkungan kerja juga dapat menciptakan hubungan kerja yang mengikat antara orang-orang yang ada di dalam lingkungannya. Lingkungan kerja yang baik dan kondusif menjadikan karyawan merasa betah di ruangan, merasa senang serta bersemangat untuk melaksanakan tugas-tugasnya sehingga kepuasan kerja akan terbentuk dan dari kepuasan kerja tersebut maka produktivitas kerja karyawan pun akan meningkat.

Lingkungan Kerja Dinas Perkebunan Kabupaten Pasaman Barat cukup nyaman, karena lokasi jauh dari jalan raya yang bisa memicu kebisingan akibat bunyi dari kendaraan sepeda motor maupun mobil. Ruangan kerja yang sudah bertambah lapang/besar, pencahayaan ruangan sudah baik dan ruangan sudah dilengkapi dengan lampu penerangan cukup memadai, gedung kantor sudah memiliki toilet yang bagus dan gedung kantor juga sudah dilengkapi aula yang bisa digunakan apabila ada acara rapat maupun acara-acara pertemuan dengan para petani.

Permasalahan-permasalahan yang masih bisa terjadi dalam produktivitas kerja pegawai Dinas Perkebunan Kabupaten Pasaman Barat dalam hal pembuatan proposal untuk masalah perkebunan, tanggung jawab dalam menjalankan tugas yang diberikan, kurangnya perhatian terhadap masalah-masalah yang terjadi dilapangan/diperkebunan. Permasalahan yang berkenaan dengan produktivitas kerja organisasi 68 pegawai Dinas Perkebunan Kabupaten Pasaman Barat di antaranya karakteristik pekerjaan dan lingkungan kerja.

Dari fenomena-fenomena tersebut masih terlihat adanya suatu perbedaan yang sangat jelas dan menimbulkan kesenjangan, di mana organisasi mengharapkan

terwujudnya suatu peningkatan produktivitas kerja yang baik, sedangkan kenyataan menunjukkan banyak pegawai yang kurangnya kemampuan dalam melaksanakan pekerjaan yang baik untuk organisasi tersebut. 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 (manusia dan material), dan waktu sehemat mungkin.

Menurut pendapat Hasibuan (2006:69) produktivitas kerja adalah perbandingan antara output dan input, di mana output harus mempunyai nilai tambah dan teknik pekerjaan yang lebih baik. Walaupun produktivitas kerja memegang peranan yang penting dalam pencapaian tujuan organisasi, intensitas produktivitas kerja antara karyawan yang satu dengan lainnya terhadap organisasinya adalah berbeda-beda karena adanya pengaruh dari berbagai sumber. Di dalam suatu organisasi atau perusahaan yang sering menjadi permasalahan adalah apabila anggota atau karyawannya memiliki intensitas produktivitas kerja yang rendah terhadap organisasi atau perusahaannya.

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. Karakteristik pekerjaan dapat membantu membedakan antara pekerjaan yang baik dan pekerjaan yang buruk. Pangabean (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 keaneka ragam keterampilan, identitas tugas, arti tugas, otonomi, serta umpan balik.

Lingkungan kerja adalah semua hal yang ada di sekitar 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. Ketika melakukan pekerjaan, pegawai tidak dapat dipisahkan dari berbagai keadaan disekitar tempat mereka bekerja, yaitu lingkungan kerja. Menurut Sutrisno (2009:116) lingkungan kerja adalah keseluruhan saran dan prasarana kerja yang ada disekitar karyawan/pegawai yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan. Indikator-indikator lingkungan kerja meliputi penerangan/cahaya, sirkulasi udara, kebisingan, keamanan, serta hubungan kerja.

Sumber daya manusia merupakan pusat dalam organisasi baik perusahaan maupun instansi pemerintah. Agar aktivitas manajemen berjalan dengan baik, perusahaan atau instansi harus memiliki pegawai yang berpengaruh dan berketerampilan yang tinggi sesuai karakteristik pekerjaan dengan lingkungan kerja yang memadai dan manajemen harus mengelola mereka seoptimal mungkin sehingga produktivitas kerja pegawai dapat meningkat.

