

PENGARUH PENGALAMAN KERJA, LOYALITAS KERJA DAN BEBAN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA PEGAWAI PADA AUDITORAT KEUANGAN NEGARA I BADAN PEMERIKSA KEUANGAN REPUBLIK INDONESIA

Hely Najmuddin

ABSTRACT

This study aims to analyze the influence of work experience (X1), work loyalty (X2) and workload (X3) on employee work productivity (Y) at the State Financial Auditorate I of the Republic of Indonesia BPK. The hypotheses tested in this study are: (1) It is suspected that the work experience variable (X1) has an effect on employee work productivity (Y). (2) It is suspected that the work loyalty variable (X2) has an effect on employee work productivity (Y). (3) It is suspected that the workload variable (X3) has an effect on employee work productivity (Y). (4) It is suspected that the work experience variable (X1), work loyalty (X2) and workload (X3) simultaneously have an effect on employee work productivity (Y). This study uses a quantitative analytical descriptive design. The sampling technique used is Proportionate Stratified Random Sampling, where the sample of respondents is 176 people. The data collection instrument uses a questionnaire. The data analysis technique uses descriptive analysis, analysis requirements test, BLUE assumption test and hypothesis test. The results of the study obtained that: First, work experience has a significant influence on employee work productivity of 67.1% and significant tcount $18.717 > t_{table} 1.960$ with a significance value of $0.000 < 0.05$. Second, work loyalty has a significant influence on employee work productivity of 52.1% and the significance test obtained a tcount value of $13.685 > t_{table} 1.980$ with a significance value of $0.000 < 0.05$. Third, Workload has a significant influence on employee work productivity of 50.9% and the significance test obtained a tcount value of $13.346 > t_{table} 1.960$ with a significance value of $0.000 < 0.05$. Fourth, work experience, work loyalty and workload simultaneously have a significant influence on employee work productivity of 68.6% and a significant value of Fcount $123.663 > F_{table} 2.67$ with a significance value of $0.000 < 0.05$.

Keywords: *Work experience, work loyalty, workload and employee work productivity*

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisa pengaruh pengalaman kerja (X1), loyalitas kerja (X2) dan beban kerja (X3) terhadap produktivitas kerja pegawai (Y) pada Auditorat Keuangan Negara I BPK RI. Hipotesis yang diuji dalam penelitian ini adalah: (1) Diduga variabel pengalaman kerja (X1) berpengaruh terhadap produktivitas kerja pegawai (Y). (2) Diduga variabel loyalitas kerja (X2) berpengaruh terhadap produktivitas kerja pegawai (Y). (3) Diduga variabel beban kerja (X3) berpengaruh terhadap produktivitas kerja pegawai (Y). (4) Diduga variabel pengalaman kerja (X1), loyalitas kerja (X2) dan beban kerja (X3) secara simultan berpengaruh terhadap produktivitas kerja pegawai (Y). Penelitian ini menggunakan desain deskriptif analitis kuantitatif. Teknik penarikan sampel yang digunakan adalah Proportionate Stratified Random Sampling, dimana sampel respondennya sebanyak 176 orang. Instrumen pengumpulan data menggunakan kuesioner. Adapun teknik analisis data menggunakan analisis deskriptif, uji persyaratan analisis, uji asumsi BLUE dan uji hipotesis. Hasil penelitian diperoleh bahwa: Pertama, pengalaman kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai sebesar 67,1% dan signifikan thitung $18,717 > t_{tabel} 1,960$ dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Kedua, loyalitas kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai sebesar 52,1% dan uji signifikan diperoleh nilai thitung $13,685 > t_{tabel} 1,980$ dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Ketiga, Beban kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai sebesar 50,9% dan uji signifikan diperoleh nilai thitung $13,346 > t_{tabel} 1,960$ dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Keempat, pengalaman kerja, loyalitas kerja dan beban kerja secara

simultan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai sebesar 68,6% dan nilai signifikan Fhitung 123,663 > Ftabel 2,67 dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$.

