

**PENGARUH *EMPLOYEE ENGAGEMENT* DAN
KARAKTERISTIK PEKERJAAN TERHADAP
PRODUKTIVITAS KERJA PEGAWAI PADA KANTOR BALAI
PENYULUHAN PERTANIAN DESA KASMARAN
KECAMATAN BABAT TOMAN**

Avissa Calista¹, Neti Erlina²
Institut Rahmadiyah Sekayu

Email : avissa.stier@gmail.com, netierlina1981@gmail.com

ABSTRACT

This study aims to determine the effect of employee engagement and job characteristics on employee work productivity at the Agricultural Extension Service in Kasmaran Village, Babat Toman District. The data sources of this research are primary data and secondary data with data collection techniques using questionnaires, interviews, and observation. The population in this study were employee of the Office of the Agricultural Extension Center in Kasmaran Village, Babat Toman District. The sample in this study consisted of 30 respondents using Sugiyono's theory. The sampling technique use the Probability Sampling technique, which is a technique that provides equal opportunities for each element (member) of the population to be selected as a sample. The data processing technique of this study used the SPSS version 22 computer. Based on the results of hypothesis testing (F test) above, it is known that the significance value for the effect of X1 and X2 simultaneously on Y is $0,000 < 0,05$ and the calculated F value is $21,068 > 3,34$, so it can be concluded that H3 is accepted which means there is the effect of X1 (Employee Engagement) and X2 (Job Characteristic) simultaneously on Y (Work Productivity).

Keywords : *Employee Engagement, Job Characteristic, and Work Productivity*

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh *employee engagement* dan karakteristik pekerjaan terhadap produktivitas kerja pegawai pada Kantor Balai Penyuluhan Pertanian Desa Kasmaran Kecamatan Babat Toman, sumber data penelitian ini data primer dan data sekunder dengan teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner, wawancara, dan observasi. Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai Kantor Balai Penyuluhan Pertanian Desa Kasmaran Kecamatan Babat Toman, sampel dalam penelitian ini berjumlah 30 responden menggunakan teori Sugiyono. Teknik pengambilan sampel menggunakan teknik *Probability Sampling* yaitu teknik yang memberikan peluang yang sama bagi setiap unsur (anggota) populasi untuk dipilih menjadi sampel. Teknik pengolahan data penelitian ini menggunakan bantuan komputer program *SPSS versi 22*. Berdasarkan hasil pengujian hipotesis (uji F) diketahui nilai signifikansi untuk pengaruh X1 dan X2 secara simultan terhadap Y adalah sebesar $0,000 < 0,05$ dan nilai F hitung $21,068 > F$ tabel 3,34 sehingga dapat disimpulkan bahwa H3 diterima yang berarti terdapat pengaruh X1 (*Employee Engagement*) dan (Karakteristik Pekerjaan) secara simultan terhadap Y (Produktivitas Kerja).

Kata kunci : *Employee Engagement, Karakteristik Pekerjaan, dan Produktivitas Kerja*

Pendahuluan

Indonesia menghadapi persaingan ketat di era globalisasi saat ini yang memberikan dampak pada ketersediaan sumber daya manusia yang berkualitas. Oleh karena itu, sumber daya manusia harus dikelola dengan baik untuk meningkatkan efektivitas dan efisien organisasi, sebagai salah satu fungsi dalam perusahaan yang dikenal dengan dengan manajemen sumber daya manusia. Menurut Hamali (2016:2) menyatakan bahwa sumber daya manusia merupakan salah satu sumber daya yang terdapat dalam organisasi, meliputi semua orang yang melakukan aktivitas.

Peran sumber daya manusia dilihat dari hasil produktivitas kerja pegawai dan kualitas kerja yang dihasilkan. Oleh karena itu, produktivitas kerja pegawai merupakan salah satu faktor penting yang perlu diperhatikan dalam suatu instansi maupun perusahaan. Produktivitas lebih menekankan pada hasil yang maksimal beserta bagaimana prosedur dan metode untuk meraihnya yang berarti ada pengorbanan dan tingkat risiko yang kecil (Irfan, 2021; Mardikaningsih & Putra, 2021; Dzajilan & Arifin, 2022). Pekerja yang produktif akan memanfaatkan sarana dan prasarana yang ada sebaik mungkin demi output yang maksimal bahkan dapat melebihi target yang ditentukan.