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian ini yaitu penelitian kuantitatif. Populasi pada penelitian ini adalah pegawai pada dinas perkebunan yang berjumlah 68 orang di Kabupaten Pasaman Barat. Lebih baik diambil semua sehingga penelitiannya merupakan penelitian

populasi. Metode pengambilan sampel yang digunakan adalah *Probability Sampling* yaitu pengambilan sampel yang memberikan peluang sama kepada setiap unsur (anggota) populasi untuk dipilih menjadi anggota sampel. Jumlah sampel yang diambil adalah 68 orang pegawai Dinas Perkebunan Kabupaten Pasaman Barat. Teknik pengumpulan data melalui kuesioner dan pengolahan data dengan regresi linear berganda.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Uji validitas untuk mengetahui apakah item pernyataan dapat mengukur variabel (Sugiyono, 2014). Pengujian dilakukan dengan melihat nilai *corrected item-total correlation*. Sebuah item pertanyaan dikatakan valid bila nilai *corrected item-total correlation* diatas 0,30. Dari hasil penelitian diperoleh bahwa semua butir pernyataan valid karena nilai *corrected item-total correlation* > 0,30.

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas bertujuan untuk mengetahui sejauh mana hasil pengukuran tetap konsisten, jika dilakukan pengukuran kedua kali atau lebih. Reliabilitas adalah indeks yang menunjukkan sejauh mana alat pengukur dapat dipercaya dan handal. Dalam penelitian ini, pengujian reliabilitas dilakukan dengan melihat nilai *cronbach's alpha*.

Menurut Sekaran (2006) *cronbach's alpha* merupakan teknik pengujian reliabilitas suatu instrument berupa koesioner untuk mengukur laten variabel yang sering digunakan karena dapat digunakan pada koesioner yang jawaban atau tanggapannya lebih dari dua pilihan. suatu instrument dikatakan memiliki reliabilitas baik apabila memiliki nilai *cronbach's alpha* lebih dari 0,70. Hasil uji reliabilitas dalam penelitian dapat disajikan pada Tabel 1.

Tabel 1. Hasil Uji Reliabilitas

| Variabel | Jumlah Item | Cronbach's Alpha | Keterangan |
|------------------------------|-------------|------------------|------------|
| Produktivitas Kerja (Y) | 10 | 0.896 | Reliabel |
| Karakteristik Pekerjaan (X1) | 10 | 0.884 | Reliabel |
| Lingkungan Kerja (X2) | 8 | 0.824 | Reliabel |

Sumber: Olahan Data SPSS Versi 16

Dari Tabel 1, terlihat hasil pengujian reliabilitas data untuk semua variabel yang digunakan dalam penelitian ini reliabel karena memiliki nilai *cronbach's Alpha* di atas 0,70 sehingga dapat dinyatakan andal.

Uji Asumsi Klasik

Sebelum dilakukan pengujian dengan regresi berganda terlebih dahulu dilakukan uji asumsi klasik yang merupakan persyaratan yang harus terpenuhi terlebih dahulu. Suatu model regresi dikatakan linear harus melalui uji asumsi klasik yang terdiri dari uji normalitas, uji linearitas, uji multikolinearitas, dan uji heteroskedastisitas.

Uji Normalitas

Uji normalitas merupakan persyaratan penting yang harus terpenuhi dalam analisis regresi. Bila data yang dianalisis tidak berdistribusi normal, maka analisis regresi tidak dapat terpenuhi. Menurut Singgih (2005), Uji normalitas berpedoman pada uji Kolmogorov Smirnov yaitu:

1. Jika nilai signifikansi $< 0,05$ distribusi data adalah tidak normal.
2. Jika nilai signifikansi $> 0,05$ distribusi data adalah normal

Uji normalitas yang dilakukan terhadap data dari variabel-variabel penelitian ini menunjukkan hasil seperti pada Tabel 2.

