

PENGARUH GAJI, LINGKUNGAN KERJA DAN PENGALAMAN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA PEGAWAI PADA KANTOR DINAS PERHUBUNGAN KABUPATEN ASAHAN

Muhammad Amin Zuhri Nur Nugroho¹, Normansyah²

Fakultas Ekonomi Universitas Asahan, Jl. Jend Ahmad Yani Kisaran
Telp. 0623-347222. Email : ekonomiuna@yahoo.com

ABSTRAKSI

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh secara serempak dan parsial gaji, lingkungan kerja dan pengalaman kerja terhadap produktivitas pegawai. Hasil uji-F, $F_{hitung} 31,109 > F_{tabel} 2,85$ dan signifikansi $0,000 < 0,05$ maka H_a diterima. Artinya, secara simultan gaji, lingkungan kerja dan pengalaman kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja. Hasil uji-t, pada gaji, $t_{hitung} 2,185 > t_{tabel} 2,022$ dan nilai signifikansi $0,035 < 0,05$. Pada lingkungan kerja, $t_{hitung} 2,276 > t_{tabel} 2,022$ dan nilai signifikansi $0,029 < 0,05$. Pada pengalaman kerja, $t_{hitung} 2,377 > t_{tabel} 2,022$ dan nilai signifikansi $0,023 < 0,05$ maka H_a diterima. Artinya, secara parsial gaji, lingkungan kerja dan pengalaman kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja. Hasil uji koefisien determinasi, nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,688. Artinya, gaji, lingkungan kerja dan pengalaman kerja mampu menjelaskan variabel terikat yaitu produktivitas pegawai sebesar 68,8%, sedangkan 31,2% selebihnya dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Kata Kunci : Gaji, lingkungan kerja, pengalaman kerja dan produktivitas kerja

PENDAHULUAN

Latar Belakang Masalah

Dinas Perhubungan Kabupaten Asahan merupakan lembaga pemerintah yang memiliki tugas menyelenggarakan urusan kebijakan perhubungan atau transportasi untuk daerah Kabupaten Asahan yang beralamat di Jalan Abdi Satya Bhakti (Komplek Terminal Madya) Kisaran.

Fungsi Dinas Perhubungan Kabupaten Asahan adalah merumuskan kebijakan bidang perhubungan dalam wilayah kerjanya, kebijakan bidang perhubungan, penyelenggaraan administrasi termasuk perizinan angkutan perhubungan, evaluasi dan laporan terkait bidang perhubungan. Karena fungsinya yang strategis bidang perhubungan, Dinas Perhubungan Kabupaten Asahan juga menyiapkan

SDM sedini mungkin dengan sekolah binaan bidang transportasi seperti Sekolah Tinggi Transportasi Darat (STTD) dan lainnya.

Pegawai Dinas Perhubungan Kabupaten Asahan melakukan aktivitas berdasarkan fungsi dan jabatan masing-masing. Terdapat kesenjangan yang terjadi di lingkungan kerja pada Kantor Dinas Perhubungan Kabupaten Asahan. Hal ini ditunjukkan dari para pegawai yang bekerja secara individual dan tidak menghiraukan pegawai yang lain sehingga komunikasi di dalam lingkungan kerja tidak berjalan secara optimal.

Pengalaman kerja pada pegawai Dinas Perhubungan Kabupaten Asahan sudah terbukti kualitasnya. Namun, banyaknya pegawai baru yang bekerja di Dinas Perhubungan

Kabupaten Asahan membuat pegawai tersebut perlu belajar dan adaptasi. Hal ini ditunjukkan dengan sistem kerja *joint field* (tinjauan bersama) terhadap lokasi kerja antara pegawai senior dengan pegawai baru. Namun, *joint field* yang dilakukan sering tidak berjalan dengan semestinya. Karena, setelah jam istirahat (pukul 12.00 sampai pukul 14.00), pegawai yang baru di kembalikan ke kantor sehingga pegawai tersebut tidak mengerti apa yang harus dilakukan kembali.

Semakin baiknya produktivitas kerja pegawai Dinas Perhubungan Kabupaten Asahan dari tahun ke tahun membuktikan bahwa peran sumber daya manusia (SDM) atau pegawainya menjalankan fungsi dan tugas yang telah diberikan kepada setiap pegawai. Misalnya, penerapan sanksi bagi transportasi umum yang melintas di jalan lintas Sumatera dengan izin angkut yang tidak sesuai surat izin atau masa berlaku yang telah habis.

Produktivitas kerja yang dihasilkan sangat memuaskan, namun berdasarkan permasalahan yang ditimbulkan melalui faktor gaji, lingkungan kerja dan pengalaman kerja tidak mencerminkan penilaian yang baik sehingga perlu dilakukan penelitian terhadap ketiga faktor tersebut.