Produktivitas kerja terdiri dari dua dimensi. Yang pertama yaitu, efektivitas yang mengacu pada pencapaian untuk kinerja maksimal. Hal ini berkaitan dengan kualitas, kuantitas, dan waktu. Dimensi yang kedua yaitu, efisiensi di mana berhubungan dengan upaya untuk membandingkan input dengan realisasi

penggunaannya atau bagaimana pekerjaan itu diselesaikan. Menurut Kusrianto dalam Sutrisno (2017:102), mengemukakan bahwa produktivitas adalah perbandingan antara hasil yang dicapai dengan peran serta tenaga kerja persatuan waktu. Peran serta tenaga kerja disini adalah penggunaan sumber daya manusia secara efektif dan efisien.

Salah satu faktor yang dapat digunakan dalam upaya peningkatan produktivitas kerja pegawai yaitu *employee engagement*. *Employee Engagement* muncul sebagai upaya pengembangan dari konsep-konsep yang sudah ada sebelumnya seperti komitmen karyawan, perilaku organisasi, dan kepuasan kerja. Dengan adanya karyawan yang aktif dalam instansi menandakan bahwa instansi tersebut memiliki iklim kerja yang positif. Hal ini disebabkan karena dengan adanya keterikatan yang baik dengan instansi tempat bekerja, maka mereka akan semangat dan memiliki antusiasme yang besar untuk bekerja, bahkan upaya yang dilakukan terkadang jauh lebih besar melampaui tugas pokok yang tertuang dalam kontrak kerja.

Employee Engagement (Gallup, 2013) adalah ikatan kerja yang melibatkan karyawan secara penuh dan mau benar-benar terikat dalam suatu organisasi. *Employee Engagement* melibatkan seorang pegawai yang secara penuh terlibat dengan pekerjaannya, sehingga orang tersebut mempunyai tanggung jawab yang besar terhadap pekerjaannya. Namun, maksud dari konsep *employee engagement* bukan hanya sekedar bertanggung jawab pada pekerjaannya saja, melainkan juga mengutamakan pekerjaan, bekerja dengan

sungguh-sungguh, menyelesaikan pekerjaan tepat waktu, tidak suka menunda-nunda pekerjaan, serta menggunakan jam kerja sebagaimana mestinya. Kesadaran akan adanya perilaku *employee engagement* menjadi sangat penting dalam organisasi karena keberhasilan organisasi dalam peningkatan produktivitas kerja dipengaruhi oleh faktor *employee engagement*.

Variabel lain yang juga mempengaruhi produktivitas kerja adalah karakteristik pekerjaan. Menurut Elbadiansyah (2019:41) karakteristik pekerjaan adalah suatu uraian yang memberikan informasi dari pekerjaan yang berkaitan dengan tugas-tugas dan tanggung jawab dari pelaksanaan tugas dan kewajiban dari sebuah pekerjaan yang dibebankan kepada karyawan. Karakteristik pekerjaan antara pegawai mempunyai karakteristik yang berbeda dalam menilai pekerjaan serta bagaimana menyelesaikan keberagaman tugas yang telah dibebankan. Karakteristik pekerjaan tersebut adalah memberi kesempatan untuk menggunakan kemampuan dan keterampilannya, kebebasan, dan umpan balik membuat karyawan lebih menyukai pekerjaannya (Hamid, 2014:16).

Karakteristik pekerjaan juga menjadi salah satu faktor yang dapat mempengaruhi sikap kerja seseorang pegawai terhadap tugas yang diberikan. Pegawai cenderung lebih puas dan berkomitmen dalam pekerjaan yang melibatkan karakteristik tertentu. Kemampuan untuk menggunakan berbagai keterampilan, memiliki otonomi di tempat kerja, menerima umpan balik tentang pekerjaan, dan melakukan tugas yang

signifikan merupakan beberapa indikator yang berkaitan dengan karakteristik pekerjaan. Namun, kehadiran faktor-faktor ini tidak penting untuk semua orang. Pegawai cenderung lebih puas ketika mereka dapat mengembangkan keterampilan baru dan meningkatkan produktivitas.

Fenomena produktivitas kerja yang menurun dan terjadi di Kantor Balai Penyuluhan Pertanian Desa Kasmaran Kecamatan Babat Toman, yaitu tidak tercapainya target diserahkannya laporan bulanan ke Kantor Pusat yang telah ditetapkan instansi. Menurut koordinator di Kantor Balai Penyuluhan Pertanian Desa Kasmaran Kecamatan Babat Toman, beberapa pegawai selama kurang lebih tiga bulan terakhir tidak dapat menyelesaikan laporan dan pekerjaan yang diberikan instansi dengan tepat waktu. Hal ini tentunya akan menghambat tercapainya hasil kerja yang maksimal.