Tabel 2. Hasil Uji Normalitas

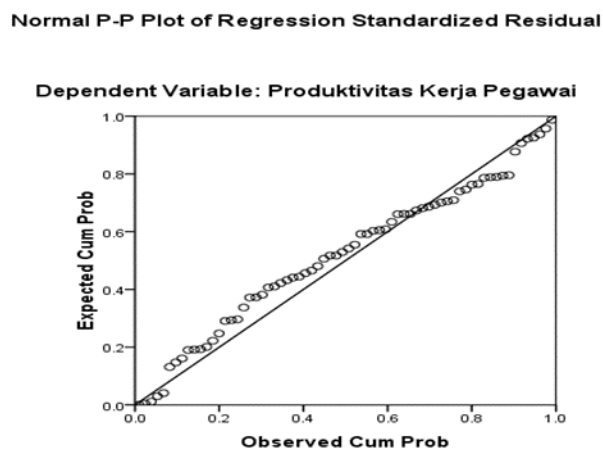
| No | Variabel | Sig | Keterangan |
|----|------------------------------|-------|------------|
| 1 | Produktivitas kerja (Y) | 0,525 | Normal |
| 2 | Karakteristik Pekerjaan (X1) | 0,991 | Normal |
| 3 | Lingkungan Kerja (X2) | 0,117 | Normal |

Sumber: Olahan Data SPSS Versi 16

Dari Tabel 2 terlihat bahwa seluruh data menunjukkan kondisi yang normal sehingga dari segi normalitas data memenuhi syarat untuk dilakukan analisa data dengan regresi.

Uji Linearitas

Uji linearitas digunakan untuk melihat apakah spesifikasi model yang digunakan sudah benar atau tidak. Untuk menentukan apakah fungsi persamaan regresi yang digunakan berbentuk linear, maka dapat dilihat dari P-P Plot. Apabila titik-titik distribusi mengikuti garis linear, maka model regresi dapat dinyatakan linear. Dalam penelitian ini, untuk uji linearitas dii pergunakan grafik P-P Plot. Dalam penelitian ini, untuk uji linearitas digunakan grafik tersebut yang diperlihatkan di bawah ini:



Gambar 1. Uji Linieritas

Dari grafik pada Gambar 1, terlihat bahwa titik-titik bergerak menuju model regresi dengan garis linear, sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi penelitian ini adalah linear.

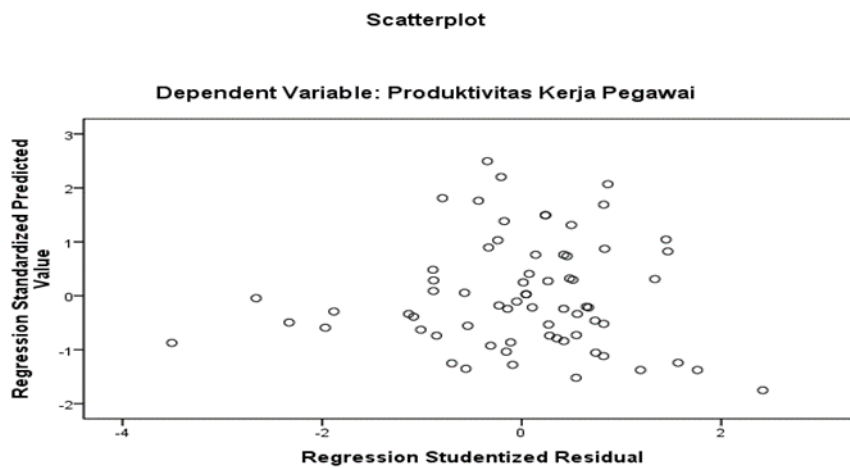
Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas berguna untuk menguji apakah variasi kelompok populasi homogen atau tidak. Jika variasi kelompok populasi satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut homoskedastisitas dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah homoskedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas.

Untuk menguji ada tidaknya heteroskedastisitas dalam penelitian ini dilihat pada grafik *scatterplott*. Dasar Analisis adalah sebagai berikut:

1. Jika ada pola tertentu, seperti titik-titik yang membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar kemudian menyempit), mengindikasikan telah terjadinya heteroskedastisitas.
2. Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 (Nol) pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

Dari hasil pengolahan didapat hasil untuk uji heteroskedastisitas yang ditunjukkan oleh gambar berikut:



Gambar 2. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Dari grafik Scatterplot di atas, tidak ditemukan terbentuknya pola-pola tertentu dari penyebaran titik-titik pada grafik. Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa model regresi dalam penelitian ini adalah homoskedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas.