TINJAUAN PUSTAKA

Pengertian Gaji

Mangkunegara (2013) berpendapat bahwa gaji adalah imbalan, pembayaran untuk pelayanan yang telah diberikan oleh pegawai. Sedangkan menurut Dessler (2009), gaji adalah bentuk pembayaran atau hadiah yang diberikan kepada karyawan dan muncul dari pekerjaan mereka.

Menurut Hasibuan dalam Mangkunegara (2013), tujuan pemberian gaji antara lain :

- a. Ikatan kerja sama

- b. Kepuasan kerja,
 - c. Motivasi
 - d. Stabilitas karyawan
 - e. Disiplin
 - f. Pengaruh serikat buruh
 - g. Pengaruh pemerintah
- Menurut Komaruddin (2013), fungsi gaji yaitu :
- a. Menarik pekerja yang mempunyai kemampuan ke dalam organisasi
 - b. Mendorong pekerja agar menunjukkan prestasi yang tinggi
 - c. Memelihara prestasi pekerja selama periode yang panjang
- Poerwono (2015) membagi aspek kepuasan gaji yaitu:
- a. Tingkat gaji (*pay level*)
 - b. Kompensasi (*benefits*)
 - c. Kenaikan gaji (*pay raise*)
 - d. Struktur dan administrasi penggajian (*Pay structure and administration*)

Pengertian Lingkungan Kerja

Mufti (2016) menjelaskan lingkungan kerja adalah keadaan atau tempat dimana seseorang melaksanakan tugas dan kewajiban serta dapat mempengaruhi pegawai dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Menurut Sutrisno dalam Susetyorini (2017), lingkungan kerja adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada di sekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan.

Menurut Sedarmayanti (2001), jenis lingkungan kerja terbagi menjadi dua, yaitu:

- a. Lingkungan kerja fisik, semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi pegawai baik secara langsung maupun tidak langsung.
- b. Lingkungan kerja non fisik, semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan, maupun hubungan dengan sesama

rekan kerja ataupun hubungan dengan bawahan.

Menciptakan lingkungan kerja yang baik, beberapa hal yang harus diperhatikan menurut Sedarmayanti (2001), yaitu:

- a. Warna
- b. Kebersihan lingkungan kerja
- c. Penerangan
- d. Pertukaran udara
- e. Keamanan
- f. Terhindar dari gangguan bunyi bising
- g. Tata ruang

Menurut Nitisemito dalam Sedarmayanti (2001), Indikator-indikator lingkungan kerja yaitu:

- a. Suasana kerja
- b. Hubungan dengan rekan kerja
- c. Tersedianya fasilitas kerja

Pengertian Pengalaman Kerja

Menurut Manullang (2012), pengalaman kerja adalah ukuran tentang lama waktu atau masa kerja yang telah ditempuh seseorang dapat memahami tugas-tugas suatu pekerjaan dan telah melaksanakan dengan baik.

Menurut Handoko dalam Manullang (2012), faktor-faktor yang mempengaruhi pengalaman kerja adalah sebagai berikut :

- a. Sikap dan kebutuhan (*attitudes and needs*) untuk meramalkan tanggung jawab dan wewenang seseorang.
- b. Kemampuan analitis dan manipulatif untuk mempelajari kemampuan penilaian dan penganalisaan.

Beberapa hal untuk menentukan berpengalaman tidaknya seorang karyawan menurut Foster dalam Manullang (2012), yaitu:

- a. Lama waktu/masa kerja
- b. Tingkat pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki
- c. Penguasaan terhadap pekerjaan dan peralatan

Pengukuran Pengalaman Kerja

Hal yang digunakan untuk mengukur pengalaman kerja menurut Handoko dalam Sedarmayanti (2001), yaitu;

- a. Gerakannya mantap dan lancar
- b. Gerakannya berirama
- c. Lebih cepat menanggapi tanda-tanda
- d. Dapat menduga akan timbul kesulitan sehingga lebih siap menghadapinya
- e. Bekerja dengan tenang

Pengertian Produktivitas Kerja Pegawai

Menurut Sutrisno (2016), produktivitas kerja secara umum diartikan sebagai hubungan antara keluaran (barang atau jasa) dengan masukan (tenaga kerja, bahan dan uang). Sedangkan menurut Sinungan dalam Pebriyati (2015), produktivitas adalah sebagai hubungan antara hasil nyata maupun fisik (barang-barang/jasa) dengan masuknya yang sebenarnya.

Pengukuran produktivitas kerja dibedakan empat jenis lingkup pengukuran menurut Dessler (2009), yaitu:

- a. Tingkat makro yaitu secara rasional dan regional.
- b. Tingkat sektoral yaitu sektor industri, pertanian, jasa dan sektor-sektor lain.
- c. Tingkat perusahaan.
- d. Tingkat individu dan unit tertentu.

