

**PENGARUH FAKTOR INTERNAL DAN EKSTERNAL PEGAWAI TERHADAP
PRODUKTIVITAS KERJA PADA BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH KABUPATEN KARO****Siti Marta Ulina Br Sembiring¹, Benni Purba², Ingan Ukur Br Sitepu³**^{1,2,3}Prodi Manajemen Fakultas Sosial dan Hukum Universitas Quality Berastagi**ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh faktor internal dan eksternal pegawai secara parsial dan simultan terhadap produktivitas kerja dan penelitian di Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Karo menggunakan instrument kuesioner, populasinya adalah seluruh Pegawai Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Karo yang berjumlah 31 orang, dengan sampel sebanyak 31 responden karena teknik pengambilan sampel yang digunakan yaitu teknik sampel jenuh kemudian dilakukan analisis terhadap data yang diperoleh dengan menggunakan analisis data meliputi uji validitas, uji realibilitas, uji normalitas, uji heterokedastisitas, dan uji multikolinearitas, analisis regresi linear berganda, pengujian hipotesis melalui uji t, uji F, serta uji koefisien determinasi (R^2). Data-data telah memenuhi uji validitas, uji realibilitas dan uji asumsi klasik diolah sehingga menghasilkan persamaan regresi sebagai berikut: $Y = 8.066 + 0.256 X_1 + 0.198 X_2 + e$. Nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu variabel faktor internal sebesar 2.600, variabel faktor eksternal sebesar 2.081, dan pengujian hipotesis menggunakan uji t menunjukkan bahwa variabel bebas (X_1 , X_2) terbukti secara parsial mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap variabel terikat (Y). Pengujian menggunakan uji F sebesar $24.460 > 2.95$ menunjukkan bahwa variabel bebas (X_1 , X_2) secara simultan mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap variabel terikat (Y). Angka Adjusted R Square sebesar 0.610 menunjukkan bahwa 61.0% variabel terikat (Y) dapat dijelaskan oleh kedua variabel bebas.

Kata Kunci : Faktor Internal, Faktor Eksternal, Produktivitas Kerja***THE INFLUENCE OF INTERNAL AND EXTERNAL FACTORS OF EMPLOYEES ON
WORK PRODUCTIVITY IN THE REGIONAL PERSONNEL AGENCY OF KARO REGENCY*****ABSTRACT**

This study aims to test the influence of internal and external factors of employees partially and simultaneously on work productivity and research at the Karo Regency Regional Personnel Agency using questionnaire instruments, the population is all Employees of the Karo Regency Regional Personnel Agency which amounts to 31 people, with a sample of 31 respondents because of the sampling technique used, namely Saturated sample techniques are then analyzed on the data produced using data analysis including validity tests, reliability tests, normality tests, heteroskedasticity tests, and multicollinearity tests, multiple linear regression analysis, hypothesis testing through t tests, F tests, and determination coefficient tests (R^2). The data have met the validity test, the reliability test and the classical assumption test were processed so as to produce the following regression equation: $Y = 8.066 + 0.256 X_1 + 0.198 X_2 + e$. The calculated t value $> t$ of the table namely the internal factor variable of 2,600, the external factor variable of 2,081, and hypothesis testing using the t test showed that the free variable (X_1 , X_2) was partially proven to have a positive influence and significant to the bound variable (Y). testing using the F test of $24,460 > 2.95$ showed that the free variables (X_1 , X_2) simultaneously had a positive and significant influence on the bound variables (Y). The Adjusted R Square figure of 0.610 indicates that 61.0% of the bound variable (Y) can be explained by both free variables.

Keywords : Internal Factors, External Factors, Work Productivity**PENDAHULUAN**

Dalam upaya untuk meningkatkan produktivitas kerja baik secara internal dan eksternal sesuai dengan visi dan misinya, Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Karo memerlukan suatu produktivitas kerja yang

tinggi untuk meningkatkan kualitas kinerja pegawainya dan dapat mewujudkan dan melaksanakan pemerintahan yang bersih (*good governance*). Apabila menurunnya tingkat produktivitas kerja baik secara internal dan eksternal akan mempengaruhi kinerja

yang kurang baik bagi setiap pegawai dalam instansi tersebut. Untuk itu dalam masalah ini pengaruh faktor internal dan eksternal tidak boleh dipandang rendah bagi pihak instansi terutama pada Badan Kepegawaian Daerah (BKD) Kabupaten Karo.

Permasalahan yang mencakup faktor internal terhadap produktivitas kerja di Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Karo berupa permasalahan motivasi kerja, kedisiplinan, pendidikan, etos kerja dan keterampilan pegawai. Permasalahan yang mencakup faktor eksternal dapat berupa sikap mental berupa : a.motivasi kerja b.disiplin kerja c.etika kerja, manajemen pekerjaan, jaminan sosial yang didapat pegawai dan kesempatan berprestasi pegawai. Pada Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Karo tingkat kedisiplinan masih kurang itu dapat dilihat dengan tidak tepat waktu saat masuk jam kerja atau masih dikategorikan banyaknya pegawai yang datang terlambat pada saat masuk jam kerja.

