

PERAN ETOS KERJA, PENGALAMAN KERJA, LINGKUNGAN KERJA DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA PEGAWAI PADA DINAS PERIKANAN KABUPATEN BINTAN PROVINSI KEPULAUAN RIAU

Yosefina Pinggus, Nurhasanah Suwardi, Muhammad Idris
pinggusyosefina@gmail.com

Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Maritim Raja Ali Haji

Abstract

Abstract: *This study aims to explain the effect of Work Ethic, Work Experience, Work Environment and Job Satisfaction on Employee Work Productivity. The population in the study were 41 employees at the Bintan District Fisheries Service. Sampling with saturated technique, then the total sample of 41 employees. This type of research is quantitative research. The validity and reliability tests were performed on the questionnaire. Data were analyzed using multiple linear regression analysis, including t test, F test and coefficient of determination. The results showed that the variable Work Ethics (X1), Work Experience (X2), Work Environment (X3) and Work Satisfaction (X4) partially had a significant effect on Work Productivity (Y). F test results obtained calculated F value of 167.274 with a value of F table 2.63 identifying that the variable Work Ethic, Work Experience, Work Environment and Job Satisfaction silmutan significantly influence the variable Work Productivity (Y). Based on the coefficient of determination test, about 94.9% of the variable Work Productivity is influenced by the variable Work Ethic, Work Experience, Work Environment and Job Satisfaction. The remaining 5.1% is influenced by other factors not explained in this study.*

Keywords: *Work Ethic, Work Experience, Work Environment, Job Satisfaction and Work Productivity.*

I. Pendahuluan

Kepulauan Riau sebagai salah satu wilayah Indonesia yang terdiri dari tujuh kabupaten/kota, Kota Tanjungpinang, Kota Batam, Kabupaten Bintan, Kabupaten Karimun, Kabupaten Lingga, Kabupaten Anambas dan Kabupaten Natuna. Kabupaten Bintan merupakan salah satu kabupaten yang ada di Provinsi Kepulauan Riau. Kabupaten Bintan memiliki rentang wilayah pantai yang panjang yaitu sekitar 966,54 km² garis pantai serta wilayah laut yang sangat luas yaitu 86.398,22 km² atau 98,51% dari total wilayah Kabupaten Bintan. Kabupaten Bintan termasuk wilayah pemerintahan Provinsi Kepulauan Riau, telah melaksanakan berbagai upaya disektor pembangunan terutama kelautan dan perikanan. Melalui pembangunan yang telah dilaksanakan, banyak kemajuan yang telah dicapai dalam rangka meningkatkan derajat kehidupan masyarakat.

Sumber Daya Manusia (SDM) dalam suatu organisasi merupakan salah satu modal dasar dalam suatu instansi, sumber daya manusia memegang peran yang sangat penting dalam mencapai tujuan instansi. Oleh karena itu instansi perlu mengelolah dan mengembangkan SDM dengan baik. Dengan kualitas sumber daya manusia yang baik maka produktivitas kerja pegawai akan baik pula, namun

sebaliknya jika kualitas sumber daya manusia yang dimiliki kurang baik maka berkualitas maka produktivitas pegawai akan menurun dan tujuan perusahaan tidak akan tercapai.

Produktivitas kerja pegawai pada Dinas Perikanan pada saat ini masih terdapat permasalahan, salah satu sebabnya dikarenakan pengaruh etos kerja pegawai. Penerapan etos kerja pegawai pada Dinas Perikanan mengalami kurangnya semangat kerja dalam diri seseorang pegawai, karena dapat dilihat dari tingkat kedisiplinan pegawainya dalam bekerja. Akibat dari permasalahan tersebut maka akan berdampak pada produktivitas kerja pegawai sehingga dapat membuat produktivitas kerja akan menurun, Hal ini akan berdampak pada produktivitas kerja pegawai menurun.

Selain masalah etos kerja, pengalaman kerja pegawai pada Dinas Perikanan rata-rata pegawainya sudah memiliki pengalaman yang sudah cukup banyak dan dapat menguasai bidang pekerjaannya sendiri, tetapi masih ada beberapa pegawainya yang belum menguasai pekerjaan dalam bidangnya sendiri. Alasan peneliti meneliti masalah pengalaman kerja berdasarkan sesuai dengan wawancara yang dilakukan dan informasi yang di dapat, bahwa masih terdapat pegawai yang kurang berpengalaman dalam bidang masing-masing. Hal ini dapat dilihat dari kemampuan pegawai dalam bekerja. Karena adanya kurang pengalaman kerja didalam diri seseorang pegawai, maka tidak dapat menyelesaikan pekerjaan itu dengan baik dan masih ada kesalahan yang dialaminya. Hal ini akan berdampak juga pada produktivitas kerja pegawai menurun.

