

PENGARUH KOMPETENSI DAN KARAKTERISTIK PEKERJAAN TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA PT MUJUR TIMBER SIBOLGA

Chindi Ellionora Tamba

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Alwashliyah Sibolga
chinditamba@gmail.com

Mansur Tanjung

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Alwashliyah Sibolga
Mansurtanjung14@gmail.com

Yacub Hutabarat

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Alwashliyah Sibolga
Yacubhutabarat2298@gmail.com

Abstract.

Productive employees are employees who are skilled and able to understand their work as expected and can be seen from the results of reports that are set to be completed in a shorter time, so that finally an effective and efficient level of employee productivity can be achieved. The formulation of the problem is the Influence of Competence and Job Characteristics on Employee Work Productivity at PT. Lucky Timber Sibolga. The objective of this research is to identify and analyze the effect of competence and job characteristics on employee productivity at PT. Lucky Timber Sibolga? the hypothesis in this study is that competence and job characteristics simultaneously influence the work productivity of employees at PT. Lucky Timber Sibolga. This type of research is descriptive correlational research. The population is 525 people and the sample in this study is 15% of (525 people), so that a total of 78 people are obtained.

The results of the study found that competence and job characteristics can affect the work productivity variables of employees at PT. Lujur Timber Sibolga with 54.7%. Competence and job characteristics jointly affect the work productivity of employees at PT. Lucky Timber Sibolga. Where the Fcount value is greater than the Ftable value ($45.363 > 3.11$). Partially competence has a positive and significant effect on the work productivity of employees at PT. Lucky Timber Sibolga. Where the value of tcount = $(2.515) > ttable$ (1.992), Partially the most dominant job characteristics affect employee work productivity, meaning that job characteristic variables are more decisive in increasing employee work productivity compared to competence. Where the value of tcount = (4.441) is greater than the value of ttable (1.992). The multiple linear regression equation $Y = 9.965 + 0.250X1 + 0.582X2$ employee productivity shows a positive direction. It is recommended to improve employee competence, it would be nice for the company to encourage employees to continue their education to the tertiary level or attend training held external to the company

Keywords: Competence, Job Characteristics and Work Productivity

Abstrak.

Karyawan yang produktif adalah karyawan yang terampil dan mampu memahami pekerjaannya sesuai dengan yang diharapkan dan dapat dilihat dari hasil laporan yang ditetapkan selesai pada waktu yang lebih singkat, sehingga akhirnya dapat tercapai tingkat produktivitas kerja karyawan yang efektif dan efisien. Rumusan masalah adalah Pengaruh Kompetensi dan Karakteristik Pekerjaan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Mujur Timber Sibolga. Tujuan yang ingin dicapai dari penelitian adalah untuk mengetahui

Received November 30, 2022; Revised November 2, 2022; Desember 22, 2022

*Corresponding author, e-mail address

dan menganalisis pengaruh kompetensi dan karakteristik pekerjaan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Mujur Timber Sibolga ? hipotesisi dalam penelitian ini adalah Kompetensi dan karakteristik pekerjaan berpengaruh secara simultan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Mujur Timber Sibolga. Jenis penelitian ini yaitu penelitian deskriptif korelasional. Populasi berjumlah 525 orang serta sampel dalam penelitian ini adalah 15% dari (525 orang), sehingga diperoleh berjumlah 78 orang.

Hasil penelitian diketahui kompetensi dan karakteristik pekerjaan dapat mempengaruhi variabel produktivitas kerjakaryawan pada PT. Mujur Timber Sibolga sebesar 54,7%. Kompetensi dan karakteristik pekerjaan secara bersama-sama berpengaruh terhadap produktivitas kerjakaryawan pada PT. Mujur Timber Sibolga. Dimana nilai F_{hitung} sebesar lebih besar nilai F_{tabel} ($45,363 > 3,11$). Secara parsial kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerjakaryawan pada PT. Mujur Timber Sibolga. Dimana nilai $t_{hitung} = (2,515) > t_{tabel} (1,992)$, Secara parsial karakteristik pekerjaan yang paling dominan mempengaruhi produktivitas kerja karyawan, maksudnya variabel karakteristik pekerjaan lebih menentukan meningkatkan produktivitas kerja karyawan dibandingkan dengan kompetensi. Dimana nilai $t_{hitung} = (4,441)$ lebih besar dari nilai $t_{tabel} (1,992)$. Persamaan regresi linier berganda $Y = 9,965 + 0,250X_1 + 0,582X_2$ produktivitas kerja karyawan menunjukkan kearah positif. Disarankan untuk meningkatkan kompetensi karyawan, alangkah baiknya perusahaan mendorong karyawan untuk melanjutkan pendidikan ke jenjang perguruan tinggi atau mengikuti pelatihan yang diadakan eksternal perusahaan