Dibawah ini terdapat tabel yang menjelaskan tentang kedisiplinan rutinitas pegawai dalam kehadiran dan keterlambatan masuk kerja dalam 2 periode yaitu tahun 2020 dan tahun 2021 (hitungan persen/per hari) dengan catatan untuk jabatan pimpinan tertinggi tidak diperhitungkan. Tabel tersebut sebagai berikut :

Tabel 1. Persentase Penilaian Absensi (Kehadiran & Keterlambatan) Badan Kepegawaian Daerah (BKD) Kabupaten Karo 2020 - 2021

Bulan	Persentase Kehadiran (rata-rata perhari)	Persentase Keterlambatan (rata-rata perhari)	Persentase Kehadiran (rata-rata perhari)	Persentase Keterlambatan (rata-rata perhari)
Januari	12%	9,20%	13%	9,55%
Februari	14%	9,58%	14%	9,66%
Maret	12%	9,57%	15%	9,57%
April	15%	10,00%	15%	9,50%
Mei	15%	10,00%	15%	9,48%
Juni	15%	10,00%	14%	9,47%
Juli	15%	10,00%	15%	9,54%
Agustus	15%	9,64%	15%	9,59%
September	15%	9,57%	14%	9,61%

Oktober	15%	9,61%	15%	9,72%
November	14%	9,65%	15%	9,65%
Desember	15%	9,58%	15%	10,00%
Total	14%	9,70%	15%	9,61%

Sumber : Rekapitulasi Penilaian Produktivitas Dan Disiplin Kerja Aparatur Sipil Negara (Asn) Pada Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Karo

Dari tabel diatas dapat disimpulkan bahwa terdapat perubahan dari setiap tahunnya pada tahun 2020 tingkat kehadiran dari bulan Januari – Desember sebanyak 14% dan untuk keterlambatan masuk kerja dari bulan Januari – Desember sebanyak 9,70% selanjutnya untuk tahun 2021 tingkat kehadiran dari bulan Januari – Desember sebanyak 15% dan untuk keterlambatan masuk kerja dari bulan Januari - Desember sebanyak 9,61%. Jadi kehadiran pada tahun 2020 – 2021 yaitu 14% - 15% mengalami peningkatan dengan naik 1% dan untuk keterlambatan masuk kerja pada tahun 2020 – 2021 yaitu 9,70% - 9,61% mengalami penurunan dengan 0,09, dapat dikatakan tingkat keterlambatan masih dikategorikan cukup tinggi dan hanya turun beberapa persen saja. Dengan keterkaitan antara faktor internal dan faktor eksternal pegawai terhadap produktivitas kerja maka penulis membuat suatu penelitian dengan membuat suatu pertanyaan mendasar mengenai perumusan masalah penelitian sebagai berikut :

1. Apakah faktor internal dan faktor eksternal pegawai berpengaruh secara parsial terhadap produktivitas kerja pada Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Karo?
2. Apakah faktor internal dan faktor eksternal pegawai berpengaruh simultan terhadap produktivitas kerja pada Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Karo?

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui faktor internal dan faktor eksternal berpengaruh secara parsial dan simultan terhadap produktivitas kerja pada Badan Kepegawaian Daerah (BKD) Kabupaten Karo.

METODE PENELITIAN

Populasi dan Sampel

Menurut Sugiyono (2019:80) Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Pada penelitian ini yang menjadi populasi adalah seluruh pegawai tetap dan tidak tetap di Badan Kepegawaian Daerah Kantor Bupati Kabupaten Karo, populasi yang diambil sebanyak 31 orang. Seluruh populasi dijadikan sampel dalam penelitian ini.

Instrumen pengumpulan data adalah cara – cara yang dapat digunakan oleh peneliti untuk mengumpulkan data. teknik pengumpulan data yang digunakan pada penelitian ini yaitu wawancara, kuesioner, observasi, dan dokumentasi.

Teknik Analisis Data

Uji Kualitas Data

Uji Validitas

Widiasworo (2019:96) Validitas dapat dikatakan sebagai suatu derajat ketepatan alat ukur penelitian tentang isi atau arti sebenarnya yang diukur. Paling tidak dalam menentukan validitas suatu instrumen pengukuran adalah menghasilkan derajat yang tinggi dari kedekatan data yang diperoleh dengan apa yang diyakini dalam pengukuran, pada penelitian ini mengolah data menggunakan aplikasi SPSS versi 22.0. Dalam uji validitas setiap pertanyaan membandingkan r_{hitung} dengan r_{tabel} dengan $\alpha = 0,05$.

- Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka instrumen dianggap valid.
- Jika $r_{hitung} < r_{tabel}$ maka instrumen dianggap tidak valid, sehingga harus diperbaiki atau dibuang.