Fenomena selanjutnya yang terjadi di Kantor Balai Penyuluhan Pertanian Desa Kasmaran Kecamatan Babat Toman yaitu pembagian dan penempatan kerja pegawai yang diposisikan tidak sesuai dengan pengetahuan, kemampuan dan keterampilan sehingga berpengaruh terhadap menurunnya produktivitas kerja. Pengetahuan, kemampuan dan keterampilan yang dimiliki pegawai tidak sesuai dengan pekerjaan yang dibebankan dan tidak bisa dikuasai dengan baik mengakibatkan terhambatnya pekerjaan. Pegawai cenderung bingung ketika melakukan pekerjaan dan sibuk bertanya kepada rekannya. Sehingga pegawai merasa bosan, jenuh, serta stres kerja akan meningkat karena mengalami kelelahan

fisik dan mental. Tugas yang dikerjakan menjadi berantakan dan tidak bisa terselesaikan dengan baik sehingga produktivitas kerja pegawai mengalami penurunan.

Employee engagement dan karakteristik pekerjaan pada pegawai belum mencapai tujuan dalam instansi tersebut. Penyebabnya yaitu banyak yang lalai dalam melakukan pekerjaan, tidak mengumpulkan laporan tepat waktu, serta hasil kerja yang tidak sesuai dengan target instansi. Kelalaian pegawai diantaranya seperti tidak mendengar perintah atasan, asik bermain gadget, terlambat datang, tidak serius dalam bekerja, serta kurangnya antusiasme terhadap pekerjaan sehingga mengakibatkan menurunnya target instansi dan produktivitas kerja pegawai.

Penulis tergiring untuk mengaktualkan penelitian guna mengkaji pengaruh *Employee Engagement* Dan Karakteristik Pekerjaan Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pada Kantor Balai Penyuluhan Pertanian Desa Kasmaran Kecamatan Babat Toman. Penulis merujuk pada berbagai riset terdahulu guna memperkaya teori yang digunakan dalam mengkaji studi yang dilakukan.

LANDASAN TEORI

Konsep *Employee Engagement*

Menurut Allen, dalam Sihombing (2018:19), mendefinisikan *employee engagement* adalah perasaan emosional karyawan terhadap organisasi dan tindakan yang mereka ambil untuk memastikan organisasi berhasil; karyawan yang sudah terikat terhadap perusahaan menunjukkan kepedulian, dedikasi, semangat,

akuntabilitas, dan fokus terhadap hasil. Sedangkan menurut Macey dan Schneider dalam Jurnal Viki Anggreana (2018), mendefinisikan *employee engagement* sebagai suatu kondisi yang diharapkan memiliki tujuan organisasi, komitmen, antusias, dan fokus kepada usaha. Selain itu, bahwa *employee engagement* sebagai sejumlah usaha atau tindakan yang diberikan oleh seseorang melebihi apa yang diharapkan perusahaan atau instansi tempatnya bekerja.

Menurut Benthall (dalam Mujiasih 2015), *employee engagement* adalah suatu keadaan dimana manusia merasa dirinya menemukan arti diri secara utuh, memiliki motivasi dalam bekerja, mampu menerima dukungan dari orang lain secara positif, dan mampu bekerja secara efektif dan efisien di lingkungan kerja. Deskripsi lain *employee engagement* atau keterlibatan karyawan sikap positif yang dimiliki karyawan terhadap nilai-nilai dan tujuan organisasi, menunjukkan kesadaran karyawan akan konteks bisnis dan adanya kesediaan untuk bekerja dengan rekan kerja untuk meningkatkan kinerja dalam pekerjaan dan demi kepentingan organisasi (Lianasari, dkk, 2017:177).

Faktor-Faktor yang Mempengaruhi *Employee Engagement*

Menurut Federman dalam jurnal Jihhan Azzaki (2020) menyatakan bahwa *employee engagement* dalam organisasi dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu Budaya, Prestasi, Kemajuan (*Development*), Peningkatan Kemampuan Dorongan dan Afirmasi.

Indikator *Employee Engagement*

Menurut Siswono dalam jurnal Viki Anggreana (2018), indikator *employee*

engagement yaitu 1. *Vigor* (Semangat), 2. *Dedication* (Dedikasi), 3. *Absorption* (Absorpsi).