Kata Kunci: Pengalaman kerja, Loyalitas kerja, Beban kerja dan Produktivitas kerja pegawai

PENDAHULUAN

Dalam upaya menjalankan roda pemerintahan, setiap organisasi baik pasti memiliki tujuan yang harus dicapai dan memberikan arah serta menyatukan unsur-unsur yang terdapat dalam organisasi agar mampu maju dan berkembang. Untuk mencapai tujuan-tujuan diperlukan serangkaian kegiatan yang dikenal sebagai proses manajemen, yang terdiri dari tindakan perencanaan, pengorganisasian, penggerakkan dan pengendalian melalui pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber daya lainnya.

Sumber daya manusia yang berkualitas adalah yang memiliki keterampilan, kemampuan dan pengetahuan, dan sikap yang baik dalam bekerja. Dalam meningkatkan produktivitas kerja telah menjadi perhatian utama dalam manajemen organisasi saat ini. Produktivitas kerja bukan hanya sekadar indikator kinerja organisasi, tetapi juga merupakan faktor kunci dalam mencapai keberhasilan dan pertumbuhan organisasi.

Produktivitas kerja adalah ukuran efisiensi dan efektivitas dalam menghasilkan barang atau jasa yang diinginkan oleh publik. Produktivitas kerja yang tinggi dapat meningkatkan kualitas produk, menurunkan biaya produksi, memperluas pangsa pasar, dan meningkatkan keuntungan organisasi. Produktivitas kerja juga berpengaruh pada pengalaman kerja, loyalitas, dan beban kerja pegawai, yang merupakan aset berharga bagi organisasi. Oleh karena itu, meningkatkan produktivitas kerja pegawai merupakan salah satu tujuan utama dalam manajemen organisasi saat ini. Menurut Yuniarsih & Suwatno, (2016), produktivitas kerja adalah hasil konkret atau produk yang

dihasilkan oleh individu ataupun kelompok, selama satuan waktu tertentu dalam suatu proses kerja.

Pengalaman kerja merupakan salah satu elemen penting yang mempengaruhi produktivitas kerja. Maka dibutuhkan pegawai yang memiliki pendidikan dan pengalaman kerja yang baik. Oleh karena itu pengalaman kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja pegawai, masa kerja atau pengalaman kerja juga dapat mempengaruhi kualitas kerja pegawai. Pengalaman kerja mencerminkan tingkat penguasaan kerja dan tanggung jawab yang sudah sangat matang dimiliki seorang pegawai dalam bekerja yang dapat diukur dari masa kerja dan jenis pekerjaan yang pernah dikerjakan pegawai (Setiawan 2016:5).

Pengalaman kerja adalah ukuran tentang lama waktu atau masa kerja yang telah ditempuh seseorang dapat memahami tugas-tugas suatu pekerjaan dan telah melaksanakan dengan baik (Ranupandojo, 2014). Pengalaman kerja adalah pengetahuan atau keterampilan yang telah diketahui dan dikuasai seseorang yang akibat dari perbuatan atau pekerjaan yang telah dilakukan selama beberapa waktu tertentu (Trijoko, 2014). Dengan pengalaman kerja yang semakin baik maka pegawai akan diharapkan dapat memberikan produktivitas kerja yang baik dan menjadi contoh bagi pegawai yang baru bergabung ke dalam organisasi. Salah satu cara untuk meningkatkan produktivitas kerja pegawai yang berkaitan dengan pengalaman kerja yang dimiliki adalah dengan memberikan pelatihan terhadap pegawai yang bersangkutan.

Selain pengalaman kerja, loyalitas kerja juga memiliki peran penting dalam

meningkatkan produktivitas. Loyalitas pegawai itu merupakan kesetiaan pegawai terhadap organisasi. Syadam (2010) mengatakan Loyalitas merupakan kesetiaan karyawan terhadap perusahaan yang akan menimbulkan rasa tanggung jawab.. Kesetiaannya ini dicerminkan oleh kesediaan karyawan menjaga dan membela organisasi di dalam maupun di luar pekerjaan dari rongrongan orang yang tidak bertanggung jawab.