Kata Kunci : Kompetensi, Karakteristik Pekerjaan dan Produktivitas Kerja

LATAR BELAKANG

Dalam rangka pencapaian tujuannya, setiap organisasi harus mampu memanfaatkan sumber daya manusia yang ada secara optimal. Sumber daya manusia sendiri merupakan salah satu unsur yang dapat menentukan keberhasilan suatu organisasi dengan memberikan inovasi karena sumber daya manusia adalah makhluk yang mempunyai pikiran, perasaan, kebutuhan dan harapan tertentu. Selain pemanfaatan sumber daya manusia yang optimal, setiap organisasi perlu mendorong agar terciptanya sumber daya manusia yang berkualitas. Upaya untuk mendorong terciptanya sumber daya manusia yang berkualitas, maka produktivitas kerja karyawan menjadi salah satu faktor yang perlu untuk diperhatikan.

Salah satunya permasalahan yang banyak dijumpai dalam perusahaan adalah target yang akan dicapai, masih cukup banyak terjadi kesenjangan yang kurang sesuai dengan idealisme, masih ada beberapa kelemahan yang masih ditunjukkan oleh karyawan dalam produktivitas kerja, yaitu ada karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan kurang teliti, sehingga hasil kerja ada yang salah, ada karyawan kurang cepat melakukan pekerjaan yang telah diberikan, dan kurang inisiatif dalam menyelesaikan pekerjaan, sehingga hasil produksi yang ditetapkan mengalami keterlambatan dan tidak dapat diselesaikan dalam waktu yang lebih singkat. Menurunnya produktivitas kerja karyawan berdampak kurang baik bagi perkembangan perusahaan.

Kompetensi merupakan suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan yang dilandasi atas keterampilan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut. Kompetensi menunjukkan keterampilan dan pengetahuan yang dicirikan oleh profesionalisme dalam suatu bidang tertentu sebagai sesuatu yang terpenting atau sebagai unggulan bidang tersebut, dengan demikian kompetensi menjadi sangat berguna untuk membantu organisasi meningkatkan produktivitas kerjanya. Semakin baiknya perhatian terhadap kompetensi, maka semakin meningkat juga produktivitas kerja karyawan.

Banyak faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja, salah satunya adalah karakteristik pekerjaan merupakan sifat dari tugas yang meliputi tanggung jawab, berbagai macam tugas, dan tingkat kepuasan yang diperoleh dari pekerjaan itu sendiri. Pada dasarnya karakteristik pekerjaan itu seperti memberi kesempatan kepada karyawan untuk

menggunakan kemampuan dan keterampilannya, kebebasan, dan umpan balik membuat karyawan lebih menyukai pekerjaannya dan tidak menimbulkan kebosanan. Karakteristik pekerjaan merupakan sifat dari tugas yang meliputi tanggung jawab, macam tugas dan tingkat kepuasan yang diperoleh dari pekerjaan itu sendiri. Karakteristik pekerjaan merupakan dasar produktivitas kerja yang dirancang untuk memainkan peranan penting dalam kesuksesan dan kelangsungan hidup organisasi. Karakteristik pekerjaan seorang karyawan jelas terlihat dari desain pekerjaan seorang karyawan. Desain pekerjaan menentukan bagaimana pekerjaan dilakukan oleh karena itu sangat mempengaruhi perasaan karyawan terhadap sebuah pekerjaan, seberapa pengambilan keputusan yang dibuat oleh karyawan kepada pekerjaannya dan seberapa banyak tugas yang harus dirampungkan oleh karyawan. Semakin besar keragaman aktivitas pekerjaan yang dilakukan, maka seseorang akan merasa pekerjaannya semakin berarti.