Selain masalah pengalaman kerja, Lingkungan kerja juga bisa dijadikan tolak ukur terhadap produktivitas kerja pegawai pada kantor Dinas Perikanan. Alasan peneliti meneliti masalah lingkungan kerja berdasarkan sesuai dengan wawancara yang dilakukan dan informasi yang di dapat, bahwa lingkungan kerja pada Dinas Perikanan sudah cukup memadai, tetapi masih ada sedikit kekurangan yang perlu di perhatikan lagi seperti fasilitas kerja, contohnya Komputer yang sering mati dan AC sudah tidak dingin lagi. apabila fasilitas di lingkungan kerja tidak memadai, maka produktivitas kerja pegawai akan menurun dan apabila lingkungan kerja sudah memadai dan fasilitasnya lengkap dan di perhatikan terus, maka produktivitas akan meningkat. Hal ini akan berdampak pada produktivitas kerja pegawai menurun.

Selain masalah lingkungan kerja, Kepuasan kerja juga dapat mempengaruhi produktivitas kerja pegawai pada Dinas Perikanan. Alasan peneliti meneliti masalah kepuasan kerja berdasarkan sesuai dengan wawancara yang dilakukan dan informasi yang di dapat, bahwa kepuasan kerja pegawai pada Dinas Perikanan rata-rata sudah memiliki pengalaman yang lebih banyak dan memiliki tingkat kepuasan yang tinggi, tetapi masih ada beberapa pegawai yang memiliki pengalamannya yang sedikit dan merasa kurang puas dengan pekerjaannya sendiri. Hal ini akan berdampak pada produktivitas kerja pegawai menurun.

Dari latar belakang yang telah di paparkan maka penulis tertarik untuk mengkaji lebih dalam dengan memilih judul penelitian tentang **"Peran Etos Kerja, Pengalaman Kerja, Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Produktivitas Kerja Pegawai pada Dinas Perikanan Provinsi Kepulauan Riau"**

Tujuan penelitian

Tujuan penelitian merupakan jawaban atau sasaran yang ingin dicapai penulis dalam sebuah penelitian. Oleh sebab itu, tujuan penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui pengaruh etos kerja secara parsial terhadap produktivitas kerja.
2. Untuk mengetahui pengaruh pengalaman kerja secara parsial terhadap produktivitas kerja.
3. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja secara parsial terhadap produktivitas kerja.
4. Untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja secara parsial terhadap produktivitas kerja.
5. Untuk mengetahui pengaruh etos kerja, pengalaman kerja, lingkungan kerja dan kepuasan kerja secara simultan terhadap produktivitas kerja.

Kajian Pustaka

A. Produktivitas Kerja

Menurut Darmadi (2018:252), mengatakan bahwa produktivitas adalah terdapat korelasi “terbalik” antara masukan dan keluaran. Artinya, suatu sistem dapat dikatakan produktif apabila masukan yang diproses semakin sedikit untuk menghasilkan keluaran yang semakin besar. Menurut Sutrisno dalam (Federika,2016) indikator dari produktivitas kerja ialah sebagai berikut:

1. Kemampuan
2. Meningkatkan hasil yang dicapai
3. Semangat kerja
4. Pengembangan diri
5. Mutu
6. Efisiensi

B. Etos Kerja

Menurut Ginting (2016:7) etos kerja adalah semangat kerja yang menjadi ciri khas seseorang kelompok orang yang bekerja, yang berlandaskan etika yang diyakini dan diwujudkan melalui tekad dan perilaku kongkret di dunia kerja. Menurut Miller dan Whoer dalam (Federika,2016) menyebutkan bahwa indikator Etos Kerja ialah:

1. Kemandirian
2. Moralitas
3. Waktu Luang
4. Kerja Keras
5. Sentralisasi dalam bekerja
6. Waktu yang terbuang
7. Penunda Kepuasan

C. Pengalaman Kerja

Menurut Handoko (2019:27) menyatakan bahwa pengalaman kerja seseorang menunjukkan jenis-jenis pekerjaan yang telah dilakukan seseorang yang memberikan peluang besar bagi seseorang untuk melakukan pekerjaan yang lebih baik selama jangka waktu tertentu. Menurut Bill Foster dalam (Hermawan,2016), indikator Pengalaman kerja antara lain:

1. Lama Waktu / Masa Kerja
2. Tingkat Pengetahuan dan Keterampilan yang dimiliki
3. Penguasaan terhadap pekerjaan dan peralatan

D. Lingkungan Kerja

Menurut Sedarmayanti (2017:21) Lingkungan Kerja adalah kelompok keseluruhan alat prakasa dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang pekerja, metode kerjanya , serta pengaturan kerjanya baik sebagai perorangan maupun sebagai kelompok. Menurut Septianto dalam (Isma,2016), indikator-indikatornya sebagai berikut:

1. Suasana Kerja
2. Hubungan dengan rekan kerja
3. Tersedianya Fasilitas Kerja

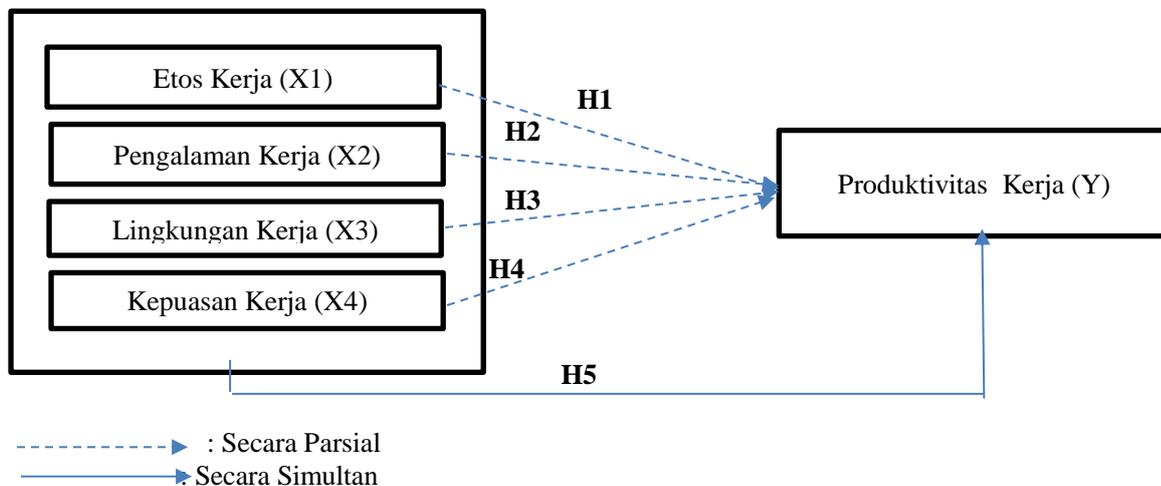
E. Kepuasan Kerja

Menurut Nurhasanah (2019:47) kepuasan kerja adalah suatu sikap umum terhadap pekerjaan seseorang; sebagai perbedaan antara banyaknya ganjaran yang diterima pekerja dan banyaknya yang diyakini yang seharusnya diterima. Menurut Luthans dalam (Federika,2016) indikator dari kepuasan kerja terdiri dari:

1. Kepuasan pada pekerjaan itu sendiri
2. Kepuasan pada pembayaran
3. Kepuasan terhadap promosi
4. Kepuasan pada supervisi
5. Kepuasan pada rekan kerja

Kerangka Pemikiran

Kerangka pemikiran dalam penelitian ini sebanyak 5 (lima) variabel, yaitu 4 (empat) variabel *independent* dan 1 (satu) variabel *dependent*. variabel *independent* (bebas) yang digunakan yaitu etos kerja (X₁), pengalaman kerja (X₂), lingkungan kerja (X₃) dan kepuasan kerja (X₄). Sedangkan variabel *dependent* (terikat) yang digunakan yaitu Produktivitas kerja (Y). Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada gambar satu berikut ini:



Gambar . 1 Model Kerangka Pemikiran

Hipotesis

Hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini yaitu sebagai berikut:

- H1 : Diduga Etos Kerja berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja
- H2 : Diduga Pengalaman Kerja berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja
- H3 : Diduga lingkungan kerja berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja
- H4 : Diduga Kepuasan Kerja berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja
- H5 : Diduga Etos Kerja, Pengalaman Kerja, Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja.

II. Metode Penelitian

Metode Dalam penelitian ini, penulis menggunakan metode penelitian kuantitatif, Sugiyono (2018:15) mengemukakan bahwa metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positifisme, digunakan untuk meneliti pada atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistic, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

Metode Pengumpulan Data

A. Populasi

Menurut Sugiyono (2018:130) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan. Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai pada Dinas Perikanan Kabupaten Bintan yaitu berjumlah 41 orang pegawai

Menurut sugiyono (2018:139) sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Dalam penelitian ini, teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah sampling jenuh dimana menurut Sugiyono (2018:139) sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Oleh karena itu, maka jumlah sampel dalam peneltian ini sebesar populasi yang ada berjumlah 41 orang pegawai.

III. Hasil dan Pembahasan

Statistik Deskriptif

Statistik deskriptif bertujuan untuk melihat gambaran umum dari data yang digunakan dalam penelitian ini. Berikut hasil perhitungan statistik deskriptif dengan spss 26 sebagai berikut:

Tabel 1
Hasil Uji Statistik Deskriptif

Deskriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Produktivitas_Kerja	41	25	35	29,39	2,538
Etos_Kerja	41	23	45	38,27	4,495
Pengalaman_Kerja	41	20	29	26,12	2,472
Lingkungan_Kerja	41	8	20	16,32	2,150
Kepuasan_Kerja	41	17	25	21,39	2,072
Valid N (listwise)	41				