Di samping pengalaman kerja dan loyalitas pegawai terhadap produktivitas kerja, beban kerja juga memiliki dampak yang signifikan pada produktivitas kerja. Beban kerja adalah salah satu faktor yang harus di perhatikan untuk meningkatkan produktivitas pegawai. Menurut Munandar (2011:385) Beban kerja adalah suatu tugas yang diberikan kepada karyawan untuk diselesaikan dengan menggunakan keterampilan dan potensi dari karyawan pada waktu tertentu. Menurut Meshkati dalam Tarwaka (2015) beban kerja dapat didefinisikan sebagai suatu perbedaan antara kapasitas atau kemampuan kerja dengan tuntutan pekerjaan yang harus dihadapi. Organisasi harus bisa memperhatikan beban kerja pegawainya agar bisa sesuai dengan kapasitas kerja yang dimiliki oleh para pegawainya. Sehingga produktivitas pegawainya bisa tercapai. Beban kerja tersebut dapat berupa beban fisik maupun beban mental.

Fenomena yang terjadi pada saat ini di Auditorat Keuangan Negara I Badan Pemeriksa Keuangan Republik Indonesia adalah pegawai dengan pengalaman kerja yang lama, pegawai senior, sering kurang mau mengikuti pelatihan, karena merasa sudah mampu menyelesaikan pekerjaan yang menjadi tanggungjawabnya, karena sudah dianggap menjadi kebiasaan sehingga akan mengurangi produktivitas kerja pegawai secara umum. Terlihat juga

bahwa ada beberapa pegawai yang memiliki pengalaman kerja sudah lama dalam arti kata telah bekerja lebih dari 3 tahun memiliki kinerja yang standar, tidak terlalu bagus dan juga tidak terlalu buruk, hal ini dapat dipengaruhi karena posisi mereka pada saat ini sudah mapan dan juga merupakan pegawai tetap. Selain itu dengan pengalaman kerja yang lebih lama, dapat disebut bahwa loyalitas mereka terhadap organisasi sudah baik, namun yang menjadi perhatian adalah sedikitnya pegawai dengan pengalaman kerja cukup mau mengikuti pelatihan untuk menunjang produktivitas kerja pegawai lebih baik dari sebelumnya.

Permasalahan lain yang terjadi pada Auditorat Keuangan Negara I Badan Pemeriksa Keuangan Republik Indonesia ini ialah masih adanya beberapa pegawai yang masih kurang dalam bekerja itu hanya mengandalkan teman kerja atau partnernya sehingga kinerja yang dimilikinya terlihat rendah. Selain itu masih ada pegawai yang tidak sesuai dengan standar dan peraturan dari organisasi.

Adapun turunnya loyalitas dan sikap kerja itu mungkin bisa dikarenakan upah yang tidak sesuai, tidak cocoknya dengan lingkungan kerja yang buruk. Ketidak loyalitasan karyawan itu ditunjukkan dengan sikap turun/rendahnya produktivitas kerja dan tingkat absensi yang naik.

Beban kerja merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja. Namun tidak meratanya beban kerja pegawai merupakan salah satu faktor yang menyebabkan tidak stabilnya produktivitas kerja pada pegawai. Ketika beban kerja tidak dibagi secara merata, maka produktivitas kerja pegawai menjadi tidak stabil.

TINJAUAN PUSTAKA

1. Pengalaman Kerja

Menurut Marwansyah dalam Wariati (2015:65) pengalaman kerja adalah suatu pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan yang dimiliki pegawai untuk mengemban tanggungjawab dari pekerjaan sebelumnya. Menurut Malayu S.P Hasibuan (2016:55), orang yang berpengalaman merupakan calon karyawan yang telah siap pakai. Pengalaman kerja seorang pelamar hendaknya mendapat pertimbangan utama dalam proses seleksi. Bangun (2012:210) mengatakan bahwa perputaran pekerjaan (job rotation) merupakan pemidahan pekerjaan lainnya dalam organisasi, sehingga dapat menambah pengetahuan dan pengalaman tenaga kerja.