Uji Reliabilitas

Widiasworo (2019:93) Reliabilitas merupakan derajat ketepatan, ketelitian atau keakuratan yang ditunjukkan oleh instrumen pengukuran. Suatu skala dikatakan reliabel, jika menghasilkan hasil yang sama ketika pengukuran dilakukan berulang serta

dilakukan dalam kondisi yang sama. Dan dalam penelitian ini untuk menentukan kuesioner reliabel atau tidak reliabel menggunakan *cronbach's alpha* (α). Kuesioner dikatakan reliabel jika nilai *cronbach's alpha* $> 0,60$ dan tidak reliabel jika nilai *cronbach's alpha* $< 0,60$ untuk mempermudah perhitungan menggunakan aplikasi SPSS versi 22.0 untuk mengolah datanya.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji salah satu asumsi dasar analisis regresi berganda, yaitu variabel - variabel independen dan dependen harus berdistribusikan normal atau mendekati normal, untuk menguji apakah data – data yang dikumpulkan berdistribusi normal atau tidak. Untuk menguji normalitas data adalah dengan melihat uji *Kolmogorov-Smirnov Test* yang merupakan salah satu pengujian normalitas. Oleh karena itu sebelum pengujian hipotesis dilakukan, maka terlebih dulu akan dilakukan pengujian normalitas yang akan mempermudah perhitungannya dengan menggunakan aplikasi SPSS versi 22.0.

Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas dirancang untuk menentukan apakah ada korelasi yang tinggi antara variabel independen dalam model regresi Linear berganda. Jika ada korelasi yang tinggi antara variabel independen hubungan antara variabel independen dan variabel dependen terganggu. Alat statistik yang biasanya digunakan untuk menguji gangguan multikolinearitas adalah *Variance Inflation Factor* (VIF), korelasi Pearson antara variabel independen atau pertimbangan nilai eigen dan indeks kondisi. Dan untuk mempermudah perhitungan menggunakan aplikasi SPSS versi 22.0.

Kriteria dari pengujian ini adalah :

- Apabila nilai VIF < 10 dan nilai *tolerance* $> 0,10$ atau mendekati 1 maka dapat disimpulkan tidak

terjadi multikolinearitas dan sebaliknya

- b. Apabila nilai $VIF > 10$ dan nilai $tolerance < 0,10$ maka dapat disimpulkan bahwa terdapat multikolinearitas terhadap data yang diuji.

Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah ada ketidaksamaan varian dari residual untuk semua pengamatan pada model regresi. Jika varian dari residual atau dari suatu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka disebut homoskedastisitas. Jika varian berbeda maka disebut heteroskedastisitas. Salah satu cara untuk mendeteksi heteroskedastisitas adalah dengan melihat grafik *scatterplot* antara nilai prediksi variabel terikat (ZPRED) dan nilai residualnya (SRESID). Dan untuk mempermudah perhitungan menggunakan aplikasi SPSS versi 22.0. Kriteria dari pengujian ini adalah :

- a. Apabila terdapat pola tertentu pada grafik *scatterplot* seperti titik – titik yang membentuk pola yang teratur (bergelombang, menyebar, kemudian menyempit), maka dapat dikatakan bahwa telah terjadi heteroskedastisitas.
- b. Sebaliknya, Apabila jika tidak ada pola yang jelas, serta titik – titik menyebar, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda merupakan model persamaan yang menjelaskan hubungan satu variabel tak bebas/*response* (Y) dengan dua atau lebih variabel bebas. Tujuan dari uji ini adalah untuk memprediksi nilai variabel tak bebas/*response* (Y) apabila nilai – nilai variabel bebasnya/*predictor* diketahui dan untuk dapat mengetahui bagaimanakah arah hubungan variabel tak bebas dengan variabel – variabel bebasnya. Untuk memperoleh keakuratan hasil perhitungan analisis ini akan menggunakan aplikasi SPSS versi 22.0. Rumus analisis regresi berganda adalah sebagai berikut :

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

Keterangan :

Y = Produktivitas Kerja

a = Konstanta

b₁ = Koefisien regresi X₁ terhadap Y

b₂ = Koefisien regresi X₂ terhadap Y

X₁ = Variabel independen faktor internal pegawai

X₂ = Variabel independen faktor eksternal pegawai

e = Error

Uji Hipotesis

Hipotesis diartikan sebagai jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian. Kebenaran dari hipotesis itu harus dibuktikan melalui data yang terkumpul. Sedangkan secara statistik hipotesis diartikan sebagai pernyataan mengenai keadaan populasi (parameter) yang akan diuji kebenarannya berdasarkan data yang diperoleh dari sampel penelitian (statistik). Jadi maksudnya adalah taksiran keadaan populasi melalui data sampel, pada penelitian ini untuk mempermudah hasil perhitungan menggunakan aplikasi SPSS versi 22.0 dan terdapat 3 uji untuk membuktikannya pendapat Widiasworo (2019:174) yaitu :

Uji Parsial (Uji t)

Uji statistik ini digunakan untuk membuktikan signifikan atau tidaknya pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat secara individual dengan tingkat kepercayaan 95% dan tingkat kesalahan 5% (0,05) dengan cara membandingkan t_{hitung} dan t_{tabel} . Kriterianya yaitu :

- a. Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka H₁ ditolak dan H₂ diterima. Artinya faktor internal dan faktor eksternal pegawai secara parsial berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja.
- b. Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka H₁ diterima dan H₂ ditolak. Artinya faktor internal dan faktor eksternal pegawai secara parsial tidak berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja.