Berdasarkan uraian tersebut diatas, penulis tertarik ingin melakukan penelitian dan menjadikannya dalam bentuk skripsi dengan judul : Pengaruh Kompetensi dan Karakteristik Pekerjaan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Mujur Timber Sibolga.

KAJIAN TEORITIS

a. Pengertian Kompetensi

Moeheriono (2014:5) mengemukakan kompetensi sebagai karakteristik yang mendasari seseorang berkaitan dengan efektivitas kinerja individu dalam pekerjaannya atau karakteristik dasar individu yang memiliki hubungan kausal atau sebagai sebab akibat dengan kriteria yang dijadikan acuan. Selanjutnya Moeheriono (2014:5) menyebutkan bahwa “kompetensi terletak pada bagian dalam setiap manusia dan selamanya ada pada kepribadian seseorang yang dapat memprediksikan tingkah laku dan performansi secara luas pada semua situasi dan tugas pekerjaan.”

Sedangkan menurut pendapat Palan (2017:5) ada dua istilah yang muncul dari dua aliran yang berbeda tentang konsep kesesuaian dalam pekerjaan. Istilah tersebut adalah “*competency* (kompetensi) yaitu deskripsi mengenai perilaku, dan *competence* (kecakapan) yang merupakan deskripsi tugas atau hasil pekerjaan.”

Kemudian Sudarmanti, (2019 : 47) mendefinisikan kompetensi sebagai “Pengetahuan keahlian, kemampuan, atau karakteristik pribadi individu yang mempengaruhi secara langsung kinerja pekerjaan.” Kompetensi merupakan penguasaan terhadap tugas, keterampilan, sikap, dan apresiasi yang diperlukan untuk menunjang keberhasilan.

Menurut Wibowo (2014 : 271) kompetensi adalah “Suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut.”

b. Pengertian Karakteristik Pekerjaan

Menurut Robbins (2015 : 124) karakteristik pekerjaan adalah “Sebuah pendekatan dalam merancang pekerjaan yang menunjukkan bagaimana pekerjaan dideskripsikan ke dalam lima dimensi inti yaitu keanekaragaman keterampilan, identitas tugas, arti tugas, otonomi dan umpan balik.”

Kemudian Sumarsono, (2014 67) Karakteristik pekerjaan merupakan ‘Sifat tugas karyawan yang meliputi macam tugas, tanggung jawab, dan tingkat kepuasan yang diperoleh dari karakteristik pekerjaan itu sendiri”

Selanjutnya menurut Djatmiko (2015 : 67) karakteristik pekerjaan adalah “Menunjukkan seberapa besar pengambilan keputusan yang dibuat oleh karyawan kepada pekerjaannya, dan seberapa banyak tugas yang harus dirampungkan oleh karyawan.”

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini yaitu penelitian deskriptif korelasional yang menguraikan dan memberikan penjelasan tentang hubungan antara

variabel X1 dan variabel X2 (variabel independent) sebagai variabel bebas yang mempengaruhi dan variabel Y (variabel dependen) sebagai variabel terikat yang dipengaruhi. Dimana yang menjadi variabel bebas yaitu kompetensi (X1) dan karakteristik pekerjaan (X2) sedangkan variabel terikat yaitu produktivitas kerja (Y).

Teknik Pengumpulan Data

Tahap pengumpulan data yang dilakukan peneliti pada penelitian ini yaitu dengan membagikan kuesioner kepada responden penelitian. Peneliti tidak perlu memberikan instruksi secara langsung kepada responden penelitian, karena pada kuesioner telah dicantumkan penjelasan cara pengisian kuesioner, sehingga diasumsikan bahwa responden penelitian dapat memahami cara pengisian kuesioner yang benar. Selain itu, untuk mendapatkan data yang diperlukan guna menunjang penelitian maka dibutuhkan beberapa teknik pengumpulan data. Data penelitian dikumpulkan dengan cara sebagai berikut:”

- a. Penelitian lapangan (*field research*) pengumpulan data dengan melakukan survei lapangan yang ada hubungannya dengan masalah yang diteliti. Jenis penelitian ini dilakukan untuk mendapatkan data primer, terdiri dari:
 1. Wawancara.
 2. Kuesioner.
 3. Studi kepustakaan (*library research*).