Menurut Widodo (2015:131), dimensi dalam pengalaman kerja adalah sebagai berikut :

- 1) Gerakannya lancar. Setiap karyawan yang berpengalaman akan melakukan gerakan yang baik dalam bekerja tanpa disertai keraguan.
- 2) Dapat menduga akan timbulnya kesulitan sehingga lebih siap menghadapinya. Dengan pengalaman kerja yang dimilikinya maka seorang pegawai yang sudah berpengalaman dapat menduga akan adanya kesulitan dan siap menghadapinya.
- 3) Bekerja dengan tenang. Seorang pegawai yang berpengalaman akan memiliki rasa percaya diri yang cukup besar.

Dari beberapa pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa pengalaman kerja adalah tingkat penguasaan pengetahuan serta keterampilan seseorang dalam pekerjaannya yang dapat diukur dari masa kerja dan dari tingkat pengetahuan serta keterampilan yang dimilikinya.

2. Loyalitas Kerja

Menurut Riyanti (2017:6), mengatakan bahwa loyalitas kerja karyawan adalah tekad dan kemampuan untuk mengikuti dengan penuh kesadaran, tanggung jawab, tekad dan kemampuan yang harus ditunjukkan dalam sikap dan perilaku sehari-hari, dan dalam pelaksanaan tugas. Hasibuan (2021:210), menyatakan bahwa loyalitas kerja karyawan adalah keragamaan peran dan anggota dalam menggunakan pikiran dan waktunya untuk mencapai tujuan organisasi. Sedangkan Suhendi (2017:260), mengatakan bahwa loyalitas kerja karyawan ditunjukkan dengan adanya komitmen karyawan terhadap perusahaan, komitmen organisasi dapat dibentuk oleh beberapa faktor baik dari organisasi maupun individu. Kemudian menurut Robbins (dalam Husni, Musnadi & Faisal, 2018:91) loyalitas merupakan proses yang timbul sebagai akibat keinginan untuk setia dan berbakti baik itu pada pekerjaannya, kelompok, atasan maupun pada perusahaannya, hal ini menyebabkan seseorang rela berkorban demi memuaskan pihak lain atau masyarakat.

Dimensi loyalitas menurut Saydam (2018:485) antara lain:

- a. Ketaatan atau kepatuhan, pegawai mempunyai tekad dan kesanggupan untuk menaati segala peraturan, perintah dari organisasi dan tidak melanggar larangan yang telah ditentukan baik secara tertulis maupun tidak tertulis.
- b. Bertanggung jawab, adalah karakteristik pekerjaan dan prioritas tugasnya mempunyai konsekuensi yang dibebankan pegawai.
- c. Pengabdian, adalah kesediaan untuk mengabdikan dan membangun hubungan komitmen dengan organisasi.
- d. Kejujuran adalah sikap yang mencerminkan perilaku yang dapat memegang tanggung jawab dan kepercayaan.

Dari pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa loyalitas kerja adalah tekad dan kesanggupan seorang pegawai kepada organisasi untuk mentaati, melaksanakan dan mengamalkan sesuatu yang dipatuhi dengan penuh kesadaran dan tanggung jawab dalam bekerja.

3. Beban Kerja

Menurut Simamora (2011:57), beban kerja adalah mengidentifikasi baik jumlah karyawan maupun kualifikasi karyawan yang diperlukan untuk mencapai tujuan organisasi. Sedangkan menurut Munandar (2014:20) menyatakan “Beban kerja adalah tugas-tugas yang diberikan pada tenaga kerja atau karyawan untuk diselesaikan pada waktu tertentu dengan menggunakan keterampilan dan potensi dari tenaga kerja. Menurut Hart dan Staveland dalam Tarwaka (2015:108), bahwa beban kerja merupakan sesuatu yang muncul dari interaksi antara tuntutan tugas-tugas, lingkungan kerja dimana digunakan sebagai tempat kerja, ketrampilan, perilaku dan persepsi dari pekerja.