Indikator produktivitas kerja yang akan timbul menurut Dessler (2009), yaitu:

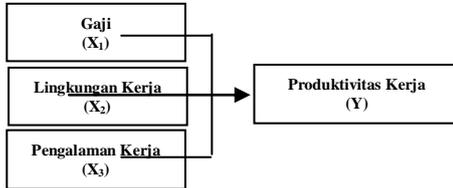
- a. Tingkat absensi tinggi
- b. Tingkat perolehan hasil
- c. Kualitas yang dihasilkan
- d. Tingkat kesalahan
- e. Waktu yang dibutuhkan

Menurut Dessler (2009), faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja pegawai, antara lain:

- a. *Knowledge* (Pengetahuan)
- b. *Skills* (Keterampilan)
- c. *Abilities* (Kemampuan)
- d. *Attitude* (Sikap)

Kerangka Konseptual

Berdasarkan latar belakang yang telah dibuat sebelumnya maka kerangka konseptual dalam penelitian ini adalah:



Gambar 1. Kerangka Konseptual

Hipotesis

Hipotesis penelitian ini adalah gaji, lingkungan kerja dan pengalaman kerja berpengaruh secara serempak dan parsial terhadap produktivitas kerja pegawai pada kantor Dinas Perhubungan Kabupaten Asahan.

METODE PENELITIAN

Jenis dan Sifat Penelitian

Jenis penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif. Penelitian kuantitatif bertujuan untuk mengungkapkan apakah ada pengaruh variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y) sedangkan sifat penelitian ini adalah deskriptif eksploratori, yaitu penelitian yang menjelaskan kedudukan variabel-variabel yang diteliti serta pengaruh antara satu variabel dengan variabel lain dan dilakukan apabila peneliti belum memperoleh data awal sehingga belum mempunyai gambaran mengenai hal yang akan diteliti.

Tempat, Waktu, Populasi dan Sampel Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di kantor Dinas Perhubungan Kabupaten Asahan jalan Abdi Satya Bhakti (Komplek Terminal Madya) Kisaran. Adapun waktu penelitian dilakukan pada bulan Juni hingga Agustus 2019. Populasi dalam penelitian ini seluruh pegawai Dinas Perhubungan Kabupaten Asahan dengan status Pegawai Negeri Sipil (PNS) yang berjumlah 42 orang. Karena jumlah

populasi kurang dari 100 seluruh populasi dijadikan sampel penelitian. Sampel yang diambil dari penelitian ini adalah 42 orang.

Jenis dan Sumber Data

- Data Primer, data yang diperoleh dengan menyebarkan daftar pernyataan kepada pegawai Dinas Perhubungan Kabupaten Asahan sebagai responden dan melakukan wawancara kepada Kepala Dinas Perhubungan Kabupaten Asahan.
- Data Sekunder, data yang diperoleh dari studi dokumentasi berupa dokumen-dokumen yang mendukung penelitian ini yang diperoleh dari Dinas Perhubungan Kabupaten Asahan.

Teknik Pengumpulan Data

- Daftar pernyataan (*questionnaire*), yang diberikan kepada pegawai Dinas Perhubungan Kabupaten Asahan yang menjadi responden dalam penelitian ini.
- Wawancara (*interview*) yang dilakukan dengan Kepala Dinas Perhubungan Kabupaten Asahan untuk memberikan informasi dan keterangan yang dibutuhkan dalam penelitian ini.
- Studi dokumentasi, dilakukan dengan mengumpulkan dan mempelajari dokumen-dokumen yang diperoleh dari Dinas Perhubungan Kabupaten Asahan yang berupa sejarah singkat berdirinya organisasi, struktur organisasi, jumlah pegawai serta detail dan jenis pengembangan sumber daya manusia.

Skala Pengukuran Variabel

Skala pengukuran variabel yang dipergunakan penelitian ini adalah dengan menggunakan Skala Likert. Skala Likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau kelompok

tentang kejadian atau gejala sosial (Riduwan, 2010).

Tabel 1. Indikator Skala Likert

No	Pernyataan	Centang	Skor
1	Sangat Setuju (SS)	√	5
2	Setuju (S)	√	4
3	Kurang Setuju (KS)	√	3
4	Tidak Setuju (TS)	√	2
5	Sangat Tidak Setuju (STS)	√	1

Uji Validitas dan Reliabilitas

Uji validitas dilakukan untuk menguji data yang telah didapat setelah penelitian merupakan data yang valid atau tidak dengan menggunakan alat ukur kuesioner. Uji validitas dilakukan dengan ketentuan apabila nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ berarti data empirik dari variabel penelitian adalah valid. Menurut Sugiyono (2008), suatu konstruk atau pertanyaan dikatakan valid jika nilai *corrected item total correlation* $> r_{tabel}$. Penentuan nilai r_{tabel} dengan menggunakan rumus $df = N - 2$.