Konsep Karakteristik Pekerjaan

Karakteristik pekerjaan merupakan sifat tugas karyawan yang meliputi macam tugas, tanggung jawab, dan tingkat kepuasan yang diperoleh dari karakteristik pekerjaan itu sendiri (Stoner dan Freeman dalam Sumarsono, 2014). Menurut Agung Panudju (2014:52), karakteristik pekerjaan menunjukkan seberapa besar pengambilan keputusan yang dibuat oleh karyawan kepada pekerjaannya, dan seberapa banyak tugas yang harus dirampungkan oleh karyawan. Mathis dan Jackson (2013:194) mengemukakan bahwa pekerjaan dirancang untuk memanfaatkan karakteristik pekerjaan yang penting yang cenderung diterima dengan positif oleh pegawai- pegawai.

Selanjutnya menurut Robbins dan Judge (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. Karyawan menilai pekerjaannya tersebut sesuai atau tidak sesuai dengan keinginan mereka (Mulyani dan Soliha, 2014:49).

Indikator Karakteristik Pekerjaan

Robbins & Judge (2015:125) menjelaskan bahwa karakteristik pekerjaan adalah suatu pendekatan terhadap pemerikayaan jabatan yang dispesifikasikan kedalam 5 dimensi karakteristik inti yaitu: 1. Keragaman keterampilan (*skill variety*), 2. Jati diri dari tugas (*task identity*), 3. Signifikasi tugas (*task significance*), 4. Otonomi (*autonomy*), 5. Umpan balik (*feed back*).

Konsep Produktivitas Kerja

Menurut Tohardi dalam Dewi dan Sudjana (2021) menyatakan bahwa produktivitas merupakan sebuah sikap mental. Sikap mental yang meyakini bahwa seseorang dapat melakukan pekerjaan lebih baik daripada hari kemarin dan esok akan lebih baik. Menurut Hasibuan (2017) menjelaskan bahwa produktivitas adalah perbandingan antara output (hasil) dengan input (masukan). Jika produktivitas kerja karyawan mengalami kenaikan akan mempengaruhi tingkat efisiensi (waktu-bahan-tenaga) dan sistem kerja, teknik produksi, dan adanya peningkatan keterampilan dari tenaga kerjanya.

Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja

Menurut (Sutrisno, 2016:104), mengatakan bahwa untuk dapat mengukur produktivitas kerja, sangat diperlukan suatu indikator, yaitu sebagai berikut : 1. Kemampuan, 2. Meningkatkan Hasil Yang Dicapai, 3. Semangat Kerja, 4. Pengembangan Diri, 5. Mutu, 6. Efisiensi.

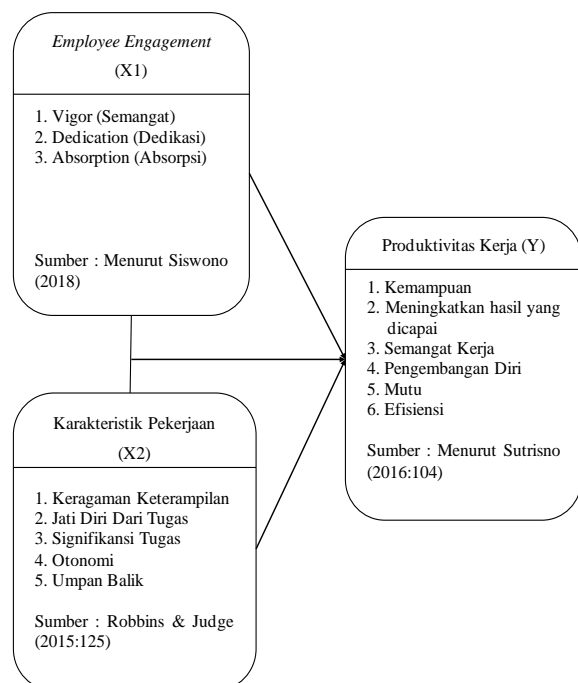
Hubungan *Employee Engagement* Dan Karakteristik Pekerjaan Terhadap Produktivitas Kerja

Produktivitas dipengaruhi oleh berbagai faktor, salah satunya yaitu faktor *employee engagement* atau keterikatan. Lebih lanjut, *employee engagement* dijelaskan sebagai sebuah konsep yang dinilai dapat mengatur upaya-upaya karyawan yang sifatnya sukarela yaitu, ketika karyawan memiliki banyak pilihan mereka akan bertindak lebih jauh untuk kepentingan organisasi dan memberikan seluruh kemampuan terbaiknya. Menurut

Garg dan Kumar (dalam Gichohi, 2014) *employee engagement* memperoleh perhatian dibanyak organisasi dalam peningkatan kinerja dan produktivitas.