Dimensi beban kerja menurut Munandar (2014:23) adalah sebagai berikut :

- a. Beban Fisik yaitu beban kerja yang berdampak pada gangguan kesehatan seperti pada sistem faal tubuh, jantung, pernapasan serta alat indera pada tubuh seseorang yang disebabkan oleh kondisi pekerjaan.
- b. Beban Mental merupakan beban kerja yang timbul saat karyawan melakukan aktivitas mental/psikis dilingkungan kerjanya.
- c. Beban Waktu merupakan beban kerja yang timbul saat karyawan dituntut untuk menyelesaikan tugas-tugasnya sesuai dengan waktu yang telah ditentukan.

Berdasarkan uraian tersebut di atas dapat disimpulkan bahwa yang

dimaksud dengan beban kerja adalah tugas-tugas yang diberikan pada pegawai untuk diselesaikan pada waktu tertentu dengan menggunakan keterampilan dan potensi dari pegawai.

4. Produktivitas Kerja Pegawai

Menurut Tohardi dalam Sutrisno (2017:100), produktivitas kerja merupakan sikap mental. Sikap mental yang selalu mencari perbaikan terhadap apa yang telah ada. Suatu keyakinan bahwa seseorang dapat melakukan pekerjaan lebih baik hari ini daripada hari kemarin dan hari esok lebih baik daripada hari ini. Menurut Kussrianto 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 serta efektif dan efisien. Sinungan (2014:12) produktivitas kerja adalah ukuran dari kualitas dan kuantitas dari pekerjaan yang telah dikerjakan, dengan mempertimbangkan biaya sumber daya yang digunakan untuk mengerjakan pekerjaan. Sedarmayanti (2011:57) produktivitas kerja adalah meningkatkan hasil barang dan jasa setinggi mungkin dengan memanfaatkan sumber daya secara efisien.

Sutrisno (2016:104), mengatakan bahwa untuk dapat mengukur produktivitas kerja sangat diperlukan suatu indikator, yaitu sebagai berikut :

- a. Kemampuan. Mempunyai kemampuan didalam melaksanakan tugas, disini seorang karyawan sangat bergantung kepada keterampilan yang dimiliki serta profesionalisme mereka dalam bekerja.
- b. Meningkatkan Hasil Yang Dicapai. Berusaha untuk meningkatkan hasil yang dicapai. Hasil merupakan salah satu yang dapat dirasakan baik oleh

- yang mengerjakan maupun yang menikmati hasil pekerjaan tersebut.
- c. Semangat Kerja. Hal ini merupakan suatu usaha untuk lebih baik dari hari kemarin.
 - d. Pengembangan Diri. Pengembangan diri dapat dilakukan dengan melihat tantangan dan harapan dengan apa yang dihadapi.
 - e. Efisiensi. Perbandingan antara hasil yang dicapai dengan keseluruhan sumber daya yang digunakan.

Berdasarkan pengertian para ahli, peneliti menyimpulkan bahwa produktivitas kerja pegawai adalah sikap mental pegawai yang mencerminkan kemampuan pegawai dalam melakukan pekerjaan dan hasil yang diperoleh berdasarkan sumber daya yang digunakan.

HASIL PENELITIAN

1. Pengaruh Pengalaman Kerja (X1) terhadap Produktivitas Kerja Pegawai (Y)

Hasil penelitian menunjukkan persamaan regresi pengalaman kerja terhadap produktivitas kerja pegawai adalah $\hat{Y} = 8,601 + 0,855X_1$. Persamaan regresi tersebut menunjukkan bahwa dengan angka konstanta produktivitas kerja pegawai sebesar 8,601, maka jika terjadi penambahan satu satuan pada variabel pengalaman kerja akan meningkatkan produktivitas kerja pegawai sebesar 0,855 satuan. Selanjutnya nilai koefisien korelasi antara variabel pengalaman kerja dengan variabel produktivitas kerja pegawai adalah 0,819. Kemudian nilai koefisien determinasi sebesar 0,671 atau 67,1%. Hal tersebut mengandung makna bahwa 67,1% dari produktivitas kerja pegawai ditentukan oleh pengalaman kerja, sedangkan 32,9% sisanya ditentukan oleh faktor lain di luar penelitian ini. Adapun hasil uji t menunjukkan bahwa korelasi antara pengalaman kerja dengan