Uji reliabilitas adalah tingkat kestabilan suatu alat pengukur dalam mengukur suatu gejala atau kejadian. Semakin tinggi reliabilitas suatu alat pengukur, semakin stabil pula alat pengukur tersebut untuk mengukur suatu gejala dan sebaliknya jika reliabilitas tersebut rendah maka alat tersebut tidak konsisten dalam pengukuran. Suatu variabel dikatakan *reliable* jika memberikan nilai *Cronbach alpha* $> 0,60$ (Sugiyono, 2008).

Metode Analisa Regresi Linear

Sederhana

$$Y = a + bX + e$$

Dimana :

Y = Variabel dependen

a = Konstanta

b = Koefisien regresi

x = Variabel independen

$e = \text{Term of error}$

Metode Analisa Regresi Linear Berganda

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

Dimana :

Y = Produktivitas Kerja

X_1 = Gaji

X_2 = Lingkungan Kerja

X_3 = Pengalaman Kerja

a = Konstanta

b_1 = Koefisien Regresi Gaji

b_2 = Koefisien Regresi Lingkungan Kerja

b_3 = Koefisien Regresi Pengalaman Kerja

$e = \text{Term of error}$

Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal.

2. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model sebuah regresi ditemukan adanya korelasi antara variabel bebas. Hubungan linier antara variabel bebas ini yang disebut dengan multikolinieritas. Model regresi yang baik tidak terjadi kolerasi antara variabel independen. Nilai untuk menunjukkan adanya multikolinieritas yaitu nilai toleransi $> 0,10$ atau sama dengan nilai *VIF* < 10 .

3. Uji Heteroskedastisitas

Heteroskedastisitas mempunyai arti varian variabel tidak sama untuk semua pengamatan dan bertujuan untuk mengetahui apakah model regresi yang dipakai dalam model penelitian terjadi ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain.

Pengujian Hipotesis

1. Uji Serempak (Uji-F)

H_0 : $b_1 = b_2 = b_3 = 0$, artinya, secara simultan gaji, lingkungan kerja dan pengalaman kerja tidak berpengaruh terhadap produktivitas kerja pegawai pada kantor Dinas Perhubungan Kabupaten Asahan.

H_a : $b_1 \neq b_2 \neq b_3 \neq 0$, artinya, secara simultan gaji, lingkungan kerja dan pengalaman kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja pegawai pada kantor Dinas Perhubungan Kabupaten Asahan.

Kriteria pengambilan keputusan :

H_0 diterima jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ pada $\alpha = 5\%$

H_a diterima jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ pada $\alpha = 5\%$

2. Uji Parsial (Uji-t)

H_0 : $b_1, b_2, b_3 = 0$, artinya, secara parsial gaji, lingkungan kerja dan pengalaman kerja tidak berpengaruh terhadap produktivitas kerja pegawai pada kantor Dinas Perhubungan Kabupaten Asahan.

H_a : $b_1, b_2, b_3, \neq 0$, artinya, secara parsial gaji, lingkungan kerja dan pengalaman kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja pegawai pada kantor Dinas Perhubungan Kabupaten Asahan.

Kriteria pengambilan keputusan:

H_0 diterima jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ pada $\alpha = 5\%$

H_a diterima jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ pada $\alpha = 5\%$

3. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) merupakan alat untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan varians variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara 0 sampai 1.

- Bila $R^2 > 0,5$ dikatakan baik atau akurat
- Bila $R^2 = 0,5$ dikatakan sedang
- Bila $R^2 < 0,5$ dikatakan kurang

HASIL PENELITIAN

Tabel 2. Hasil Validitas

Item	r_{hitung}	r_{tabel}	Ket
P1	0,491	0,3044	Valid
P2	0,562	0,3044	Valid
P3	0,511	0,3044	Valid
P4	0,398	0,3044	Valid
P5	0,438	0,3044	Valid
P6	0,415	0,3044	Valid
P7	0,430	0,3044	Valid
P8	0,396	0,3044	Valid
P9	0,384	0,3044	Valid
P10	0,645	0,3044	Valid
P11	0,492	0,3044	Valid
P12	0,406	0,3044	Valid
P13	0,737	0,3044	Valid
P14	0,523	0,3044	Valid
P15	0,636	0,3044	Valid
P16	0,639	0,3044	Valid

Syarat penentuan r_{tabel} adalah $df = N - 2 = 42 - 2 = 40$ yaitu 0,3044. Seluruh item pernyataan memiliki nilai *corrected item total correlation* > 0,3044 sehingga item pernyataan pada penelitian ini dinyatakan valid.