Teknik Analisis Data

2. Uji Instrumen Penelitian

- a. Uji Validitas
Untuk pembuktian validitas instrumen penelitian dengan cara membandingkan rhitung dengan $r_{kritis} = 0,30$. Jika rhitung lebih besar dari r_{tabel} maka kuesioner sudah valid. Sebaliknya kalau rhitung lebih kecil dari r_{tabel} maka kuesioner yang digunakan tidak valid. Pengukuran validitas dilakukan dengan cara One Shot. Pada Tabel 3.2 telah cantumkan hasil pengujian validitas variabel penelitian.
- b. Uji Reliabilitas
Uji reliabilitas dilakukan untuk mengetahui kehandalan kuesioner yang sebarakan kepada responden dari waktu ke waktu. Adapun kriteria yang digunakan yaitu jika α lebih besar dari 0,6 ($\alpha > 0,6$) maka kuesioner dapat dikatakan reliabel atau handal.

3. Uji Asumsi Klasik

- a. Pengujian Normalitas Data
Uji ini dilakukan apakah data berdistribusi normal dibuktikan dengan berbentuk gunung yang simetris, yaitu tidak ada condong ke kiri ataupun ke kanan. Pada pengujian normalitas data dapat juga dilakukan dengan melihat grafik normal plot dengan kriteria yaitu :
 - 1) Nilai sig. $> 0,05$ data dapat dikatakan bersistribusi normal
 - 2) Nilai sig. $\leq 0,05$ data dapat dikatakan tidak berdistribusi normal

3. Pengujian Hipotesis

Untuk membuktikan ada pengaruh kompetensi dan karakteristik pekerjaan terhadap kinerja dilakukan dengan analisis regresi berganda dengan model persamaannya yaitu

$$Y = \alpha + \beta X_1 + \beta X_2 + \beta X_3 + \varepsilon$$

di mana:

- | | | |
|----------------|---|---|
| Y | = | Produktivitas kerja |
| α | = | konstanta |
| β_1 | = | koefisien regresi kompetensi |
| X ₁ | = | kompetensi |
| β_2 | = | koefisien regresi karakteristik pekerjaan |
| X ₂ | = | karakteristik pekerjaan |

ε = *error term*

a. Pengujian Koefisien determinasi

Koefisien determinasi dilakukan bertujuan untuk mengetahui kemampuan variabel bebas dapat menjelaskan pengaruhnya terhadap variabel terikat. Pada koefisien determinasi dengan melihat besaran nilai koefisien determinan yang diperoleh yaitu nilai R^2 mendekati 1 (satu), maka korelasi variabel bebas terhadap variabel terikat semakin kuat. Sebaliknya nilai R^2 mendekati 0 (nol), maka korelasi variabel bebas terhadap variabel terikat semakin rendah.

b. Pengujian Secara Simultan (Uji F)

Penngujian simultan (Uji F) pada umumnya menjelaskan variabel bebas mempunyai pengaruh secara simultan terhadap variabel terikat. Adapun kriteria yang digunakan menguji hipotesis yaitu :

$H_0 : \beta_1 \beta_2 \beta_3 = 0$ Kompetensi dan karakteristik pekerjaan tidak berpengaruh secara simultan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Mujur Timber Sibolga.

$H_0 : \beta_1 \beta_2 \beta_3 \neq 0$ Kompetensi dan karakteristik pekerjaan berpengaruh secara simultan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Mujur Timber Sibolga

Dasar pengambilan hipotesis diterima atau ditolak dengan melihat $F_{hitung} \leq F_{tabel}$ atau $sig. \leq 0,05$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak. Jika $F_{hitung} \geq F_{tabel}$ atau $sig. \geq 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima

c. Pengujian Secara Parsial (Uji t)

Pengujian secara parsial ditujukan untuk mengetahui apakah secara individu variabel bebas berpengaruh terhadap variabel terikat dengan kriteria sebagai berikut :

$H_0 : \beta_1 = 0$ memiliki arti bahwa variabel terikat tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel bebas.