produktivitas kerja pegawai adalah sangat berarti atau signifikan, dimana diperoleh nilai thitung 18,717 yang lebih besar dari nilai ttabel 1,960 dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Hasil uji hipotesis 1 sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Lusiani Wahyu Fauziah (2023) dari hasil penelitian bahwa pengalaman kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada Konveksi An Sport Tasikmalaya.

2. Pengaruh Loyalitas Kerja (X2) terhadap Produktivitas Kerja Pegawai (Y)

Hasil penelitian menunjukkan persamaan regresi loyalitas kerja terhadap produktivitas kerja pegawai adalah $\hat{Y} = 15,833 + 0,724X_2$. Persamaan regresi tersebut menunjukkan bahwa dengan angka konstanta produktivitas kerja pegawai sebesar 15,833, maka jika terjadi penambahan satu satuan pada variabel loyalitas kerja akan meningkatkan produktivitas kerja pegawai sebesar 0,724 satuan. Selanjutnya nilai koefisien korelasi antara variabel loyalitas kerja dengan variabel produktivitas kerja pegawai memiliki pengaruh yang kuat sebesar 0,722. Kemudian nilai koefisien determinasi sebesar 0,521 atau 52,1%. Hal tersebut mengandung makna bahwa 52,1% dari produktivitas kerja pegawai ditentukan oleh loyalitas kerja, sedangkan 47,9% sisanya ditentukan oleh faktor lain di luar penelitian ini. Adapun hasil uji t menunjukkan bahwa korelasi antara loyalitas kerja dengan produktivitas kerja pegawai adalah sangat berarti atau signifikan, dimana diperoleh nilai thitung 13,685 yang lebih besar dari nilai ttabel 1,980 dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Hasil uji hipotesis 2 sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Meila Puspa Piura (2024) Hasil penelitian menunjukkan

bahwa secara parsial Loyalitas Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PERUMDA Air Minum Tirta Randik Musi Banyuasin.

3. Pengaruh Beban Kerja (X3) terhadap Produktivitas Kerja Pegawai (Y)

Hasil penelitian menunjukkan persamaan regresi beban kerja terhadap produktivitas kerja pegawai adalah $\hat{Y} = 16,533 + 0,708X_3$. Persamaan regresi tersebut menunjukkan bahwa dengan angka konstansta produktivitas kerja pegawai sebesar 16,533, maka jika terjadi penambahan satu satuan pada variabel beban kerja akan meningkatkan produktivitas kerja pegawai sebesar 0,708 satuan. Selanjutnya nilai koefisien korelasi antara variabel beban kerja dengan variabel produktivitas kerja pegawai memiliki pengaruh yang kuat sebesar 0,713. Kemudian nilai koefisien determinasi sebesar 0,509 atau 50,9%. Hal tersebut mengandung makna bahwa 50,9% dari produktivitas kerja pegawai ditentukan oleh beban kerja, sedangkan 49,1% sisanya ditentukan oleh faktor lain di luar penelitian ini. Adapun hasil uji t menunjukkan bahwa korelasi antara beban kerja dengan produktivitas kerja pegawai adalah sangat berarti atau signifikan, dimana diperoleh nilai thitung 13,346 yang lebih besar dari nilai ttabel 1,980 dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$.