Employee Engagement telah diklaim dapat memprediksikan peningkatan produktivitas pada karyawan, profitabilitas, mempertahankan karyawan, kepuasan konsumen serta keberhasilan untuk organisasi. Hal ini disebabkan karena karyawan yang memiliki derajat *engagement* yang tinggi akan memiliki keterikatan emosional yang tinggi pada organisasi. Keterikatan emosi yang tinggi akan mempengaruhi karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan (cenderung memiliki kualitas kerja yang memuaskan) dan akan berdampak pada rendahnya keinginan karyawan untuk meninggalkan pekerjaan.

Kerangka Berfikir



Gambar 1
Kerangka Pemikiran

Hipotesis

Menurut Sugiyono (2017:63) hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian. Adapun hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah:

1. H1: Diduga ada pengaruh antara *Employee Engagement* Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pada Kantor Balai Penyuluhan Pertanian Desa Kasmaran Kecamatan Babat Toman.
2. H2: Diduga ada pengaruh antara Karakteristik Pekerjaan Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pada Kantor Balai Penyuluhan Pertanian Desa Kasmaran Kecamatan Babat Toman.
3. H3: Diduga ada pengaruh antara *Employee Engagement* dan Karakteristik Pekerjaan Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pada Kantor Balai Penyuluhan Pertanian Desa Kasmaran Kecamatan Babat Toman.

Desain Penelitian

Dalam penelitian ini penulis menggunakan penelitian asosiatif kausalitas dengan teknik kuantitatif. Menurut Sugiyono (2017: 64), penelitian asosiatif kausalitas adalah penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih. Dengan penelitian ini maka dapat dibangun suatu teori yang berfungsi untuk menjelaskan dan mengkontrol suatu fenomena.

Jenis dan Sumber Data

Sugiyono (2017: 137), menyatakan dilihat dari sumbernya, data

yang digunakan dalam penelitian ini adalah :

a. Data Primer

Data primer adalah data yang diperoleh langsung dari sumber asli (tidak melalui media perantara). Data primer dapat berupa opini subjek (orang) secara individual atau kelompok, hasil observasi terhadap suatu benda atau fisik, kejadian atau kegiatan, dan hasil pengujian.

b. Data Sekunder

Data Sekunder adalah data yang diperoleh atau dikumpulkan peneliti dari berbagai sumber yang telah ada, biasanya sudah dalam bentuk publikasi.

Adapun jenis dan sumber data yang digunakan Penulis pada penelitian ini adalah data primer. Data primer yang digunakan oleh Penulis pada penelitian ini adalah data dari hasil kuesioner dan wawancara.

Teknik Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian ini adalah kuesioner, wawancara dokumentasi.

Populasi

Populasi dari penelitian ini adalah seluruh pegawai Kantor Balai Penyuluhan Pertanian Desa Kasmaran Kecamatan Babat Toman berjumlah 32 orang.

Sampel

Sampel dalam penelitian ini menggunakan rumus slovin. Populasi yang terdapat dalam penelitian ini berjumlah 32 orang dengan tingkat signifikansi yang

ditetapkan 0,05, maka besarnya jumlah sampel dalam penelitian ini 29,62 atau dibulatkan menjadi 30 responden.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pngujian Validitas Data

Uji validitas dilakukan dengan membandingkan nilai r hitung dengan r tabel untuk tingkat signifikansi 5 persen dari degree of freedom (df) = $n-2$, dalam hal ini n adalah jumlah sampel. Jika r hitung $>$ r tabel maka pertanyaan atau indikator tersebut dinyatakan valid, demikian sebaliknya bila r hitung $<$ r tabel maka pertanyaan atau indikator tersebut dinyatakan tidak valid (Priyatno, 2017).