Uji Multikolinearitas

Uji Multikolinearitas berguna untuk menghindari agar di antara variabel independen tidak berkorelasi sesamanya. Menurut Ghazali (2007), model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel bebas. Untuk mengetahui ada tidaknya multikolinearitas dalam model regresi dapat dilihat melalui VIF (*varians inflation factor*). Bila angka tolerance $> 0,1$ dan VIF < 10 , maka tidak terdapat gejala multikolinearitas. Model yang baik adalah tidak terdapat gejala multikolinearitas.

Tabel 3. Hasil Uji Multikolinearitas

| Variabel bebas | Tolerance | VIF | Keterangan |
|-----------------------------------|-----------|-------|-------------------------|
| Karakteristik Pekerjaan (X_1) | 0,995 | 1,005 | Tidak Multikolinearitas |
| Lingkungan Kerja (X_2) | 0,995 | 1,005 | Tidak Multikolinearitas |

Sumber: Olahan Data SPSS Versi 16

Berdasarkan hasil analisis pada Tabel 3 di atas, terlihat bahwa semua variabel bebas dalam penelitian ini nilai *tolerance*-nya $> 0,01$ dan VIF < 10 . Dengan demikian di antara variabel independen dinyatakan bebas dari multikolinearitas.

Analisa Regresi Berganda

Analisis regresi dalam penelitian ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel independen yakni Karakteristik Pekerjaan dan Lingkungan Kerja terhadap variabel dependen yakni Produktivitas Kerja. Hasil analisis dapat dilihat pada Tabel 4.

Tabel 4. Ringkasan Hasil Analisa Regresi Berganda, uji F dan R²

| Variabel Independen | Koefisien | t | Sig |
|---|-----------|--------|-------|
| Konstanta | -0,490 | -1,261 | 0,212 |
| Karakteristik Pekerjaan (X ₁) | 0,670 | 9,597 | 0,000 |
| Lingkungan Kerja (X ₂) | 0,440 | 5,459 | 0,000 |
| Koefisien Determinasi (R ²) | : 0,666 | | |
| Nilai F | : 64,797 | | |
| Signifikan F | : 0,000 | | |

Sumber: Olahan Data SPSS Versi 16

Berdasarkan model penelitian dalam skripsi ini, merujuk pada pendapat Kuncoro (2010) maka rumus persamaannya adalah sebagai berikut:

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

Dengan demikian persamaan dari hasil analisis data dari penelitian ini adalah:

$$Y = -0,490 + 0,670X_1 + 0,440X_2 + e$$

Keterangan:

Y = Produktivitas Kerja

a = Konstanta

X₁ = Karakteristik Pekerjaan

X₂ = Lingkungan Kerja

b₁ = Koefisien Regresi Karakteristik Pekerjaan

b₂ = Koefisien Regresi Lingkungan Kerja

Dari persamaan diatas dapat dijelaskan sebagai berikut:

- 1 Konstanta (a) bernilai -0.490 nilai konstanta bernilai negatif artinya jika skor nilai Karakteristik Pekerjaan (X₁) dan Lingkungan Kerja (X₂) sama dengan nol, maka skor nilai Produktivitas Kerja (Y) bernilai sebesar konstanta.
- 2 Koefisien b₁ sebesar 0.670 koefisien variabel Karakteristik Pekerjaan positif artinya skor Karakteristik Pekerjaan terhadap Produktivitas Kerja bersifat positif. Jika skor Karakteristik Pekerjaan mengalami peningkatan, maka Produktivitas Kerja meningkat pula.
- 3 Koefisien b₂ sebesar 0.440 koefisien variabel Lingkungan Kerja positif artinya skor Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Kerja bersifat positif. Jika skor Lingkungan Kerja mengalami peningkatan maka Produktivitas Kerja meningkat pula.

Untuk mengetahui pengaruh secara parsial dari masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat, dapat dilihat dari nilai t dan tingkat signifikansi yang ada. Dari Tabel 4 terlihat bahwa koefisien regresi variabel Karakteristik Pekerjaan 9,597 dan nilai signifikansi sebesar 0,000 (<0,05). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa Karakteristik Pekerjaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja atau hipotesis 1 diterima.

Sedangkan variabel Lingkungan kerja memiliki koefisien regresi sebesar 5,459 dan nilai signifikansi 0,000 ($<0,05$). Dari data ini menunjukkan bahwa variabel Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas kerja pegawai pada Dinas Perkebunan Kabupaten Pasaman Barat. Artinya hipotesis 2 diterima.