Sumber: Output data primer diolah, SPSS 2020

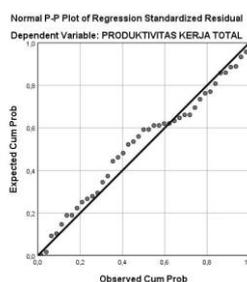
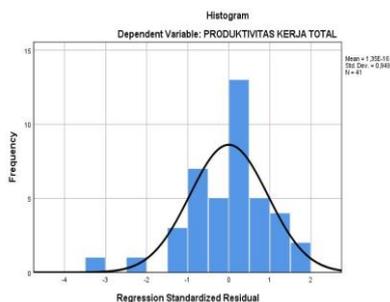
Berdasarkan data yang dipaparkan di tabel 1 diatas diketahui bahwa nilai *minimum* dari variabel Produktivitas Kerja sebesar (25), *maximum* sebesar (35), *mean* sebesar (29,39) dan *std. deviation* sebesar (2,538). Selanjutnya untuk variabel Etos Kerja *minimum* sebesar (23), *maximum* sebesar (35), *mean* sebesar (38,27), dan *std. deviation* sebesar (4,495). Selanjutnya variabel Pengalaman kerja *minimum* sebesar (20), *maximum* sebesar (29), *mean* sebesar (26,12) dan *std. deviation* sebesar (2,472). Variabel Lingkungan kerja *minimum* sebesar (8), *maximum* sebesar (20), *mean* sebesar (16,32) dan *std deviation* sebesar (2,150). Untuk variabel kepuasan kerja *minimum* sebesar (17), *maximum* sebesar (25), *mean* sebesar (21,39), dan *std. deviation* sebesar (2,072).

Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan atau pernyataan pada kuesioner mampu mengungkapkan sesuatu yang diukur oleh kuesioner tersebut (Ghozali, 2016;152). Sedangkan uji Reliabilitas merupakan alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu (Ghozali, 2016:47). Berdasarkan hasil uji validitas yang dilakukan dapat diperoleh hasil bahwa semua instrumen dalam penelitian ini dinyatakan valid yaitu nilai r hitung lebih besar dari pada nilai r tabel sebesar 0,3202 sehingga semua instrumen dapat digunakan dalam penelitian ini. Dari hasil reliabilitas dengan menggunakan variabel efikasi diri, hubungan interpersonal, stres kerja, motivasi kerja, dan kepuasan kerja mempunyai nilai Cronbach's Alpha lebih besar dari Cronbach's Alpha yang disarankan yaitu >0,60 sehingga instrumen layak untuk digunakan dalam penelitian.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas



Gambar 2 & 3
Hasil Grafik Histogram & Grafik P-Plot

Sumber: Output Data Olahan SPSS Versi 26, 2020

Berdasarkan gambar 2 dan 3 diatas, pada grafik histogram terlihat bahwa pola berdistribusi normal. Namun, kesimpulan pada grafik histogram ini belum dapat dipastikan kenormalan datanya untuk jumlah yang kecil. Begitu juga dengan grafik P-Plot, sekilas memang terlihat normal karena distribusi data residualnya terlihat mendekati normal. Namun, hasil dengan grafik P-Plot ini juga masih belum bisa dipastikan kenormalannya. Oleh karena itu, untuk mendapatkan hasil yang lebih pasti dan meyakinkan dilakukan uji statistik non parametrik dengan uji Kolmogorov-Smirnov (K-S) dengan nilai signifikan diatas $>0,05$, maka data berdistribusi normal. Hasil pengujian dengan menggunakan uji Kolmogorov-Smirnov dapat dilihat pada tabel 2 berikut ini:

Tabel 2
Hasil uji Kolmogorov-Smirnov

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		Unstandardized Residual
N		41
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	,57358944
Most Extreme Differences	Absolute	,109
	Positive	,062
	Negative	-,109
Test Statistic		,109
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 ^{c,d}

a. Test distribution is Normal.
b. Calculated from data.
c. Lilliefors Significance Correction.
d. This is a lower bound of the true significance.

(Sumber : Output Data Olahan, 2020)

Berdasarkan Uji Kolmogorov-Smirnov pada tabel 2 diatas, dapat dilihat bahwa nilai Asymp. Sig (2-tailed) sebesar 0,200 diatas 0,05 ($>0,05$). Hal ini berarti data residual berdistribusi secara normal.

Uji Multikolonieritas

Menurut Ghozali (2016:103) uji multikolonieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen).

Tabel 3
Hasil Uji Multikolonieritas
Coefficients^a

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
Etos Kerja	.943	1.060
Pengalaman Kerja	.863	1.159
Lingkungan_Kerja	.880	1.137
Kepuasan_Kerja	.992	1.008