Tabel 1 Hasil Uji Validitas

Variabl e	Butir Dalam Kuisione r	Koefisie n Korelasi (r)	Ket
Employee Engagement (X1)	X1	0,597**	Vali d
	X2	0547**	Vali d
	X3	0,717**	Vali d
	X4	0,617**	Vali d
	X5	0,531**	Vali d
	X6	0,666**	Vali d
Karakteristik Pekerjaan (X2)	X1	0,527**	Vali d
	X2	0,533**	Vali d
	X3	0,674**	Vali d
	X4	0,505**	Vali d

	X5	0,686**	Valid
	X6	0,579**	Valid
	X7	0,621**	Valid
	X8	0,649**	Valid
	X9	0,518**	Valid
	X10	0,512**	Valid
Produktivitas Kerja (Y)	Y1	0,593**	Valid
	Y2	0,543**	Valid
	Y3	0,623**	Valid
	Y4	0,553**	Valid
	Y5	0,536**	Valid
	Y6	0,633**	Valid
	Y7	0,548**	Valid
	Y8	0,635**	Valid
	Y9	0,658**	Valid
	Y10	0,741**	Valid
	Y11	0,597**	Valid

Berdasarkan tabel di atas, dapat dilihat bahwa keseluruhan indikator mempunyai nilai $\text{sig} < \alpha$ (0,05) hasil pengujian validitas variabel *Employee Engagement* (X1) dan Karakteristik Pekerjaan (X2) mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja (Y) Pegawai dapat dikatakan valid.

Pengujian Reliabilitas Data

Uji reliabilitas dimaksudkan untuk mengetahui adanya konsistensi alat ukur dalam penggunaannya, atau dengankata lain alat ukur tersebut mempunyai hasil yang konsisten apabila digunakan berkali-kali pada waktu yang berbeda. Adapun hasil uji reliabilitas yang dilakukan terhadap instrumen penelitian ini dapat dijelaskan pada tabel berikut ini :

Tabel 2 Hasil Uji Reliabilitas

No.	Variabel	Nilai Alpha	Keterangan
1.	<i>Employee Engagement</i> (X1)	0,667	Reliabel
2.	Karakteristik Pekerjaan (X2)	0,778	Reliabel
3.	Produktivitas Kerja (Y)	0,840	Reliabel

Sumber : Data kuantitatif yang telah diolah, 2023

Nilai alpha pada tabel menunjukkan bahwa variabel *Employee Engagement* (X1) mempunyai koefisien alpha sebesar 0,667. Sehingga variabel *Employee Engagement* (X1) adalah reliable atau terpercaya sebagai alat pengumpul data dalam penelitian. Nilai alpha pada tabel menunjukkan bahwa variabel Karakteristik Pekerjaan (X2) mempunyai koefisien alpha sebesar 0,778. Sehingga variabel Karakteristik Pekerjaan (X2) adalah reliable atau terpercaya sebagai alat pengumpul data dalam penelitian. Nilai alpha pada tabel menunjukkan bahwa variabel Produktivitas Kerja (Y) mempunyai koefisien alpha sebesar 0,840. Sehingga variabel Produktivitas Kerja (Y) adalah reliable atau terpercaya sebagai alat pengumpul data dalam penelitian.

Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh antara dua atau lebih variabel bebas (X) terhadap variabel terikat

(Y), dalam penelitian ini yaitu variabel Employee Engagement (X1), Karakteristik Pekerjaan (X2), dan Produktivitas Kerja (Y). Berikut ini adalah hasil perhitungan analisis regresi linier berganda dengan program spss. diolah, 2023.

Tabel 3
Rekapitulasi Analisis Regresi
Linier Berganda

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	8,018	7,082		1,132	,268
	Employee Engagement (X1)	1,361	,259	,688	5,245	,000
	Karakteristik Pekerjaan (X2)	,225	,159	,185	1,413	,169

Sumber : Data kuantitatif yang telah

Berdasarkan hasil perhitungan diperoleh nilai a sebesar 8,018, nilai b1 sebesar 1,361, dan nilai b2 sebesar 0,225. Sehingga bentuk persamaan regresi linier berganda sebagai berikut :

$$Y = 8,018 + 1,361 x_1 + 0,225 x_2 + e$$

Dimana:

a = Konstanta

b1 = Koefisien Employee Engagement

x1 = Employee Engagement

b2 =Koefisien Karakteristik Pekerjaan

x2 = Karakteristik Pekerjaan

e = ErrorTerm

Y = Produktivitas Kerja

Dari persamaan regresi tersebut dapat dilihat bahwa Employee Engagement dan karakteristik Pekerjaan berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja.