Uji Simultan (Uji F)

Uji hipotesis statistik F digunakan untuk melihat apakah semua variabel independen yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama atau simultan terhadap variabel dependen. Uji F juga akan berhubungan dengan uji ANAVA atau ANOVA. Dengan membandingkan F_{hitung} dan F_{tabel} dengan tingkat signifikansi $\alpha = 5\%$ (0,05) dimana :

- Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka H_1 ditolak dan H_2 . Artinya faktor internal dan faktor eksternal pegawai secara bersama – sama berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja.
- Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ maka H_1 ditolak dan H_2 . Artinya faktor internal dan faktor eksternal pegawai secara bersama – sama tidak berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja.

Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Analisis ini digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menjelaskan variasi variabel dependen (produktivitas kerja). Nilai koefisien determinasi (R^2) berkisar antara 0 – 1. Nilai koefisien determinasi (R^2) yang kecil menunjukkan kemampuan variabel - variabel bebas (faktor internal dan faktor eksternal) dalam menjelaskan variabel terikat (produktivitas kerja) sangat terbatas. Sebaliknya, nilai koefisien determinasi (R^2) yang besar dan mendekati 1 menunjukkan bahwa variabel – variabel faktor internal dan faktor eksternal memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel terikat (produktivitas kerja). Pada penelitian ini menggunakan statistik dengan menggunakan aplikasi SPSS versi 22.0 untuk memperoleh hasil perhitungannya.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Kualitas Data

Uji Validitas

Uji validitas dilakukan dengan membandingkan nilai r_{hitung} (*correlated item-*

total correlation) dengan r_{tabel} . Jika nilai *correlated item-total correlation* lebih besar dari nilai r_{tabel} dan memiliki nilai positif maka butir pernyataan tersebut valid atau layak digunakan. Tingkat signifikansi alpha uji validitas ini adalah 0,05 dan *degree of freedom* (df) = n-2, dengan n adalah jumlah responden untuk uji validitas adalah 31 responden, maka df dapat dihitung 31-2=29. Dari tingkat signifikansi alpha dan df maka didapat r tabel 0,355.

Tabel 2. Hasil Uji Validitas Data Penelitian

Variabel	Item pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan Validitas
Internal (X1)	P1	0.530	0.355	Valid
	P2	0.736	0.355	Valid
	P3	0.487	0.355	Valid
	P4	0.556	0.355	Valid
	P5	0.530	0.355	Valid
	P6	0.604	0.355	Valid
	P7	0.467	0.355	Valid
	P8	0.484	0.355	Valid
Eksternal (X2)	P1	0.804	0.355	Valid
	P2	0.642	0.355	Valid
	P3	0.534	0.355	Valid
	P4	0.659	0.355	Valid
	P5	0.753	0.355	Valid
	P6	0.773	0.355	Valid
	P7	0.721	0.355	Valid
	P8	0.594	0.355	Valid
	P9	0.784	0.355	Valid
	P10	0.731	0.355	Valid
Produktivitas Kerja (Y)	P1	0.625	0.355	Valid
	P2	0.700	0.355	Valid
	P3	0.724	0.355	Valid
	P4	0.517	0.355	Valid
	P5	0.552	0.355	Valid
	P6	0.584	0.355	Valid

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS (2022)

Berdasarkan Tabel 4.8 di atas dapat diketahui bahwa uji validitas pada setiap variabel diketahui valid. Hal ini dibuktikan dengan semua nilai hasil r_{hitung} pada setiap pernyataan dalam instrumen memiliki r_{hitung} lebih besar daripada r_{tabel} yang merupakan parameter pengukuran validitas dalam penelitian ini yaitu 0,355. Oleh karena itu seluruh pernyataan dalam instrumen yang telah diujicobakan dapat digunakan sebagai instrumen penelitian.

Uji Reliabilitas

Instrumen yang reliabel mengandung arti bahwa instrument tersebut harus baik sehingga mampu mengungkapkan data yang bisa dipercaya. Hasil uji reliabilitas dalam

penelitian ini menunjukkan bahwa besarnya *cronbach's alpha* (α) lebih besar dari 0,60, oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa jawaban responden untuk semua pernyataan reliabel.

Tabel 3. Hasil Uji Reliabilitas Data Penelitian

Variabel	Nilai Cronbach's Alpha (α)	Kriteria Cronbach's Alpha (α) > 0,60	Keterangan
Internal (X1)	0,665	>0,60	Reliabel
Eksternal (X2)	0,881	>0,60	Reliabel
Produktivitas Kerja (Y)	0,643	>0,60	Reliabel

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS (2022)

Berdasarkan Tabel 4.9 diatas diperoleh hasil uji reliabilitas bahwa nilai *cronbach alpha* (α) adalah lebih besar dari 0,60, jadi instrumen yang diujicobakan dalam penelitian ini adalah reliabel.