Untuk mengetahui apakah model regresi sudah layak sekaligus untuk menjawab hipotesis ketiga yaitu melihat pengaruh variabel-variabel independen secara simultan terhadap variabel dependen, ditentukan dengan Uji F. Menurut Sugiyono (2012), dasar pengambilan keputusan untuk pengujian adalah:

- a. Jika signifikansi atau nilai probabilitas (p) $< \alpha$ (0,05) maka terdapat pengaruh yang berarti dari variabel bebas terhadap variabel terikat. Sehingga model penelitian layak.
- b. Jika signifikansi atau nilai probabilitas (p) $> \alpha$ (0,05) maka tidak terdapat pengaruh yang berarti dari variabel bebas terhadap variabel terikat dan model penelitian tidak layak.

Dari Tabel 4 terlihat bahwa nilai signifikansi uji F adalah 0,000. Ini berarti bahwa nilai signifikansi F lebih kecil dari alpha 5% (0,000 $<0,05$). Dengan demikian dapat dikatakan bahwa model regresi yang ada sudah baik dan layak digunakan dalam penelitian ini.

Selain untuk melihat kelayakan model, Uji F juga digunakan untuk melihat pengaruh variabel-variabel independen secara bersamaan (simultan). Dari hasil uji F diatas dapat ditarik kesimpulan bahwa variabel Karakteristik Pekerjaan dan Lingkungan kerja secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas kerja pegawai pada Dinas Perkebunan Kabupaten Pasaman Barat. Dengan demikian hipotesis 3 diterima. Koefisien determinasi digunakan untuk mengukur seberapa besar kontribusi variabel-variabel independen mempengaruhi variabel dependen.

Dari Tabel 4 terlihat bahwa koefisien determinasinya adalah 0,666 atau 66,6% Artinya, besarnya kontribusi pengaruh variabel-variabel indepen terhadap variabel dependen adalah sebesar 66,6%. Sisanya atau sebesar 33,4% lagi dipengaruhi variabel lain yang tidak masuk dalam pengujian ini. Hal ini juga menunjukkan bahwa pengaruh variabel Karakteristik Pekerjaan dan Lingkungan Kerja dalam penelitian ini relatif besar terhadap produktivitas kerja pegawai pada Dinas Perkebunan Kabupaten Pasaman Barat.

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis pertama diketahui bahwa Karakteristik Pekerjaan berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas kerja pegawai pada Dinas Perkebunan Kabupaten Pasaman Barat telah mampu meningkatkan Produktivitas Kerja pegawai.

Bila dilihat dari hasil TCR untuk variabel Karakteristik Pekerjaan yang hanya 69,4% atau masuk dalam kategori Cukup Baik, maka Karakteristik Pekerjaan hanya dinilai oleh responden pada tingkat cukup baik saja. Kondisi ini belum memadai untuk menjamin Produktivitas Kerja yang maksimal. Oleh karena itu untuk mencapai tingkat Produktivitas Kerja yang tinggi, Kepala Dinas Perkebunan Kabupaten Pasaman Barat masih harus meningkatkan nilai-nilai individu dalam kelompok. Hal ini karena hasil pengujian hipotesis pertama diketahui bahwa Karakteristik Pekerjaan

berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja pegawai. Artinya, karena Karakteristik Pekerjaan merupakan variabel yang memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja pegawai, sementara Karakteristik Pekerjaan belum maksimal dan baru dalam taraf cukup baik, maka untuk meningkatkan Produktivitas kerja pegawai maka semestinya Kepala pada Dinas Perkebunan Kabupaten Pasaman Barat harus meningkatkan lagi Karakteristik Pekerjaannya. Selanjutnya dapat dikatakan bahwa apabila Karakteristik Pekerjaan pada Dinas Perkebunan Kabupaten Pasman Barat ditingkatkan lagi maka akan semakin meningkat Produktivitas kerja pegawainya.

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis kedua diketahui bahwa Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas kerja pegawai pada Dinas Perkebunan Kabupaten Pasaman Barat. Artinya lingkungan kerja pada Dinas Perkebunan Kabupaten Pasaman Barat telah mampu meningkatkan Produktivitas Kerja pegawai.