Tabel 4 Uji Koefisien Determinasi R

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std Error Of The Estimate

1	,781 ^a	,609	,581	3,19263
---	-------------------	------	------	---------

a. Predictors: (Constant), Karakteristik Pekerjaan (X2), Employee Engagement (X1)

Sumber : Data kuantitatif yang telah diolah, 2023.

Koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui berapa persen pengaruh yang diberikan variabel X secara simultan terhadap variabel Y. Hasil analisis korelasi berganda R digunakan untuk mengetahui tinggi rendahnya dan arah hubungan antara variabel X (Employee Engagement dan Karakteristik Pekerjaan) dengan Y (Produktivitas Kerja). Berdasarkan tabel di atas diperoleh data nilai R (koefisien korelasi) sebesar 0,781 bernilai positif, yang berarti bahwa X (Employee Engagement dan Karakteristik Pekerjaan) dengan Y (Produktivitas Kerja) memiliki tingkat hubungan yang sangat kuat.

Uji Hipotesis

Uji Parsial (Uji T)

Pengajuan hipotesis dengan uji T bertujuan untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh parsial (sendiri) yang diberikan variabel (X) terhadap varibel (Y).

Dengan rumus :

$$T \text{ tabel} = t (\alpha/2 ; n-k-1) = t (0,025;27) \\ = 2,052$$

Tabel 5
Rekapitulasi Uji t
Coefficientsa

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficient	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		

						ANOVAa					
						Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1. (Constant)	8,0	7,0		1,1	,26	1 Regression	429,493	2	214,746	21,068	,000 ^b
Employee Engagement (X1)	18	82	,688	32	8	Residual	275,207	27	10,193		
Karakteristik Pekerjaan (X2)	1,3	,25	,185	5,2	,00	Total	704,700	29			
	61	9		45	0	a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja (Y)					
	,22	,15		1,4	,16	b. Predictors: (Constant), Karakteristik Pekerjaan (X2), Employee Engagement (X1)					
	5	9		13	9	Sumber : Data kuantitatif yang telah diolah, 2023.					

a. Dependent Variable : Produktifitas Kerja (Y)

Sumber : Data Kuantitatif yang telah diolah 2023

H1 : diketahui nilai Signifikansi untuk pengaruh X1 terhadap Y adalah sebesar $0,000 < 0,05$ dan nilai t hitung $5,245 > t$ tabel 2,052 sehingga dapat disimpulkan bahwa H1 diterima yang berarti terdapat pengaruh X1 terhadap Y.

H2 : diketahui nilai signifikansi untuk pengaruh X2 terhadap Y adalah sebesar $0,169 > 0,05$ dan nilai t hitung $1,413 < t$ tabel 2,052 sehingga dapat disimpulkan bahwa H2 ditolak yang berarti tidak terdapat pengaruh X2 terhadap Y.

Uji Simultan (Uji F)

Pengajuan hipotesis dengan uji F bertujuan untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh simultan (bersama-sama) yang diberikan variabel X (Employee Engagement dan Karakteristik Pekerjaan) dengan variabel Y (Produktivitas Kerja). Dengan rumus :
 $F_{\text{tabel}} = F(k ; n-k) = F(2 ; 28) = 3,34$

Tabel 6

Rekapitulasi Uji F

H3 : Berdasarkan hasil pengujian hipotesis (uji F) di atas diketahui nilai signifikansi untuk pengaruh X1 dan X2 secara simultan terhadap Y adalah sebesar $0,000 < 0,05$ dan nilai F hitung $21,068 > F$ tabel 3,34, sehingga dapat disimpulkan bahwa H3 diterima yang berarti terdapat pengaruh X1 dan X2 secara simultan terhadap Y.

Implementasi Hasil Penelitian

Hasil tersebut sesuai dengan penelitian yang telah dilakukan oleh G. G. Lumintang tahun 2021 yang berjudul Pengaruh Karakteristik Pekerjaan, Pengalaman Kerja Dan Keterikatan Pegawai Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pada Biro Umum Sekretariat Provinsi Sumatera Utara, dengan hasil Fhitung sebesar $104,202 > F_{\text{tabel}} 2,84$ dengan tingkat signifikansi kurang dari 0,05. Berdasarkan cara pengambilan keputusan uji simultan dalam analisis regresi dapat disimpulkan bahwa Keterikatan Pegawai dan Karakteristik Pekerjaan secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian tentang pengaruh *employee engagement* dan karakteristik pekerjaan terhadap produktivitas kerja pegawai pada Kantor