Uji Asumsi Klasik Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan sebagai pengujian untuk mengetahui data instrumental variable internal (X1), eksternal (X2), dan produktivitas kerja (Y) berdistribusi normal atau tidak. Berikut disajikan hasil pengujian normalitas data dengan rumus perhitungan *Kolmogorov-Smirnov test* yang diolah menggunakan aplikasi *IBM SPSS Statistics 22*.

Tabel 4. Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		31
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.42556422
	Most Extreme Differences	.143
Test Statistic	Absolute Positive	.061
	Negative	-.143
Asymp. Sig. (2-tailed)		.143
		.106 ^c

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

Sumber : Hasil Pengolahan

SPSS (2022)

Berdasarkan Tabel 4.10 diatas diperoleh perhitungan hasil pengujian menggunakan *One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test* menunjukkan nilai signifikansi sebesar 0,060 lebih besar dari nilai alpha yang telah ditetapkan sebesar 0,05 sehingga data instrumen dinyatakan berdistribusi normal.

Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas digunakan untuk melihat apakah model regresi ditemukan ada atau tidaknya korelasi antara variabel bebas (independent). Syarat berlakunya model regresi berganda adalah antar variabel bebasnya tidak mengandung multikolinearitas. Pengujian multikolinearitas dapat dilihat dari *Variance Inflation Factor* (VIF) dan nilai *tolerance*. Antar variabel bebas dikatakan multikolinearitas apabila nilai *tolerance* > 0,1 dan VIF < 10

Tabel 5. Uji Multikolinearitas

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	8.066	2.437		3.310	.003		
FAKTOR INTERNAL	.256	.098	.470	2.600	.015	.398	2.511
FAKTOR EKSTERNAL	.198	.095	.376	2.081	.047	.398	2.511

Dependent Variable: PRODUKTIVITAS KERJA

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS (2022)

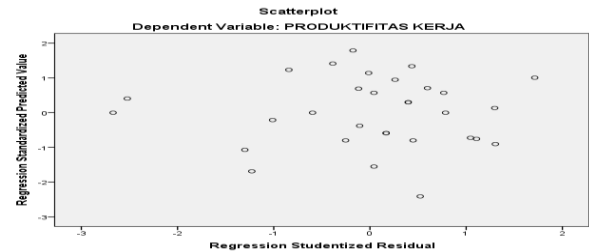
Berdasarkan Tabel 4.11 diatas diperoleh nilai VIF variabel faktor internal

a. (X1) sebesar $2.511 < 10$ dan nilai *tolerance* $0,398 > 0,1$ sehingga dapat disimpulkan bahwa

model regresi tidak mengandung multikolinearitas. Variabel faktor eksternal (X2) nilai VIF $2.511 < 10$ dan nilai *tolerance* $0,398 > 0,1$ sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi tidak mengandung multikolinearitas.

Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas ini digunakan untuk menguji apakah terjadi ketidaksamaan variabel dari residual atau pengamatan ke pengamatan lain dalam model regresi. Model regresi yang baik adalah tidak terjadi heteroskedastisitas atau terjadi heteroskedastisitas. Gejala heteroskedastisitas ada atau tidak dapat dilihat melalui Grafik *Scatterplot* dimana tidak terjadi pola tertentu pada grafik.



Gambar 1. Uji Scatterplot

Uji Regresi Linear Berganda

Regresi Linear berganda ditujukan untuk menentukan hubungan Linear antara variabel bebas yang bisa disebut X1, X2 dengan variabel terikat yang bisa disebut Y. persamaan regresinya adalah sebagai berikut :

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + e$$

Analisis regresi linear berganda dalam penelitian ini menggunakan bantuan program aplikasi SPSS 22.0 yang dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 6. Uji Regresi Linear Berganda
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	8.066	2.437		3.310	.003
FAKTOR INTERNAL	.256	.098	.470	2.600	.015
FAKTOR EKSTERNAL	.198	.095	.376	2.081	.047

a. Dependent Variable: PRODUKTIVITAS KERJA

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS (2022)

Berdasarkan hasil pengolahan regresi linear berganda yang ditunjukkan pada tabel 4.12, maka diperoleh hasil regresi linear berganda sebagai berikut :

$$Y = 8.066 + 0.256 X_1 + 0.198 X_2 + e$$

1. Konstanta (a) = 8.066 ini menunjukkan konstan, dimana variabel faktor internal (X1), faktor eksternal (X2) = 0, maka Keputusan produktivitas kerja sebesar 8.066.
2. Koefisien X1 = 0.256, hal ini menunjukkan bahwa variabel faktor internal berpengaruh secara positif terhadap produktivitas kerja, atau dengan kata lain jika variabel faktor internal semakin diperbaiki dan ditingkatkan sebesar satu satuan maka produktivitas kerja akan bertambah

sebesar 0.256.