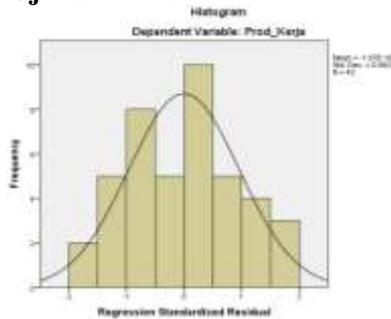
Tabel 3. Uji Reliabilitas

Variabel	α	Syarat	Ket
Gaji	0,743	> 0,60	Reliabel
Lingkungan Kerja	0,719	> 0,60	Reliabel
Pengalaman Kerja	0,728	> 0,60	Reliabel
Produktivitas Pegawai	0,791	> 0,60	Reliabel

Berdasarkan keterangan tabel di atas, nilai *cronbach's alpha* gaji = 0,743, lingkungan kerja = 0,719, pengalaman kerja = 0,728 dan produktivitas pegawai = 0,791 > 0,60. Artinya, indikator yang digunakan dalam setiap pernyataan masing-masing instrumen yang terdiri dari gaji, lingkungan kerja, pengalaman kerja dan produktivitas kerja adalah reliabel dalam penelitian ini.

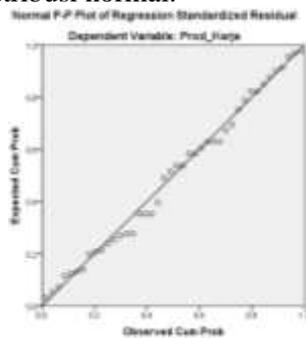
Hasil Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas



Gambar 2. Grafik Histogram

Berdasarkan keterangan gambar di atas, terlihat garis membentuk lengkungan atau lonceng dan model regresi membentuk kurva normal yang cenderung dengan angka standar deviasi mendekati satu yaitu sebesar 0,963. Dari hasil ini dapat disimpulkan bahwa model regresi berdistribusi normal.



Gambar 3. P-P Plot

Berdasarkan keterangan gambar di atas, dapat dilihat bahwa data yang normal adalah data yang membentuk titik-titik yang menyebar tidak jauh dari garis diagonal. Hasil pengujian tersebut menunjukkan bahwa titik-titik berada tidak jauh dari garis diagonal. Hal ini berarti bahwa model regresi tersebut sudah berdistribusi normal.

Tabel 4. Uji Statistik Kolmogorov Smirnov Test

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		42
Normal	Mean	0E-7

Parameter s ^{a,b}	Std. Deviation Absolute	1.13637402
Most Extreme Difference	Positive	.088
	Negative	.088
		-.045
Kolmogorov-Smirnov Z		.572
Asymp. Sig. (2-tailed)		.899

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Uji K-S dilakukan dengan membuat hipotesis jika data residual berdistribusi normal apabila nilai signifikan > 0,05 dan jika data residual tidak berdistribusi normal apabila nilai signifikan < 0,05. Hasil uji disesuaikan dengan *Asymp. Sig. (2-tailed)* dengan nilai sebesar 0,899 > 0,05. Hal ini dapat dikatakan bahwa data berdistribusi normal dan model regresi layak digunakan untuk memprediksi variabel terikat yaitu produktivitas kerja (Y) dengan variabel bebas gaji (X₁), lingkungan kerja (X₂) dan pengalaman kerja (X₃).

2. Uji Multikolinearitas

Tabel 5. Multikolinearitas Coefficients^a

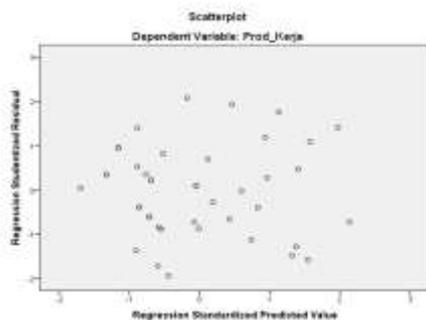
Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
(Constant)		
1 Gaji	.418	2.393
Ling_Kerja	.420	2.381
Peng_Kerja	.381	2.623

a. Dependent Variable: Prod_Kerja

Berdasarkan tabel di atas, terlihat masing-masing variabel memiliki nilai *tolerance* (gaji = 0,418, lingkungan kerja = 0,420 dan pengalaman kerja = 0,381) yang menunjukkan > 0,10 dan nilai VIF (gaji = 2,393, lingkungan kerja = 2,381 dan pengalaman kerja = 2,623)

menunjukkan angka lebih < 10 sehingga dalam penelitian ini, data yang dihasilkan oleh seluruh variabel bebas yang terdiri dari gaji, lingkungan kerja dan pengalaman kerja terhindar dari masalah multikolinearitas.

3. Hasil Uji Heteroskedastisitas



Gambar 4. Diagram Scatterplot

Berdasarkan keterangan di atas, hasil uji heteroskedastisitas menunjukkan bahwa model regresi tidak mengalami gangguan heteroskedastisitas. Hal ini dapat terlihat dimana titik-titik tersebar tanpa membentuk suatu pola tertentu dan tersebar baik di bawah atau di atas angka 0 pada sumbu Y.