$H_a : \beta_1 \neq 0$, memiliki arti bahwa variabel bebas berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel terikat.

Uji parsial dilakukan pada taraf signifikan $\alpha = 5\%$ maka dapat menentukan hipotesis yang diajukan ditolak atau diterima dengan kriteria yaitu jika $t_{hitung} \geq t_{tabel}$ maka H_0 ditolak dan H_1 diterima yang memiliki arti bahwa variabel bebas berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel terikat. Sebaliknya jika $t_{hitung} \leq t_{tabel}$, maka H_0 diterima dan H_1 ditolak yang memiliki arti bahwa variabel bebas tidak berpengaruh terhadap variabel terikat.

HASIL DAN PEMBAHASAN

PT. Mujur Timber merupakan suatu perusahaan swasta nasional dalam bidang pengolahan kayu (plywood) dengan status perusahaan Penanaman Modal Dalam Negeri (PMDN).Perusahaan ini didirikan pada tahun 1980 di atas areal seluas kurang 42 Ha dan diresmikan oleh Bapak Presiden Republik Indonesia pada tanggal 11 September 1990. PT. Mujur Timber memiliki izin industri yakni surat persetujuan BKPM No.144/I/PMDN/1978 dan surat keputusan BKPM No. 229/T/Kehutanan/Industri/1989 tepatnya pada tanggal 15 November 1989. Dengan adanya Peraturan Pemerintah (PP) tahun 1990 No. 196/KPB/V/80 tentang pelarangan ekspor kayu dalam bentuk gelondongan (log), tentu hal tersebut memberikan prospek yang baik bagi perkembangan perusahaan ini untuk masa yang akan datang.

Pada tahun 2006 PT. Mujur Timber sempat berhenti beroperasi, tetapi pada tanggal 21 November 2011 PT. Mujur Timber mulai beroperasi. Untuk bahan baku pembuatan plywood, PT. Mujur Timber mengandalkan pasokan bahan baku kayu (logs) hanya mengandalkan dari dua lokasi Hak Pengusahaan Hutan (HPH) PT. Gruti di Kecamatan Tanah Masa dan Tanah Bala Kabupaten Nias Selatan.

PT. Mujur Timber menerapkan Sistem Manajemen Mutu ISO 9001:2008 yang diyakini dapat meningkatkan produktivitas dan kualitas produk yang bermuara kepada kepuasan pelanggan. Disamping itu juga PT. Mujur Timber menerapkan Sistem manajemen lingkungan 14001 : 2004

yang digunakan sebagai pedomen dalam pengelolaan lingkungan dan kesehatan keselamatan kerja karyawan

HASIL PENGUJI VALIDITAS DAN RELIABILITAS INSTRUMEN

Analisis Deskriptif Variabel Penelitian

Untuk mengetahui persepsi dari jawaban responden akan dikategorikan ke dalam beberapa kategori. Perhitungan skor indeks digunakan untuk mengkategorikan jawaban responden, menurut Augusty Ferdinand (2019 : 292) sebagai berikut :

$$\text{Nilai indek} = \frac{\{(\% F1x1) + (\% F2x2) + (\% F3x3) + (\% F4x4) + (\% F5x5)\}}{5}$$

Dimana F1 - F5 adalah frekuensi responden yang menjawab 1-5

Sesuai dengan perhitungan nilai indeks, maka digunakan kriteria *three box method*, dikategorikan kedalam 3 (tiga) kelompok untuk menginterpretasikan angka indeks tersebut yaitu :

1. 10,00 - 39,99 dikategorikan kurang tinggi/kurang baik;
2. 40,00 - 69,99 dikategorikan cukup tinggi/cukup baik;
3. 70,00 - 100 dikategorikan tinggi/baik.