Balai Penyuluhan Desa Kasmaran Kecamatan Babat Toman, maka dapat ditarik kesimpulan :

1. Hasil analisis korelasi R digunakan untuk mengetahui tinggi-rendahnya dan arah hubungan antara variabel X1 (*Employee Engagement*), dan X2 (Karakteristik Pekerjaan), dengan Y (Produktivitas Kerja). Berdasarkan tabel di atas diperoleh nilai R (koefisien korelasi) sebesar 0,781 bernilai positif, yang berarti bahwa X1 (*Employee Engagement*), dan X2 (Karakteristik Pekerjaan), dengan Y (Produktivitas Kerja) memiliki tingkat hubungan yang kuat.
2. Dari perhitungan SPSS diperoleh bahwa variabel *Employee Engagement* (X1) mempunyai koefisien alpha sebesar 0,667. Sehingga variabel *Employee Engagement* (X1) adalah *reliable* atau terpercaya. Variabel Karakteristik Pekerjaan (X2) mempunyai koefisien alpha sebesar 0,778. Sehingga variabel Karakteristik Pekerjaan (X2) adalah *reliable* atau terpercaya. Sedangkan nilai alpha pada tabel menunjukkan bahwa variabel Produktivitas Kerja (Y) mempunyai koefisien alpha sebesar 0,840. Sehingga variabel Produktivitas Kerja (Y) adalah *reliable* atau terpercaya.
3. Berdasarkan hasil pengujian hipotesis (uji F) di atas diketahui nilai signifikansi untuk pengaruh X1 dan X2 secara simultan terhadap Y adalah sebesar $0,000 < 0,05$ dan nilai F hitung $21,068 > F$ tabel 3,34, sehingga dapat disimpulkan bahwa H3 diterima yang berarti terdapat

pengaruh X1 (*Employee Engagement*) dan X2 (Karakteristik Pekerjaan) secara simultan terhadap Y (Produktivitas Kerja).

DAFTAR PUSTAKA

- Adawiyah, P. R. A. (2017). Pengaruh Kesetaraan *Gender*, Keterampilan Kerja, Karakteristik Pekerjaan, dan Pelatihan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Divisi *Airport Security* PT.Angkasa Pura I Juanda Di Surabaya (*Doctoral dissertation*, STIE Mahardika Surabaya)
- Firmansyah, D., & Mistar, M. (2020). Pengaruh Kedisiplinan Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pada Dinas Sosial Kabupaten Bima. *Jurnal Dimensi*, 9(2), 202-216.
- Gunandi, Wibhi (2022). Pengaruh *Employee Engagement* Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Sar Koto Baru, Singing Hilir, Kuantan Singingi, Riau. *Other Thesis*, Universitas Islam Riau.
- Hotlan, P. (2015). Pengaruh Karakteristik Pekerjaan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Kantor Camat Doloksanggul.
- Haryanto, R. Fathoni, A., & Minarsih, M. M. (2018). Pengaruh Karakteristik Pekerjaan, *Employee Engagement* dan Motivasi Terhadap Komitmen Organisasi Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Intervening pada PT. Eka Farma Semarang. *Journal of Management*, 4(4).
- Mewengkang, J. M., Lengkong, V. P., & Lumintang, G. (2021). Pengaruh Karakteristik Pekerjaan, Pengalaman Kerja dan Keterikatan Pegawai Terhadap Produktivitas

- Kerja Pegawai Pada Biro Umum Sekretariat Provinsi Sulawesi Utara. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 9(2).
- Nainggolan, R., & Antony, S. (2021, April). Analisis Pengaruh Faktor-Faktor Keterlibatan Karyawan terhadap Produktivitas Organisasi pada Ritel Alfamart dan Indomaret Kota Batam. *In CoMBInES-Conference on Management, Business, Innovation, Education, and Social Science* (Vol. 1, No. 1, pp. 1971-1978).
- Rahmadalena, T., & Asmanita, A. (2020). Pengaruh *Employee Engagement*, Karakteristik Pekerjaan Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bukit Asam, TBK Unit Dermaga Kertapati Palembang. *Jurnal Ilmiah Bina Manajemen*, 3(2), 68-76.
- Sugiyono (2017). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung: Alfabet.
- Widodo, F. A. S., & Sami'an M (2013). Hubungan *Employee Engagement* dengan Perilaku Produktif Karyawan. *Jurnal Psikologi Industri dan Organisasi*, 2(1).