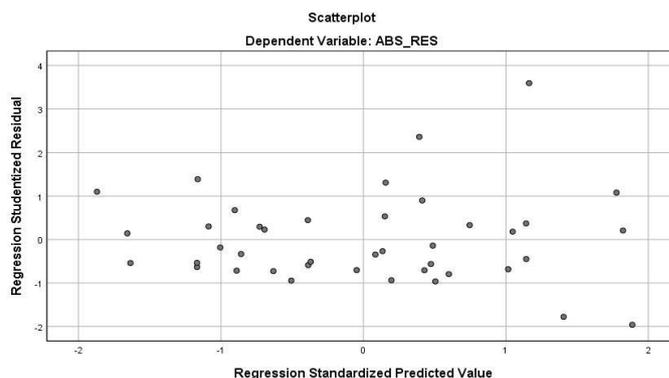
a. Dependent Variable : Kepuasan_Kerja

Sumber : Output Data Olahan SPSS Versi 26, 2020

Berdasarkan tabel 3 diatas, dapat dilihat hasil perhitungan menunjukkan nilai *tolerance* variabel independen memiliki *tolerance* $> 0,10$ dan hasil perhitungan nilai VIF menunjukkan nilai $<10,00$. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolonieritas antar variabel independen dalam model regresi.

Uji Heteroskedastisitas

Menurut Ghozali (2016:134) uji heteroskedastisitas yaitu untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari nilai residual satu pengamatan ke pengamatan lain.



Sumber: Ouput Data Olahan SPSS Versi 26, 2020

Gambar 4
Grafik Scatterplot

Dapat dilihat pada gambar 4 bahwa titik menyebar secara acak, tidak membentuk pola tertentu yang jelas tersebar baik diatas maupun dibawah angka 0 (nol) pada sumbu Y. Hal ini dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas. Namun, untuk memperkuat lagi pernyataan diatas dilakukan juga uji heteroskedastisitas dengan metode uji *Glejser*, dengan syarat jika nilai signifikan lebih besar dari $>0,05$ maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

ANALISIS REGRESI LINIER BERGANDA

Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda digunakan untuk mengukur kekuatan hubungan antara dua variabel atau lebih, juga menunjukkan arah hubungan antara variabel dependen dengan variabel independen (Ghozali,2016:86). Analisis ini digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel bebas yaitu : Etos Kerja (X1), Pengalaman Kerja (X2), Lingkungan Kerja (X3), Kepuasan Kerja (X4) terhadap Produktivitas kerja Pegawai (Y). adapun persamaan regresi linear berganda adalah sebagai berikut:

$$Y = \alpha + \beta_1X_1 + \beta_2X_2 + \beta_3X_3 + \beta_4X_4 + e$$

Keterangan:

- Y = Variabel dependen
- α = Konstanta
- $\beta_1 \dots \beta_2 \dots \beta_3$ = koefisien regresi
- X1,X2,X3,X4 = Variabel Independen
- e = Standard error

Tabel 5
Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-5,273	1,768		-2,983	,005
	ETOS KERJA TOTAL	,057	,022	,101	2,614	,013
	PENGALAMAN KERJA TOTAL	,092	,042	,089	2,207	,034
	LINGKUNGAN KERJA TOTAL	,487	,047	,412	10,270	,000
	KEPUASAN KERJA TOTAL	1,034	,046	,844	22,330	,000

a. Dependent Variable: PRODUKTIVITAS KERJA TOTAL

(Sumber: Output Data Olahan SPSS Versi 26, 2020)

Berdasarkan tabel 5 diatas dapat disusun persamaan regresi linear berganda sebagai berikut:

$$\text{Produktivitas Kerja} = -5,273 + 0.057 \text{ Etos Kerja (X1)} + 0.092 \text{ Pengalaman Kerja (X2)} + 0,487 \text{ Lingkungan Kerja (X3)} + 1,034 \text{ Kepuasan Kerja (X4)} + e$$

Uji Hipotesis Uji t (Pengujian Secara Parsial)

Tabel 6
Hasil Uji t secara parsial

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-5,273	1,768		-2,983	,005
	ETOS KERJA TOTAL	,057	,022	,101	2,614	,013
	PENGALAMAN KERJA TOTAL	,092	,042	,089	2,207	,034
	LINGKUNGAN KERJA TOTAL	,487	,047	,412	10,270	,000
	KEPUASAN KERJA TOTAL	1,034	,046	,844	22,330	,000

a. Dependent Variable: PRODUKTIVITAS KERJA TOTAL

Sumber: Output Data Olahan SPSS Versi 26, 2020

IV. Kesimpulan

Kesimpulan yang bisa diambil dari analisis tabel 6 diatas adalah sebagai berikut:

1) Variabel Etos Kerja(Hipotesis 1)

Berdasarkan hasil pengujian yang telah dilakukan, diperoleh nilai t-hitung untuk variabel etos kerja 2,614 dengan hasil sig. 0,013 < 0,05 dan berdasarkan perbandingan t-hitung dengan t-tabel (t-tabel $\alpha = 0,05$, $df = 36$) didapat t-hitung 2,614 lebih besar dari t-tabel 2,02809 (2,614 > 2,02809) maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, dapat disimpulkan bahwa etos kerja (X_1) berpengaruh positif signifikan terhadap Produktivitas Kerja (Y).