4. Pengaruh Pengalaman Kerja (X1), Loyalitas Kerja (X2) dan Beban Kerja (X3) Secara Simultan Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai (Y)

Hasil penelitian menunjukkan persamaan regresi pengaruh pengalaman kerja, loyalitas kerja dan beban kerja secara simultan terhadap produktivitas kerja pegawai adalah $\hat{Y} = 6,306 +$

$0,690X_1 + 0,104X_2 + 0,097X_3$. Persamaan tersebut menunjukkan bahwa: (1) Setiap terjadi peningkatan 1 satuan variabel pengalaman kerja, akan diikuti peningkatan produktivitas kerja pegawai sebesar 0,690 kali, (2) Setiap terjadi peningkatan 1 satuan variabel loyalitas kerja, akan diikuti peningkatan produktivitas kerja pegawai sebesar 0,104 kali dan (3) Setiap terjadi peningkatan 1 satuan variabel beban kerja, akan diikuti peningkatan produktivitas kerja pegawai sebesar 0,097 kali. Selanjutnya hasil analisis korelasi ganda pengaruh pengalaman kerja, loyalitas kerja dan beban kerja secara simultan terhadap produktivitas kerja pegawai memiliki pengaruh sangat kuat sebesar 0,828. Kemudian nilai koefisien determinasi sebesar 0,686 atau 68,6%. Hal tersebut mengandung makna bahwa 68,6% dari produktivitas kerja pegawai ditentukan oleh pengalaman kerja, loyalitas kerja dan beban kerja, sedangkan 31,4% sisanya ditentukan oleh faktor lain di luar penelitian ini. Adapun hasil uji F menunjukkan bahwa korelasi antara pengalaman kerja, loyalitas kerja dan beban kerja dengan produktivitas kerja pegawai adalah sangat berarti atau signifikan, dimana diperoleh nilai Fhitung 123,663 yang lebih besar dari nilai Ftabel 2,67 dengan nilai p value sebesar 0,000, sehingga p value $< 5\%$ ($0,000 < 0,05$).

SIMPULAN

Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel pengalaman kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai pada Auditorat Keuangan Negara I Badan Pemeriksa Keuangan Republik Indonesia. Hal ini ditunjukkan dengan nilai koefisien korelasi sebesar 0,819 dan nilai koefisien determinasi sebesar 67,1%. Kemudian persamaan regresi yang ditemukan adalah $\hat{Y} = 8,601 +$

0,855X1. Selanjutnya hasil uji t menunjukkan bahwa korelasi antara pengalaman kerja dengan produktivitas kerja pegawai adalah sangat berarti atau signifikan, dimana diperoleh nilai thitung 18,717 lebih besar dari nilai ttabel 1,960 dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel loyalitas kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai pada Auditorat Keuangan Negara I Badan Pemeriksa Keuangan Republik Indonesia. Hal ini ditunjukkan dengan nilai koefisien korelasi sebesar 0,722 dan nilai koefisien determinasi sebesar 52,1%. Kemudian persamaan regresi yang ditemukan adalah $\hat{Y} = 15,833 + 0,724X2$. Selanjutnya hasil uji t menunjukkan bahwa korelasi antara loyalitas kerja dengan produktivitas kerja pegawai adalah sangat berarti atau signifikan, dimana diperoleh nilai thitung 13,685 lebih besar dari nilai ttabel 1,980 dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel beban kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai pada Auditorat Keuangan Negara I Badan Pemeriksa Keuangan Republik Indonesia. Hal ini ditunjukkan dengan nilai koefisien korelasi sebesar 0,713 dan nilai koefisien determinasi sebesar 50,9%. Kemudian persamaan regresi yang ditemukan adalah $\hat{Y} = 16,533 + 0,708X3$. Selanjutnya hasil uji t menunjukkan bahwa korelasi antara beban kerja dengan produktivitas kerja pegawai adalah sangat berarti atau signifikan, dimana diperoleh nilai thitung 13,346 lebih besar dari nilai ttabel 1,960 dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel pengalaman kerja, loyalitas kerja dan beban kerja secara simultan

memiliki pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai pada Auditorat Keuangan Negara I Badan Pemeriksa Keuangan Republik Indonesia. Hal ini ditunjukkan dengan nilai koefisien korelasi ganda sebesar 0,828 dan nilai koefisien determinasi sebesar 68,6%. Kemudian persamaan regresi yang ditemukan adalah $\hat{Y} = 6,306 + 0,690X1 + 0,104X2 + 0,097X3$. Selanjutnya hasil uji F menunjukkan bahwa korelasi ganda antara pengalaman kerja, loyalitas kerja dan beban kerja dengan produktivitas kerja pegawai adalah sangat berarti atau signifikan, dimana diperoleh nilai Fhitung 123,663 lebih besar dari nilai Ftabel 2,67 dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$.