3. Koefisien X2 = 0.198, hal ini menunjukkan bahwa variabel faktor eksternal berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja, atau dengan kata lain apabila variabel faktor internal semakin diperbaiki dan ditingkatkan sebesar satu satuan maka produktivitas kerja akan bertambah sebesar 0.198

Uji Hipotesis

Uji t (Parsial)

Nilai t_{hitung} akan dibandingkan dengan nilai t_{tabel} . Nilai t_{tabel} pada tingkat kesalahan (α) = 5% dengan derajat kebebasan (df) = (n – 2). Jumlah sampel (n) adalah sebanyak 31 orang, jadi df = (31 – 2) = 29. Dengan demikian t_{tabel} sebesar 1.699. Variabel bebas

dikatakan berpengaruh terhadap variabel terikat bisa dilihat dari probabilitas variabel bebas dibandingkan dengan tingkat kesalahannya (α). Jika probabilitas variabel bebas lebih besar dari tingkat kesalahannya (α) maka variabel bebas tidak berpengaruh, tetapi jika probabilitas variabel bebas lebih kecil dari tingkat kesalahannya (α) maka variabel bebas tersebut berpengaruh terhadap variabel terikat. Model pengujiannya adalah:

1. $H_0 : \beta_i = 0$, artinya secara parsial tidak terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dari variabel bebas terhadap variabel terikat.
2. $H_1 : \beta_i \neq 0$, artinya secara parsial terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dari variabel bebas terhadap variabel terikat.

Selanjutnya, nilai t_{hitung} akan dibandingkan dengan nilai t_{tabel} . Maka kriteria produktivitas kerja :

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

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

**Tabel 7. Uji t
Coefficients^a**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	8.066	2.437		3.310	.003
FAKTOR INTERNAL	.256	.098	.470	2.600	.015
FAKTOR EKSTERNAL	.198	.095	.376	2.081	.047

a. Dependent Variable: PRODUKTIVITAS KERJA

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS (2022)

Berdasarkan tabel 4.13 di atas dapat diketahui bahwa nilai t_{hitung} untuk variabel nilai faktor internal (X1) adalah 2.600, untuk variabel faktor eksternal (X2) adalah 2.081. berdasarkan kriteria uji hipotesis, maka dapat disimpulkan :

1. Nilai t_{hitung} faktor internal 2.600 dan nilai t_{tabel} 1.699 sehingga $t_{hitung} > t_{tabel}$ (2.600 > 1.699) sehingga dapat

disimpulkan bahwa variabel faktor internal berpengaruh positif dan signifikan ($0.001 < 0.50$) secara parsial terhadap produktivitas kerja.

2. Nilai t_{hitung} faktor eksternal 2.081 dan nilai t_{tabel} 1.699 sehingga $t_{hitung} > t_{tabel}$ (2.081 > 1.699) sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel faktor eksternal berpengaruh positif dan signifikan ($0.000 < 0.50$) secara parsial terhadap produktivitas kerja.

Uji F (Uji Serempak atau Simultan)

**Tabel 8. Uji Serempak atau Simultan (Uji – F)
ANOVA^a**

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	106.517	2	53.258	24.460	.000 ^b
Residual	60.967	8	2.177		
Total	167.484	30			

a. Dependent Variable: PRODUKTIVITAS KERJA

b. Predictors: (Constant), FAKTOR EKSTERNAL, FAKTOR INTERNAL

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS (2022)

Berdasarkan 4.14 di atas menunjukkan bahwa nilai F_{hitung} adalah 24.460 dengan tingkat signifikansi 0.000, sedangkan F_{tabel} adalah 2.95 dan $\alpha = 5\%$. Oleh karena $F_{hitung} > 2.95$ F_{tabel} dan tingkat signifikansinya $0.000 < 0.05$ menunjukkan bahwa variabel faktor internal dan eksternal memiliki pengaruh yang positif dan signifikan secara serentak atau simultan terhadap variabel produktivitas kerja.

Uji Koefisien Determinasi (R^2)

**Tabel 9 Hasil Koefisien Determinasi (R^2)
Model Summary^b**

HHJ	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.797 ^a	.636	.610	1.476

a. Predictors: (Constant), FAKTOR EKSTERNAL, FAKTOR INTERNAL

b. Dependent Variable: PRODUKTIVITAS KERJA

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS (2022)

Berdasarkan tabel 4.15 di atas, dapat disimpulkan sebagai berikut :

- $R = 0.797$ berarti hubungan antara variabel faktor internal dan faktor eksternal terhadap produktivitas kerja sebesar 79.7% artinya berhubungan erat.
- Adjusted R Square* sebesar 0.610 berarti 61.0% variabel produktivitas kerja dapat dijelaskan oleh faktor internal dan faktor eksternal. Sedangkan sisanya 39.0% dapat dijelaskan oleh variabel – variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.
- Std. Error of the Estimate* sebesar 1.476. *Std. Error of the Estimate*, disebut juga standar deviasi, mengukur variasi dari nilai yang diprediksi. Semakin kecil standar deviasi berarti model semakin baik.