2) Variabel Pengalaman Kerja (Hipotesis 2)

Berdasarkan hasil pengujian yang telah dilakukan, diperoleh nilai t-hitung untuk variabel Pengalaman Kerja 2,207 dengan hasil sig. 0,034 < 0,05 dan berdasarkan perbandingan t-hitung dengan t-tabel (t-tabel $\alpha = 0,05$, $df = 36$) didapat t-hitung 2,207 lebih besar dari t-tabel 2,02809 (2,207 > 2,02809) maka H_0 ditolak dan H_2 diterima, dapat disimpulkan bahwa pengalaman kerja (X_2) berpengaruh positif signifikan terhadap produktivitas kerja (Y).

3) Variabel Lingkungan Kerja (Hipotesis 3)

Berdasarkan hasil pengujian yang telah dilakukan, diperoleh nilai t-hitung untuk variabel lingkungan kerja 10,270 dengan hasil sig. 0,000 < 0,05 dan berdasarkan perbandingan t-hitung dengan t-tabel (t-tabel $\alpha = 0,05$, $df = 36$) didapat t-hitung 10,270 lebih besar dari t-tabel 2,02809 (10,270 > 2,045) maka H_0 ditolak dan H_3 diterima, dapat disimpulkan bahwa Lingkungan kerja (X_3) berpengaruh positif signifikan terhadap produktivitas kerja (Y).

4) Variabel Kepuasan Kerja (Hipotesis 4)

Berdasarkan hasil pengujian yang telah dilakukan, diperoleh nilai t-hitung untuk variabel Kepuasan kerja 22,330 dengan hasil sig. 0,000 < 0,05 dan berdasarkan perbandingan t-hitung dengan t-tabel (t-tabel $\alpha = 0,05$, $df = 36$) didapat t-hitung 22,330 lebih besar dari t-tabel 2,02809 (22,330 > 2,02809) maka H_0 ditolak dan H_4 diterima, dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja (X_4) berpengaruh positif signifikan terhadap produktivitas kerja (Y).

Uji F (Pengujian Secara Simultan)

Uji F digunakan untuk mengetahui tingkat signifikan pengaruh variabel-variabel independen secara bersama-sama (simultan) terhadap variabel dependen (Ghozali, 2016:96).

Tabel 7
Hasil Uji F Secara Simultan
ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	244,596	4	61,149	167,274	,000 ^b
	Residual	13,160	36	,366		
	Total	257,756	40			

a. Dependent Variable: PRODUKTIVITAS KERJA TOTAL

b. Predictors: (Constant), KEPUASAN KERJA TOTAL, LINGKUNGAN KERJA TOTAL, ETOS KERJA TOTAL, PENGALAMAN KERJA TOTAL

Sumber: Output Data Olahan SPSS Versi 26, 2020

Berdasarkan output tabel 7 diatas, menunjukkan bahwa nilai F-hitung sebesar 167,274 > F-tabel = 2,63 dan taraf signifikan 0,000 < 0,05. Maka dalam hal ini H₅ diterima dan H₀ ditolak. Dengan demikian maka dapat disimpulkan bahwa etos kerja, pengalaman kerja, lingkungan kerja dan kepuasan kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap produktivitas kerja pegawai pada Dinas Perikanan Kabupaten Bintan.

Uji Koefisien Determinasi (R²)

Menurut Ghozali (2016:95) Koefisien Determinasi (R²) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variabel-variabel terikat.

Tabel 8
Hasil Uji Koefisien Determinasi (R²)

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,974 ^a	,949	,943	,605

a. Predictors: (Constant), KEPUASAN KERJA TOTAL, LINGKUNGAN KERJA TOTAL, ETOS KERJA TOTAL, PENGALAMAN KERJA TOTAL

b. Dependent Variable: PRODUKTIVITAS KERJA TOTAL

Sumber: Output Data Olahan SPSS Versi 26, 2020

Berdasarkan tabel 8 diatas, maka dapat di lihat *Adjusted R Square* dalam penelitian ini adalah sebesar 0,943 hal ini menunjukkan bahwa sebesar 94,9% persentase sumbangan pengaruh variabel independen yaitu etos kerja, pengalaman kerja, lingkungan kerja dan kepuasan kerja terhadap produktivitas kerja sedangkan sisanya sekitar 5,1% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian ini.

PEMBAHASAN

1) Pengujian Hipotesis Pertama

Pengaruh Etos Kerja Terhadap Produktivitas Kerja.

Berdasarkan hasil pengujian yang telah dilakukan, dimana variabel etos kerja dengan nilai sig 0,013 dan nilai t_{hitung} 2,614. Ini berarti nilai sig lebih kecil dari taraf signifikan 0,05 (<0,05) dan berdasarkan perbandingan t_{hitung} dengan t_{tabel}, didapat bahwa t_{hitung} > t_{tabel} (2,614 > 2,02809). Maka dalam hal ini H₁ diterima dan H₀ ditolak, sehingga etos kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai pada Dinas Perikanan Kabupaten Bintan.