Pengujian Hipotesis

1. Hasil Uji Regresi

Tabel 5. Hasil Uji Regresi Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
	B	Std. Error	Beta
(Constant)	-2.807	1.879	
1 Gaji	.352	.161	.295
Ling_Kerja	.487	.214	.306
Peng_Kerja	.302	.127	.336

a. Dependent Variable:

Prod_Kerja

$$Y = -2,807 + 0,352 X_1 + 0,487 X_2 + 0,302 X_3 + e$$

Keterangan:

- Konstanta sebesar -2,807 menyatakan bahwa jika nilai gaji, lingkungan kerja dan pengalaman kerja dianggap konstan, maka produktivitas kerja yang terjadi sebesar -2,807.
- Koefisien regresi variabel gaji (X_1) sebesar 0,352 menyatakan bahwa setiap terjadi penambahan variabel gaji (X_1) sebesar satu satuan akan berpengaruh terhadap produktivitas kerja (Y) sebesar 0,352.
- Koefisien regresi variabel lingkungan kerja (X_2) sebesar 0,487 menyatakan bahwa setiap terjadi penambahan variabel lingkungan kerja (X_2) sebesar satu satuan akan berpengaruh terhadap produktivitas kerja (Y) sebesar 0,487.
- Koefisien regresi variabel pengalaman kerja (X_3) sebesar 0,302 menyatakan bahwa setiap terjadi penambahan variabel pengalaman kerja (X_3) sebesar satu satuan akan berpengaruh terhadap produktivitas kerja (Y) sebesar 0,302.

2. Hasil Uji F (Simultan)

Tabel 4.18 Hasil Uji Simultan ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	130.031	3	43.344	31.109	.000 ^b
1 Residual	52.945	38	1.393		
Total	182.976	41			

a. Dependent Variable:

Prod_Kerja

b. Predictors: (Constant), Peng_Kerja, Ling_Kerja, Gaji

Uji-F untuk mengetahui seberapa jauh variabel independen secara serempak mempengaruhi variabel dependen yaitu produktivitas kerja. (F_{tabel} pada taraf signifikansi 5% untuk $df\ 42 = N - k - 1 = 42 - 3 - 1 = 38$ adalah 2,85). Berdasarkan keterangan pada tabel di atas, $F_{hitung}\ 31,109 > F_{tabel}\ 2,85$ dan berada pada tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$ maka H_a diterima. Artinya, hasil uji-F menjelaskan bahwa secara simultan gaji, lingkungan kerja dan pengalaman kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja.

3. Hasil Uji t (Uji Parsial)

Tabel. 9. Hasil Uji Parsial (t) Coefficients^a

Model	t	Sig.
(Constant)	-1.494	.143
1 Gaji	2.185	.035
Ling_Kerja	2.276	.029
Peng_Kerja	2.377	.023

a. Dependent Variable: Prod_Kerja

Penentuan nilai t_{tabel} berdasarkan rumus $df = N - k = 42 - 3 = 39 = 2,022$.

1. Gaji (X_1)

Uji-t menghasilkan nilai $t_{hitung}\ 2,185 > t_{tabel}\ 2,022$ dan nilai signifikansi berada pada tingkat $0,035 < 0,05$ maka H_a diterima. Artinya, secara parsial gaji berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja.

2. Lingkungan Kerja (X_2)

Uji-t menghasilkan nilai $t_{hitung}\ 2,276 > t_{tabel}\ 2,022$ dan nilai signifikansi berada pada tingkat $0,029 < 0,05$ maka H_a diterima. Artinya, lingkungan kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja.

3. Pengalaman Kerja (X_3)

Uji-t menghasilkan nilai $t_{hitung}\ 2,377 > t_{tabel}\ 2,022$ dan nilai signifikansi berada pada tingkat $0,023 < 0,05$ maka H_a diterima. Artinya, pengalaman kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja.

4. Hasil Uji Koefisien Determinasi (Uji-R²)

Tabel 10. Koefisien Determinasi (R²)

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.843 ^a	.711	.688	1.180

a. Predictors: (Constant), Peng_Kerja, Ling_Kerja, Gaji
 b. Dependent Variable: Prod_Kerja

Berdasarkan keterangan di atas, nilai *Adjusted R²* yang diperoleh sebesar 0,688. Hal ini berarti variabel bebas yang terdiri dari gaji, lingkungan kerja dan pengalaman kerja mampu menjelaskan variabel terikat yaitu produktivitas kerja sebesar 68,8%, sedangkan 31,2% selebihnya dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

PEMBAHASAN

Pengaruh Gaji Terhadap Produktivitas Kerja

Berdasarkan hasil uji-t, nilai $t_{hitung}\ 2,185 > t_{tabel}\ 2,022$ dan nilai signifikansi berada pada tingkat $0,035 < 0,05$ maka H_a diterima. Artinya, secara parsial gaji berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Pebriyati Purba (2015) yang menjelaskan bahwa gaji berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan.