Pembahasan

Dari hasil pengolahan data yang telah dilakukan maka diperoleh faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja terhadap Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Karo:

Pengaruh Faktor Internal Terhadap Produktivitas Kerja

Berdasarkan hasil uji hipotesis yang telah dilakukan, ternyata terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel faktor internal terhadap produktivitas kerja pada Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Karo. Hasil penelitian ini menunjukkan nilai t_{hitung} 2.600 dengan nilai taraf signifikansinya 0,000. Dengan demikian t_{hitung} 2.600 > t_{tabel} 1.699 dan taraf signifikansi (0,000) < (0,05), sehingga H_{a1} diterima dan H_0 ditolak.

Kajian Ravianto (1986) dalam Nurjaman (2017:223) mengemukakan faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja secara umum yaitu motivasi, kedisiplinan, pendidikan, etos kerja, dan keterampilan. Faktor lainnya yang mempengaruhi produktivitas adalah sebagai berikut kemampuan, sikap, upah, perjanjian kerja, peningkatan teknologi.

Selanjutnya, hasil tersebut juga searah dengan temuan pada penelitian terdahulu yang dilakukan Dian Wahyu Pratiwi dan Widiyanto (2018) Hasil penelitian ini

menunjukkan bahwa faktor internal dan faktor eksternal secara simultan berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja pada tenaga kerja IKM monel dengan kontribusi 52%, sedangkan secara parsial faktor internal berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja sebesar 10,11% dan faktor eksternal memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja sebesar 45,56%. Saran yang berkaitan dengan hasil penelitian yaitu bagi pengusaha harus memperhatikan upah yang diberikan pada pekerja agar pekerja lebih semangat dalam melaksanakan pekerjaannya.

Pengaruh Faktor Eksternal Terhadap Produktivitas Kerja

Berdasarkan hasil uji hipotesis yang telah dilakukan, ternyata terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel faktor eksternal terhadap produktivitas kerja pada Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Karo. Hasil penelitian ini menunjukkan nilai t_{hitung} 2.081 dengan nilai taraf signifikansinya 0,000. Dengan demikian t_{hitung} 2.801 > t_{tabel} 1.699 dan signifikansi (0,000) < (0,05), sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima. Hal tersebut sesuai dengan teori yang dikemukakan

Kajian Ravianto (1986) dalam Nurjaman (2017 : 223) Faktor eksternal adalah faktor yang berasal dari kebijakan atau keputusan dari manajemen perusahaan yang mempengaruhi produktivitas kerja pegawai.

Selanjutnya, hasil tersebut juga searah dengan temuan pada penelitian terdahulu yang dilakukan Dewa Ayu Candra Dewi Laksmi (2016) Hasil penelitian yaitu yang dominan mempengaruhi produktivitas kerja pegawai di UD. Pia Bali Sinar Abadi adalah faktor motivasi eksternal dengan variabel status dengan nilai ekstraksi 0,781 dan faktor motivasi internal dengan variabel tanggung jawab dengan nilai ekstraksi 0,819.

Pengaruh Faktor Internal dan Faktor Eksternal Terhadap Produktivitas Kerja

Hasil analisis regresi linear berganda diperoleh persamaan regresi, yaitu: $Y = 8.066$

+ 0.256 X1 + 0.198 X2 + e, dimana konstanta (a) sebesar 8.066, koefisien regresi variabel faktor internal 0,256, koefisien regresi variabel eksternal 0,198. Faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja, yaitu: faktor internal dan faktor eksternal secara simultan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja, hal ini ditunjukkan dimana F_{hitung} sebesar 24.460 dengan nilai taraf signifikansi 0,000. Dengan demikian F_{hitung} 24.460 > F_{tabel} 2,95 dan nilai taraf signifikansinya 0,000 < 0,05, maka H_a diterima dan H_0 ditolak. Pada hasil uji koefisien determinasi (R^2) menunjukkan nilai *adjusted R square* sebesar 0,610 atau 61.0 % mempunyai hubungan yang sedang dalam mempengaruhi produktivitas kerja sisanya sebesar 39.0% dijelaskan oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian tersebut seperti faktor gaji, lingkungan kerja kompensasi, dan pekerjaan.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

- Hasil uji ketepatan model berdasarkan tabel, menunjukkan bahwa model regresi yang digunakan dalam penelitian ini baik atau goodness of fit model. Hal ini terbukti dengan nilai F hitung sebesar 24.460 dan signifikansi sebesar 0,000. Hal ini menunjukkan bahwa variabel independen yakni faktor internal dan faktor eksternal pegawai berpengaruh terhadap variabel dependen yakni produktivitas kerja. Sehingga, dapat disimpulkan bahwa hipotesis alternatif pertama yang menyatakan bahwa faktor internal dan faktor eksternal pegawai berpengaruh secara simultan terhadap produktivitas kerja diterima
- Faktor internal pegawai berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai. Hal ini dibuktikan dengan nilai t hitung faktor internal pegawai sebesar 2.600 > t tabel sebesar 1.699. Hasil statistik uji t untuk variabel faktor internal pegawai diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,000 yang berada dibawah 0,05 (tingkat signifikansi $\alpha=5\%$).