Hal ini sejalan dengan (Faderika, 2016) yang menyatakan bahwa etos kerja pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan di Pertenunan Desa Boro Kalibawang Kabupaten Kulen dan diperkuat dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh (Saleh & Utomo,

2018) yang menyatakan bahwa etos kerja berpengaruh positif dan signifikan mempengaruhi produktivitas kerja karyawan bagian Produksi di PT Inko Java Semarang.

2) Pengujian Hipotesis Kedua

Pengaruh Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai.

Berdasarkan hasil pengujian yang telah dilakukan, Pengalaman kerja dengan nilai sig 0,034 dan nilai t_{hitung} 2,207. Ini berarti nilai sig lebih kecil dari taraf signifikan 0,05 ($<0,05$) dan berdasarkan perbandingan t_{hitung} dengan t_{tabel} , didapat bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,207 > 2,02809$). Maka dalam hal ini H_1 diterima dan H_0 ditolak, sehingga pengalaman kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai pada Dinas Perikanan Kabupaten Bintan.

Hal ini sejalan dengan (Salju & Lukman, 2019) yang menyatakan bahwa pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan di PT Comindo Mitra Sulawesi Cabang Palopo dan diperkuat dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh (Rafika Faris, I Wayan Bagia, 2016) yang menyatakan bahwa pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan mempengaruhi produktivitas kerja karyawan pada UD Food Sukses Makmur.

3) Pengujian Hipotesis Ketiga

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja

Berdasarkan hasil pengujian yang telah dilakukan, lingkungan kerja dengan nilai sig 0,000 dan nilai t_{hitung} 10,270. Ini berarti nilai sig lebih kecil dari taraf signifikan 0,05 ($<0,05$) dan berdasarkan perbandingan t_{hitung} dengan t_{tabel} , didapat bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($10,270 > 2,02809$). Maka dalam hal ini H_1 diterima dan H_0 ditolak, sehingga lingkungan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai pada Dinas Perikanan Kabupaten Bintan. Hal ini sejalan dengan (Sinaga, 2016) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan di PT Mitra Unggul Pusaka Segati Pelawanan Riau dan diperkuat dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh (Saleh & Utomo, 2018) yang menyatakan bahwa lingkungan berpengaruh positif dan signifikan mempengaruhi produktivitas kerja karyawan bagian Produksi di PT Inko Java Semarang.

4) Pengujian Hipotesis Keempat

Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja

Berdasarkan hasil pengujian yang telah dilakukan, variabel kepuasan kerja dengan nilai sig 0,000 dan nilai t_{hitung} 22,330. Ini berarti nilai sig lebih kecil dari taraf signifikan 0,05 ($<0,05$) dan berdasarkan perbandingan t_{hitung} dengan t_{tabel} , didapat bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($22,330 > 2,02809$). Maka dalam hal ini H_1 diterima dan H_0 ditolak, sehingga kepuasan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai pada Dinas Perikanan Kabupaten Bintan.

Hal ini sejalan dengan (Faderika, 2016) yang menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan di Pertununan Desa Boro Kalibawang Kabupaten Kulen Progo dan diperkuat dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh yang menyatakan (Mafra & Turipan, 2017) bahwa kepuasan berpengaruh positif dan signifikan mempengaruhi produktivitas kerja pegawai pada Distrik Navigasi Kelas Palembang.

5) Pengujian Hipotesis Kelima

Pengaruh Etos Kerja, Pengalaman Kerja, Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja

Hasil uji hipotesis kelima bahwasannya nilai sig 0,000 dan nilai F_{hitung} 2,63. Ini berarti nilai sig lebih kecil dari taraf signifikan 0,05 ($<0,05$) dan berdasarkan perbandingan F_{hitung} dengan f_{tabel} , ($F_{tabel} \alpha = 0,05, df=36$) didapat bahwa F_{hitung} 167,274 lebih besar dari F_{tabel} yaitu 2,63 ($167,274 > 2,63$). Maka dalam hal ini H_5 diterima dan H_0 ditolak, sehingga kepuasan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai pada Dinas Perikanan Kabupaten Bintan.

Simpulan sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Faderika, 2016) yang menyatakan bahwa secara simultan etos kerja dan kepuasan kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja di Pertununan Desa Boro Kalibawang Kabupaten Kulen Progo, dan