Dari nilai TCR variabel Lingkungan Kerja dengan nilai 78,8% atau pada tingkat cukup baik. Sementara dari hasil uji regresi berganda menemukan bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja pegawai. Dengan demikian Dinas Perkebunan Kabupaten Pasaman Barat perlu meningkatkan Lingkungan Kerja ke tingkat lebih baik atau sangat baik agar Produktivitas Kerja pegawainya meningkat.

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis ketiga (H_3), ditemukan bahwa variabel Karakteristik Pekerjaan dan Lingkungan Kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai $f_{hitung} = 64,797$ dengan signifikan 0,000. Diperoleh nilai signifikan 0,000 lebih kecil daripada nilai batas signifikan yakni 0,05.

Dari hasil uji F menunjukkan bahwa Karakteristik Pekerjaan dan Lingkungan Kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja pegawai pada Dinas Perkebunan Kabupaten Pasaman Barat. Artinya Karakteristik Pekerjaan dan Lingkungan Kerja yang secara bersamaan mempengaruhi Produktivitas Kerja pegawai, akan dapat lebih meningkatkan hasil kerjanya lebih baik dan meningkat.

SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

1. Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan variabel Karakteristik Pekerjaan terhadap variabel Produktivitas Kerja pegawai pada Dinas Perkebunan Kabupaten Pasaman Barat dengan koefisien regresi 9,597 dan nilai signifikansi 0,000 ($< 0,05$). Oleh karena itu, hipotesis pertama diterima.
2. Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan variabel Lingkungan Kerja terhadap variabel Produktivitas Kerja pegawai Dinas Perkebunan Kabupaten Pasaman Barat karena nilai koefisien regresi sebesar 5,459 dan nilai signifikansi 0,000 atau $> 0,05$. Oleh karena itu, hipotesis kedua diterima.
3. Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan variabel Karakteristik Pekerjaan dan Lingkungan Kerja secara simultan terhadap variabel Produktivitas Kerja pegawai Dinas Perkebunan Kabupaten Pasaman Barat dengan nilai F sebesar

64,797 dan nilai signifikansi 0,000 ($< 0,05$). Oleh karena itu, hipotesis ketiga diterima.

4. Pengujian terhadap model penelitian melalui uji F ditemukan nilai signifikansi sebesar 0,000 yang berarti model penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah layak. Koefisien determinasi adalah sebesar 0,666 atau 66,6. Hal ini menunjukkan bahwa kontribusi semua variabel independen yang diteliti dalam penelitian ini adalah sebesar 66,6%. Selebihnya yaitu 33,4% lagi dipengaruhi variabel lain yang tidak diteliti pada penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Arep, Ishak dan Hendri Tanjung. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Universitas Trisakti: Jakarta.
- Ghozali, Imam. 2011. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gujarati, Damodar. 2001. *Ekonometrika Dasar*. Jakarta: Erlangga.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2006. *Manajemen Dasar, Pengertian, dan Masalah*. Edisi Revisi, Bumi Aksara: Jakarta
- Kuncoro, Mudrajat. 2003. *Metode Riset untuk Bisnis & Ekonomi*. Jakarta: Erlangga.
- Lengkong, Novfarly Leonard. Adolfinia. Uhing, Yantje. *Pengaruh Etos Kerja, Lingkungan Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Badan Pertanahan Nasional Manado*. Jurnal EMBA Vol.8 No.1 (2020), Hal.52-61. ISSN 2303-1174
- Panggabean. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Ghalia Indonesia. Jakarta
- Rampisela J, A Virginia. Lumintang Genita G. *Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja dan Upah Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT Dayana Cipta*. Jurna EMBA Vol.8 No.1 Januari (2020), Hal 302-311. ISSN 2303-1174.
- Siagian, Sondang. P. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: BumiAksara.
- Singgih Santoso. 2000. *Latihan SPSS Statistik Parmetik*. Gramedia, Jakarta.
- Sinungan, Muchdarsyah. 2009. *Produktivitas Apa dan Bagaimana?*. Bumi Aksara.
- Soedarso, Sri Widodo. 2015. *Sistem Informasi Manajemen*. Bandung: Manggu Media.
- Sugiyono. 2014. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sutrisno, Edi. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi pertama*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group
- Uma Sekaran, 2006. *Metode Penelitian Bisnis*. Jakarta: Salemba Empat