DAFTAR PUSTAKA

- Ahmad, Komarudin. (2010). Dasar-dasar Manajemen Modal Kerja. Jakarta: Rineka Cipta.
- Ambar T. Sulistiyani dn Rosidah. (2013). Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetakan Pertama. Penerbit Graha Ilmu. Yogyakarta.
- Bangun, Wilson. (2012). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Erlangga.
- Bejo Siswanto. (2018). Manajemen Tenaga Kerja Rancangan dalam Pendayagunaan dan Pengembangan Unsur Tenaga Kerja, Bandung :Sinar Baru.
- Bilson, Simamora. (2011). Memenangkan Pasar dengan Pemasaran Efektif dan Profitabel, Edisi Pertama, Jakarta, PT. Gramedia Pustaka Utama.
- Busro, Muhammad. (2018). Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Prenadameidia Group.
- Creswell, J.W. (2013). Research Design (Pendekatan Kualitatif, Kuantitatif dan Mixed) Edisi Revisi. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.

- Eko Widodo, Suparno. (2015). Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Elbandiansyah. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia. Purwokerto: CV IRDH.
- Handoko, T. Hani. (2014). Manajemen Personalialia dan Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: BPFE.
- Hasibuan, Malayu. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Penerbit Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. (2021). Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi. Jakarta : PT. Bumi Aksara.
- Iswanto, Y. (2014). Manajemen Sumber Daya Manusia, Tangerang Selatan: Penerbit Universitas Terbuka.
- Manullang, Marihot. (2018). Manajemen Pesonalialia. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Manuaba. (2010). Hubungan Beban Kerja Dan Kapasitas Kerja. Jakarta: Rinek Cipta.
- Moekijat. (2010). Manajemen pemasaran. Bandung : Mandar maju.
- Moelyono. (2015). Budaya Organisasi dalam Tantangan. Jakarta : Elex Media Komputindo.
- Muchdarsyah, Sinungan. (2014). Produktivitas Apa dan Bagaimana, Jakarta: Bumi Aksara.
- Munandar, Ashar Sunyoto. (2014). Psikologi Industri Dan Organisasi. Jakarta: Universitas Indonesia.
- Ndraha Taliziduhu. (2015). Teori Budaya Organisasi, Cetakan Pertama, PT. Rineka Cipta, Jakarta.
- Ranupandojo, H. dan Suad Husnan. (2014). Manajemen Personalialia. Yogyakarta: BPFE.
- Saydam, Gouzali. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia: Suatu Pendekatan Mikro. Jakarta: Djambatan.
- Sedarmayanti. (2011). Tata Kerja dan Produktivitas Kerja :Suatu Tinjauan Dari Aspek Ergonomi Atau Kaitan Antara Manusia Dengan Lingkungan Kerjanya. Cetakan Ketiga. Bandung: Mandar Maju.
- Sugiyono. (2018). Metode Penelitian Administrasi. Bandung: Alfabeta.
- Sutrisno, Edy. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia, Jakarta : Kencana Prenada Media Group.
- Tarwaka. (2015). Ergonomi Industri Dasar-Dasar Pengetahuan Ergonomi Dan Aplikasi di Tempat Kerja. Surakarta: Harapan Press.
- Umar, Husein. (2017). Desain Penelitian Manajemen Stratejik, Jakarta : Rajawali Press.
- Wibowo. (2017). Manajemen Kinerja. Edisi ketiga. Jakarta: PT.Raja Grafindo Prasada.
- Yuniarsih, T dan Suwatno. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia : Teori, Aplikasi Dan Isu Penelitian, Bandung: CV.Alfabeta.