dilanjutkan dengan penelitian (Salju & Lukman, 2019) yang menyatakan bahwa secara simultan pengalaman kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja pada PT Cominda Mitra Sulawesi Cabang Palopo, dan dilanjutkan penelitian (Sinaga, 2016) yang menyatakan bahwa secara simultan lingkungan kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja pada PT. Mitra Unggul Pusaka Segati Pelawanan Riau.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh penulis dengan judul Pengaruh Etos Kerja, Pengalaman Kerja, Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Produktivitas Kerja Pegawai pada Dinas Perikanan Kabupaten Bintan, maka dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Pengujian secara parsial membuktikan bahwa etos kerja berpengaruh positif signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai pada Dinas Perikanan Kabupaten Bintan dengan nilai perbandingan t_{hitung} dengan t_{tabel} ($2,614 > 2,02809$) dan nilai probabilitas sebesar $0,013 < 0,05$.
2. Pengujian secara parsial membuktikan bahwa pengalaman kerja berpengaruh positif signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai pada Dinas Perikanan Kabupaten Bintan dengan nilai perbandingan t_{hitung} dengan t_{tabel} ($2,207 > 2,02809$) dan nilai probabilitas sebesar $0,034 < 0,05$.
3. Pengujian secara parsial membuktikan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai pada Dinas Perikanan Kabupaten Bintan dengan nilai perbandingan t_{hitung} dengan t_{tabel} ($10,270 > 2,02809$) dan nilai probabilitas sebesar $0,000 < 0,05$.
4. Pengujian secara parsial membuktikan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai pada Dinas Perikanan Kabupaten Bintan dengan nilai perbandingan t_{hitung} dengan t_{tabel} ($2,22,330 > 2,02809$) dan nilai probabilitas sebesar $0,000 < 0,05$.
5. Pengujian secara simultan membuktikan bahwa etos kerja, pengalaman kerja, lingkungan kerja dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai pada Dinas Perikanan Kabupaten Bintan dengan nilai perbandingan F_{hitung} dengan F_{tabel} ($167,274 > 2,63$) dengan nilai probabilitas sebesar $0,000 < 0,05$ maka pengujian secara simultan dinyatakan signifikan.

Daftar Pustaka

- Ardana. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Darmadi. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia Kekepalasekolahan*. Yogyakarta: Deepublish
- Dinas Kelautan dan Perikanan Kabupaten Bintan. 2018. *Laporan Tahunan Dinas Kelautan dan Perikanan Bintan*. Kabupaten Bintan: Dinas Kelautan dan Perikanan
- Faderika, A. B. (2016). Pengaruh Etos Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan di Pertenunan Desa Boro Kalibawang Kabupaten Kulon Progo. *Universitas Sanata Dharma*.
- Habibah, T. U. (2017). Pengaruh Pengalaman Kerja dan Pelatihan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Dalam Perspektif Ekonomi Islam. *Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam, Universitas Islam Negeri Raden Intan HLampung*,(1), 43. <https://doi.org/10.1017/CBO9781107415324.004>
- Hermawan, M. A. (2017). Pengaruh Tingkat Pendidikan dan Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Dalam Perspektif Ekonomi Islam (Studi Pada Karyawan PT. Indokom Samudra Persada). *Skripsi Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri*

Raden Intan Lampung.

- Isma, N. (2017). *Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Rumah Sakit Universitas Hasanuddin Makassar.*
- Mafra, N. U., & Turipan, T. (2017). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Semangat Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pada Distrik Navigasi Kelas I Palembang. *Jurnal Ecoment Global*, 2(2), 9–21. <https://doi.org/10.35908/jeg.v2i2.248>
- Masnah, F. (2017). *Pengaruh Pengalaman Kerja Dan Lingkungan Pt . White Oil Nusantara Manyar Gresik. 06*, 51–56.
- Muayyad, D. M., & Gawi, A. I. O. (2017). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Bank Syariah X Kantor Wilayah Ii. *Jurnal Manajemen Dan Pemasaran Jasa*, 9(1), 75. <https://doi.org/10.25105/jmpj.v9i1.1396>
- Rafika Faris, I Wayan Bagia, I. W. S. (2016). pengaruh pengalaman kerja dan kompensasi terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Teknik Industri*, 4(09), 112–124.
- Saleh, A. R., & Utomo, H. (2018). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi di PT Inko Java Semarang. *Among Makarti*, 11(21), 28–50.
- Salju, S., & Lukman, M. (2019). Pengaruh Motivasi Dan Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pt. Comindo Mitra Sulawesi Cabang Palopo. *Jurnal Manajemen STIE Muhammadiyah Palopo*, 4(2), 1–7. <https://doi.org/10.35906/jm001.v4i2.280>
- Sedarmayanti. 2017. *Perencanaan Dan Pengembangan SDM Untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja, Dan Produktivitas Kerja*. Bandung: PT Refika Aditama.
- Setiawan, S. E. F. A. (2018). *Pengaruh lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap produktivitas kerja karyawan dengan semangat kerja sebagai variabel intervening.*
- Sinaga, S. (2016). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Bagian Produksi Minyak Kelapa Sawit PT.Mitra Unggul Pusaka Segati Pelalawan Riau). *Jom Fisip*, 3(2), 1–13.
- Sutrisno, Edy. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi 1, Cetakan 9 .Jakarta: Prenadamedia Group
- Yulia Ningsih, Anggo Rudi, Y. A. (2017). *Analisis Pengaruh Etos Kerja, Lingkungan Kerja, Dan Kompetensi Karyawan Terhadap Produktivitas Kerja (Studi Kasus Pada PT Indosat Tbk Pangkalpinang)*. 17(November), 38–48.