Hasil ini sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh Komaruddin (2013), fungsi gaji bukan hanya membantu manajer personalia dalam menentukan gaji yang adil dan layak saja, tetapi masih ada fungsi-fungsi yang lain, yaitu menarik pekerja yang mempunyai kemampuan ke dalam organisasi, mendorong pekerja agar menunjukkan prestasi yang tinggi dan memelihara prestasi pekerja selama periode yang panjang. Gaji yang mencukupi diharapkan pegawai Dinas Perhubungan Kabupaten Asahan mampu meningkatkan produktivitas kerja yang sesuai dengan harapan.

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja

Berdasarkan hasil uji-t, nilai t_{hitung} 2,276 > t_{tabel} 2,022 dan nilai signifikansi berada pada tingkat 0,029 < 0,05 maka H_a diterima. Artinya, lingkungan kerja (X_2) berpengaruh terhadap produktivitas kerja (Y). Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Pebriyati Purba (2015) yang menjelaskan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan.

Hasil ini sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh Mufti (2016) bahwa lingkungan kerja adalah keadaan atau tempat dimana seseorang melaksanakan tugas dan kewajiban serta dapat mempengaruhi pegawai dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Lingkungan kerja yang nyaman dan kelengkapan fasilitas yang mendukung pekerjaan, diyakini dapat meningkatkan produktivitas kerja pegawai Dinas Perhubungan Kabupaten Asahan.

Pengaruh Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Kerja

Berdasarkan hasil uji-t, nilai t_{hitung} 2,377 > t_{tabel} 2,022 dan nilai signifikansi berada pada tingkat 0,023 < 0,05 maka H_a diterima. Artinya, pengalaman kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja. Hasil ini

sejalan dengan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Luh Sri Kumbadewi, I Wayan Suwendra dan Gede Putu Agus Jana Susila (2016) yang menjelaskan bahwa pengalaman kerja berpengaruh terhadap produktivitas karyawan.

Hasil ini sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh Handoko dalam Manullang (2012) bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi pengalaman kerja yaitu sikap dan kebutuhan (*attitudes and needs*) untuk meramalkan tanggung jawab dan wewenang seseorang dan kemampuan analitis dan manipulatif untuk mempelajari kemampuan penilaian dan penganalisaan. Pengalaman kerja pegawai Dinas Perhubungan Kabupaten Asahan merupakan pengalaman kerja yang didapat secara rutinas pekerjaan sehingga pekerjaan yang sudah selalu dilakukan berulang-ulang dapat dengan mudah dan waktu yang singkat dilaksanakan.

Pengaruh Gaji, Lingkungan Kerja dan Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Kerja

Berdasarkan hasil uji-F, F_{hitung} 31,109 > F_{tabel} 2,85 dan berada pada tingkat signifikansi 0,000 < 0,05 maka H_a diterima. Artinya, hasil uji-F menjelaskan bahwa secara simultan gaji, lingkungan kerja dan pengalaman kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja.

Hasil ini sejalan dengan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Pebriyati Purba (2015) serta Luh Sri Kumbadewi, I Wayan Suwendra dan Gede Putu Agus Jana Susila (2016) bahwa secara serempak gaji, lingkungan kerja, dan pengalaman kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja.

Kesimpulan

- Persamaan analisis regresi linear berganda diperoleh nilai $Y = -2,807 + 0,352 X_1 + 0,487 X_2 + 0,302 X_3 + e$ yang menjelaskan bahwa nilai masing-masing

variabel dependen (bebas) bernilai positif, artinya ketiga variabel bebas tersebut memiliki pengaruh yang positif terhadap produktivitas kerja.

- b. Hasil uji simultan (uji-F), nilai $F_{hitung} 31,109 > F_{tabel} 2,85$ dan berada pada tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$ maka H_a diterima. Artinya, secara simultan gaji, lingkungan kerja dan pengalaman kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja.
- c. Hasil uji-t, pada gaji nilai $t_{hitung} 2,185 > t_{tabel} 2,022$ dan nilai signifikansi $0,035 < 0,05$. Pada lingkungan kerja, nilai $t_{hitung} 2,276 > t_{tabel} 2,022$ dan nilai signifikansi $0,029 < 0,05$. Pada pengalaman kerja, nilai $t_{hitung} 2,377 > t_{tabel} 2,022$ dan nilai signifikansi $0,023 < 0,05$ maka H_a diterima. Artinya, secara parsial gaji, lingkungan kerja dan pengalaman kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja.
- d. Hasil uji koefisien determinasi, nilai *Adjusted R_{square}* yang diperoleh sebesar 0,688. Hal ini berarti variabel bebas yang terdiri dari gaji, lingkungan kerja dan pengalaman kerja mampu menjelaskan variabel terikat yaitu produktivitas kerja sebesar 68,8%, sedangkan 31,2% selebihnya dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Saran