1. Deskriptif Variabel Kompetensi (X₁) Hasil Pengujian Asumsi Klasik

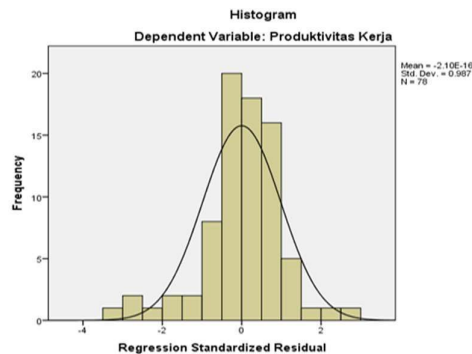
1. Uji Normalitas Data

Tujuan Uji normalitas adalah untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual berdistribusi normal. Ada 2 (dua) cara mendeteksi yaitu dengan analisis grafik dan uji statistik. Untuk melihat normalitas residual, peneliti menganalisis grafik histogram yang membandingkan antara data observasi dengan distribusi yang mendekati distribusi normal dan juga menganalisis probabilitas plot yang membandingkan distribusi kumulatif dan distribusi normal.

a. Analisis grafik

Untuk membuktikan apakah model regresi linier berganda berdistribusi normalitas atau tidak dapat dilihat dengan menggunakan normal histogram dan PP plot. Pada gambar diagram histogram dan PP plot hasil olah data SPSS penyebaran data disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal. Hasil pengujian normalitas dalam penelitian ini dapat dilihat pada lampiran Gambar 1 dan 2 dimana tampilan grafik berpola penyebaran di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal.

Gambar 1
Pengujian Histogram Normalitas



Sumber: Hasil Penelitian, data diolah (2022)

Berdasarkan grafik di atas dapat disimpulkan bahwa distribusi data normal karena grafik histogram menunjukkan pola distribusi normal maka model regresi memenuhi asumsi normalitas dan sebaliknya jika data menyebar jauh dari garis diagonal dan atau tidak mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogram tidak menunjukkan pola distribusi data normal yang tidak menurun atau lebih datar ke kanan maupun menurun atau lebih datar ke kiri. Jadi, berarti data residual berdistribusi normal.

b. Analisis Statistik

Analisis statistik dengan menggunakan uji *Kolmogorov Smirnov* (K-S) dapat dilihat pada dibawah

Tabel 1
Hasil Pengujian *Kolmogorov Smirnov*

		Unstandardized Residual
N		78
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	5,60197185
Most Extreme Differences	Absolute	0,136
	Positive	0,067
	Negative	-0,136
Kolmogorov-Smirnov Z		1,198
Asymp. Sig. (2-tailed)		0,114

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Sumber: Hasil Penelitian, data diolah (2022)

Berdasarkan Tabel diatas dapat dijelaskan besaran nilai hasil uji *Kolmogorov-Smirnov* adalah $0,114 > 0,05$. Hal ini berarti data residual berdistribusi normal atau model telah memenuhi asumsi normalitas.

2. Uji multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menginformasikan apakah di dalam model regresi ditemukan adanya hubungan yang cukup tinggi di antara variabel-variabel bebas. Untuk mengetahui apakah ada tidaknya multikolinieritas di dalam model regresi dilakukan uji nilai *tolerance* dan nilai *Variance Inflation Factor* dengan kriteria :

- a) Nilai *tolerance* $< 0,1$ tau $VIF > 10$ terjadi multikolinieritas
- b) Nilai *tolerance* $> 0,1$ tau $VIF < 10$ tidak terjadi multikolinieritas

Hasil Pengujian Hipotesis

1. Hasil uji koefisien determinasi (R^2)

Tabel 2
Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,740 ^a	0,547	0,535	5,676

a. Predictors: (Constant), Kompetensi, Karakteristik Pekerjaan

b. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

Sumber: Hasil Penelitian, data diolah (2022)

Berdasarkan Tabel diatas diketahui besarnya koefisien korelasi (R) adalah 0,740 dan angka tersebut positif mendekati 1, dapat diartikan bahwa terdapat hubungan yang sangat kuat dan searah antara kedua variabel kompetensi dan karakteristik pekerjaan secara serempak dengan variabel produktivitas kerja. Diketahui pengaruh variabel kompetensi dan karakteristik pekerjaan secara bersama-sama terhadap variabel produktivitas kerja yang diketahui dari besarnya nilai koefisien determinasi (*R Square*) yaitu 0,547 dan angka koefisien tersebut memberikan arti bahwa varians perubahan dari variabel kompetensi dan karakteristik pekerjaan secara bersama-sama (simultan) mempunyai hubungan terhadap varians perubahan variabel produktivitas kerja karyawan yaitu sebesar 54,7% dan sisanya sebesar 45,3% merupakan pengaruh dari varians perubahan variabel bebas lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini seperti kepemimpinan, beban kerja, dan berbagai variabel yang lain yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja.