- Faktor eksternal pegawai berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai. Hal ini dibuktikan dengan nilai t hitung faktor internal pegawai sebesar 2.081 > t tabel sebesar 1.699. Hasil statistik uji t untuk variabel faktor internal pegawai diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,000 yang berada dibawah 0,05 (tingkat signifikansi $\alpha=5\%$).

Saran

- Bagi pegawai faktor internal dan faktor eksternal terhadap produktivitas kerja yang mempengaruhi produktivitas kerja secara umum yaitu motivasi, kedisiplinan, pendidikan, etos kerja, dan keterampilan. Faktor lainnya yang mempengaruhi produktivitas adalah sebagai berikut kemampuan, sikap, upah, perjanjian kerja, peningkatan teknologi
- Diharapkan pengaruh faktor internal dan eksternal terhadap produktivitas kerja komunikasi antara pegawai maupun pimpinan dengan pegawai dapat memberikan informasi mengenai pekerjaan, konseling, bimbingan, pendidikan karir dalam memotivasi pegawai serta informasi untuk kepentingan pekerjaan
- Bagi yang tertarik untuk meneliti dengan tema sejenis, disarankan untuk menggunakan alat ukur yang lebih baik, serta menggunakan variabel lain seperti lingkungan kerja, pekerjaan dalam organisasi, produktivitas, struktur organisasi, motivasi, lingkungan kerja dan lain-lain sehingga produktivitas kerja yang diharapkan dapat mencapai titik optimal.

DAFTAR PUSTAKA

- Handoko, Jantra. 2019. *Pengaruh Faktor Internal dan Eksternal Pegawai terhadap Produktivitas Kerja(studi kasus pada pegawai bagian produksi PT. Anugerah Mulia Indobel "Coklat Monggo" Yogyakarta*). Universitas Sanata Dharma. *Jurnal Nasional Manajemen Pemasaran*, Vol.1, No.2, Hal. 45-50

- Hartatik, Indah Puji. 2021. *Buku Praktis Mengembangkan SDM*. Yogyakarta : Laksana.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi*. Jakarta : PT Bumi Aksara.
- Kussriyanto, Bambang. 2015. *Meningkatkan Produktivitas Pegawai*. Jakarta : PT Gramedia.
- Laksmi, Dewa Ayu Candra Dewi. 2016. *Analisis Faktor – Faktor Motivasi Eksternal Dan Internal Yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja (Studi Kasus : UD. Pia Bali Sinar Abadi)*. *Jurnal Rekayasa Dan Manajemen Agroindustri*, Vol.4, No.2, Hal. 23-31.
- Ningsih, Heny Triastuti Kurnia. 2020. *Metodologi Penelitian Bisnis*. Medan : Perdana Publishing.
- Nugroho, Aristo. 2019. *Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja Pegawai studi kasus pegawai bagian Fill & Pack PT Sari Husada Tbk Unit II Jalan Raya Solo Km 19, Kemudo-Klaten, Jawa Tengah Yogyakarta*. Universitas Sanata Dharma. *Jurnal Ekonomi Manajemen*, Vol.8, No.12, Hal. 60-70
- Nurzaman, Kadar. 2017. *Manajemen Personalia*. Bandung : CV Pustaka Setia.
- Pratiwi, Dian Wahyu, & Widiyanto, Widiyanto. 2018 . *Pengaruh Faktor Internal dan Faktor Eksternal terhadap Produktivitas Kerja*. *Economic Education Analysis Journal*, Vol.7, No.2, Hal 654-670.
- Saleh, Abdul Rachman. 2018. *Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Etos Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Bagian Produksi Di Pt. Inko Java Semarang*. *Journal economics and business*, Vol.11, No.1, Hal. 150-200.
- Sedarmayanti, 2018. *Tata Kerja Dan Produktivitas Kerja*. Bandung : CV Mandar Maju.
- Sinungan, Muchdarsyah. 2018. *Produktivitas apa dan bagaimana*. Jakarta : PT Bumi Aksara
- Sugiyono, 2019. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*, Bandung : CV Alfabeta.
- Sujarweni, Wiratna. 2020. *Metodologi Penelitian Lengkap, Praktis,dan Mudah Dipahami*, Yogyakarta: PUSTAKABARUPRESS
- Sutrisno, Edy. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenada Media Group.
- Thoha, Miftah. 2016. *Manajemen Kepegawaian Sipil Di Indonesia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Widiasworo Erwin , 2019. *Menyusun Penelitian Kuantitatif Untuk Skripsi Dan Tesis*. Yogyakarta : Araska