- a. Bagi Dinas Perhubungan Kabupaten Asahan
Semoga hasil penelitian ini mampu memberikan masukan yang dapat memperbaiki produktivitas kerja pegawai Dinas Perhubungan Kabupaten Asahan. Adapun saran yang dapat penulis berikan diantaranya:
 1. Kepala Dinas Perhubungan Kabupaten Asahan sebaiknya melakukan kajian dan merekomendasikan kenaikan gaji pegawai kepada Badan

Kepegawaian Daerah (BKD) Kabupaten Asahan karena berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, gaji mampu mempengaruhi produktivitas kerja pegawai Dinas Perhubungan Kabupaten Asahan. Artinya, semakin besar gaji yang diterima maka akan meningkatkan produktivitas kerja pegawai.

2. Diharapkan agar seluruh pegawai Dinas Perhubungan Kabupaten Asahan menciptakan suasana kerja, hubungan kerja yang lebih baik dan optimal serta memanfaatkan sebaik mungkin fasilitas yang diberikan oleh Dinas Perhubungan Kabupaten seperti kendaraan dinas dan perlengkapan kantor seperti komputer, laptop dan lain sebagainya.
 3. Bagi pegawai Dinas Perhubungan Kabupaten yang telah memiliki pengalaman kerja lebih banyak agar memberikan contoh yang baik, mengajak yang lebih muda agar lebih giat untuk bekerja demi meningkatkan produktivitas kerja di Dinas Perhubungan Kabupaten.
- b. Bagi Fakultas
Semoga hasil penelitian ini dapat dijadikan bahan referensi dan kajian pustaka serta menambah hasil penelitian yang telah dibuat oleh mahasiswa Fakultas Ekonomi khususnya Program Studi Manajemen Sumber Daya Manusia untuk disumbangkan ke perpustakaan.
 - c. Bagi Peneliti Selanjutnya
Semoga hasil penelitian ini menjadi bahan referensi bagi peneliti selanjutnya ketika akan melakukan penelitian yang sama di masa yang akan datang.

Daftar Pustaka

- Dessler. G. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Kesepuluh*, Jakarta: CV. Indeks.
- Ghozali. I. 2005. *Aplikasi Analisis Multi Variat Dengan SPSS*. Semarang: Penerbit Universitas Diponegoro.
- Komaruddin. 2013. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia. Edisi Kedua*, Jakarta: Bumi Aksara.
- Mangkunegara. A.P. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Cetakan Kesebelas*, Bandung: Remaja Rosdakarya Offset.
- Manullang. M. 2012. *Pengantar Bisnis. Cetakan Ketigabelas*, Jakarta: Salemba Empat.
- Poerwono. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan. Edisi Ketiga*, Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Riduwan. 2010. *Dasar-dasar Statistika. Cetakan Kedelapan*, Bandung: Alfabeta.
- Sedarmayanti. 2001. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja. Edisi Pertama*, Bandung: Penerbit Mandar Maju.
- Sugiyono. 2008. *Metode Penelitian Bisnis. Cetakan Kesembilan*, Bandung: CV. Alfabeta.
- Sutrisno. E. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetakan Kedelapan*, Jakarta: Prenadamedia Group.
- Swastha. B. 2002. *Pengantar Bisnis Modern (Pengantar Ekonomi Perusahaan Modern). Edisi Ketiga, Cetakan Kesepuluh*, Yogyakarta: Liberty.
- Mufti Aspiyah dan S. Martono, "Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja dan Pelatihan pada Produktivitas Kerja", *Management Analysis Journal*, 2016, ISSN 2252-6552, <http://maj.unnes.ac.id>
- Muhammad Rizal Nur Irawan, "Pengaruh Gaji dan Insentif terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT.Mahkota Sakti Jaya Sidoarjo", *ECOPRENEUR*, Januari 2018, Vol.1, No.1:36-41
- Pebriyati Purba, "Pengaruh Gaji, Pengembangan Karir dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk KC Medan I", *JURNAL PLANS, Penelitian Ilmu Manajemen & Bisnis*, September 2015, ISSN: 1978-7057, Vol.10, No.2:57-62
- Susetyorini dan Fauzia Masnah, "Pengaruh Pengalaman Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan di PT. White Oil Nusantara Manyar Gresik", *Gema Ekonomi, Jurnal Fakultas Ekonomi*, Juli 2017, Vol 06, No.01:51-56

Skripsi/Tesis/Jurnal

- Luh Sri Kumbadewi, I Wayan Suwendra dan Gede Putu Agus Jana Susila, "Pengaruh Umur, Pengalaman Kerja, Upah, Teknologi dan Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Karyawan", *e-Journal Bisma Universitas Pendidikan Ganesha, Jurusan Manajemen*, 2016, Vol. 4, No.1