2. Hasil Uji F (Uji Secara Simultan)

Tabel 3
Hasil Uji F (Uji Secara Simultan)

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	2.923,118	2	1.461,559	45,363	0,000 ^b
Residual	2.416,421	75	32,219		
Total	5.339,538	77			

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

b. Predictors: (Constant), Kompetensi, Karakteristik Pekerjaan

Sumber : Hasil Penelitian, data diolah (2022)

3. Hasil Uji t

Tabel 4
Hasil Uji t (Uji Secara Parsial)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	9,965	5,107		1,951	0,055
1 Kompetensi	0,250	0,099	0,286	2,515	0,014
Karakteristik Pekerjaan	0,582	0,131	0,505	4,441	0,000

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

Sumber: Hasil Penelitian, data diolah (2022)

Berdasarkan Tabel diatas dapat dijelaskan sebagai berikut :

- a) Nilai t_{hitung} untuk variabel kompetensi (2,515) lebih besar dibandingkan dengan nilai t_{tabel} (1,992), atau nilai sig t untuk variabel kompetensi (0,014) lebih kecil dari alpha (0,05). Berdasarkan hasil yang diperoleh, maka menerima H_1 untuk variabel kompetensi Dengan demikian, secara parsial kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja. Dimana setiap peningkatan variabel kompetensi, maka akan diikuti peningkatan variabel produktivitas kerja. Hal ini memberi arti bahwa jika kompetensi yang dimiliki berpengaruh nyata dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan tersebut.
- b) Nilai t_{hitung} untuk variabel karakteristik pekerjaan (4,441) lebih besar dibandingkan dengan nilai t_{tabel} (1,992), atau nilai sig t untuk variabel karakteristik pekerjaan (0,000) lebih kecil

dari alpha (0,05). Berdasarkan hasil yang diperoleh maka menolak H_0 dan menerima H_1 untuk variabel karakteristik pekerjaan. Dengan demikian, secara parsial karakteristik pekerjaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja. Dimana setiap peningkatan variabel karakteristik pekerjaan maka akan diikuti peningkatan variabel produktivitas kerja. Hal ini memberi arti bahwa karakteristik pekerjaan yang ada dalam perusahaan tersebut memberi pengaruh positif pada peningkatan produktivitas kerja.

Setelah diketahui nilai determinasi, uji simultan dan uji parsial, maka model persamaan regresi linier berganda dalam penelitian ini yaitu : $Y = 9,965 + 0,250X_1 + 0,582X_2$

- 1) Dari persamaan tersebut dapat dijelaskan bahwa konstanta = 9,965. hal ini menunjukkan nilai konstan, dimana jika variabel kompetensi (X_1) dan karakteristik pekerjaan (X_2) = 0, maka produktivitas kerja karyawan tetap sebesar 9,965.
- 2) Koefisien regresi kompetensi (X_1) bernilai positif (0,250), hal ini menunjukkan bahwa pengaruh kompetensi searah dengan produktivitas kerja, dengan kata lain kompetensi mempunyai pengaruh positif terhadap produktivitas kerja. Apabila kompetensi yang dimiliki karyawan baik, maka akan berdampak positif terhadap produktivitas kerja karyawan di PT. Mujur Timber Sibolga.
- 3) Koefisien regresi karakteristik pekerjaan (X_2) bernilai positif (0,582), hal ini menunjukkan pengaruh karakteristik pekerjaan searah dengan produktivitas kerja, dengan kata lain karakteristik pekerjaan mempunyai pengaruh positif terhadap produktivitas kerja. Apabila karakteristik pekerjaan yang ada pada PT. Mujur Timber Sibolga sesuai dengan kemampuan karyawan akan berdampak positif terhadap produktivitas kerja karyawan.

KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, maka ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Hasil pengujian determinasi menunjukkan bahwa variabel kompetensi dan karakteristik pekerjaan dapat mempengaruhi variabel produktivitas kerja karyawan pada PT. Mujur Timber Sibolga diketahui dari besarnya nilai koefisien determinasi (R^2) yaitu 0,547.
2. Kompetensi dan karakteristik pekerjaan secara bersama-sama atau serempak berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Mujur Timber Sibolga. Dimana nilai F_{hitung} sebesar lebih besar nilai F_{tabel} ($45,363 > 3,11$)
3. Secara parsial kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Mujur Timber Sibolga. Dimana nilai $t_{hitung} = (2,515)$ lebih besar dari nilai t_{tabel} (1,992),
4. Secara parsial karakteristik pekerjaan yang paling dominan mempengaruhi produktivitas kerja karyawan, maksudnya variabel karakteristik pekerjaan lebih menentukan meningkatkan produktivitas kerja karyawan dibandingkan dengan kompetensi. Dimana nilai $t_{hitung} = (4,441)$ lebih besar dari nilai t_{tabel} (1,992).
5. Persamaan regresi linier berganda $Y = 9,965 + 0,250X_1 + 0,582X_2$ produktivitas kerja karyawan menunjukkan kearah positif.

DAFTAR REFERENSI

- Amaludin Sikumbang, (2022) **Pengaruh Disiplin, Kompetensi Sdm Dan Karakteristik Pekerjaan Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Tapanuli Tengah** *Manajemen Bisnis Jurnal Magister Manajemen, Vol.4 No.1 Febuari 2022*
- Arikunto, Suharsimi. (2015) *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta.: Rineke Cipta

Pengaruh Kompetensi Dan Karakteristik Pekerjaan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Pt Mujur Timber Sibolga

- Bambang Heri Purwanto dan Euis Soliha (2017) **Pengaruh Karakteristik Pekerjaan dan Kompetensi Terhadap Kinerja Melalui Komitmen Organisasional** *Jurnal Manajemen/Volume XXI, No. 02, Juni 2017: 227-240*
- Dessler, G. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (10 ed.). Jakarta: PT Indeks Kelompok Gramedia.
- Dinda Fatmah (2017) **Pengaruh Karakteristik Pekerjaan dan Kompetensi Karyawan terhadap Kinerja Karyawan pada CV. Percetakan Fajar Mojokerto.** *Jurnal Samudra Ekonomi Dan Bisnis, Vol.8, No.2 Julii 2017*
- Hasibuan Malayu. S.P (2014) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara
- Mangkunegara, A. P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakary
- Marek Franek and Jakub Vecera. 2013. Personal Characteristics and Job Satisfaction, *International Journal of Ekonomika A Management, Vol.4 No.1, 2008, hal 63*
- Ni Putu Dewi Eka Sapitri (2022) Pengaruh Kompetensi Dan Karakteristik Pekerjaan Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah Kota Denpasar Warmadewa Management and Business Journal (WMBJ) Volume 4, Nomor 1, Februari 2022; pp. 1-12
- Djarmiko, Yayat Hayati. (2015). *Perilaku Organisasi*. Bandung: Alfabeta
- Moehiono. (2014). *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi* (2 ed.). Jakarta: PT Grafindo Persada.
- Palan, R. (2017) *Competency Management: Teknis Mengimplementasikan Manajemen SDM Berbasis Kompetensi untuk Meningkatkan Daya Saing Organisasi*. Jakarta: PPM.
- Robbins, Stephen P. (2015). *Prilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Sedarmayanti. (2019) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Refika Aditama.
- STIE Al-Washliyah Sibolga-Tapanuli Tengah. (2022) **Pedoman Penulisan Skripsi. Sibolga Tapanuli Tengah**
- Sugiyono, (2012) *Metode Penelitian Kuantitatif*. Bandung : Alfabeta
- Sunyoto. Danang, 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Buku Seru.