Jurnal Panah Hukum
Vol. 3 No. 2 Edisi Juli 2024 **E-ISSN 2828-9447**

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA PEGAWAI PADA KANTOR CAMAT ARAMO KABUPATEN NIAS SELATAN

Setiaro Laia
Universitas Nias Raya
(Setiarolaia533@gmail.com)

Abstrak

Tujuan penelitian ini untuk mengetahui pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pada Kantor Camat Aramo Kabupaten Nias Selatan. Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif. Sumber data yang digukakan adalah sumber data dari pegawai, Jadi populasi dalam penelitian ini, yang dilakukan peneliti dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai pada Kantor Camat Aramo Kabupaten Nias Selatan sebanyak 30 orang. Dengan banyaknya sampel sebanyak 31 orang. Tekni pengumpulan data dengan menyebarkan angket kepada responden yaitu di Kantor Camat aramo Kabupaten Nias Selatan. Metode analisisi data yang digunakan adalah analisis regresi sedehana. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja pegawai. Selanjutnya dalam penelitian ini di peroleh persamaan regresi linier sederhana yaitu: Y = 14,909 + 0, 701X artinya bahwa nilai konstantan (a) adalah sebesar 14,909. Nilai ini mempunyai makna bahwa apa bila variabel lingkungan kerja (X) bernilai nol, maka nilai variabel produktivitas kerja pegawai (Y) adalah sebesar 14,909. Sedangkan nilai koefisien variabel lingkungan kerja (b) adalah sebesar 0,701. Nilai ini berarti memiliki arti bahwa setiap peningkatan nilai variabel lingkungan kerja (X) maka akan meningkatkan nilai variabel produktivitas kerja pegawai (Y) sebesar 0,701. Nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0, 632 atau (63,2%), kergaman variabel terikat (produktivitas kerja pegawai) dapat di jelaskan variabel bebas (lingkungan kerja) sedangkan sisanya 31,2% dipengaruhi oleh variabel lain diluar model. Sedangkan nilai t_{hitung} (7,056) > nilai t_{tabel} (1,549) dengan nilai taraf signifikan 0.000<0,05. Yang artinya variabel lingkungan kerja (X) mempunyai pengaruh terhadapa produktivitas kerja pegawai pada Kantor Camat Aramo Kabupaten Nias Selatan.
Kata Kunci: *Lingkungan Kerja; Produktivitas Kerja; Pegawai.*

Abstract

This study aims to determine the effect of the work environment on employee work productivity at the Aramo Sub-district Office, South Nias Regency. This type of research used is quantitative research. The data source used is the data source from employees. So the population in this study, which was carried out by researchers in this study were all employees at the Aramo Sub-District Office, South Nias Regency, as many as 30 people. With a sample size of 31 people. The data collection technique is by distributing questionnaires to respondents, namely at the Aramo Sub-district Office, South Nias Regency. The data analysis method used is simple regression analysis. The results of this study indicate that the work environment influences employee work

productivity. Furthermore, in this study a simple linear regression equation was obtained, namely: Y = 14.909 + 0.701X meaning that the value of the constant (a) is 14.909. This value means that if the work environment variable (X) is zero, then the value of the employee work productivity variable (Y) is 14.909. While the coefficient value of the work environment variable (b) is 0.701. This value means that each increase in the value of the work environment variable (X) will increase the value of the employee work productivity variable (Y) by 0.701. The coefficient of determination (R^2) is 0.632 or (63.2%), the diversity of the dependent variable (employee work productivity) can be explained by the independent variable (work environment), while the remaining 31.2% is influenced by other variables outside the model. While the t_count value (7.056) > t_table value (1.549) with a significant level value of 0.000 <0.05. Which means that the work environment variable (X) has an influence on the work productivity of employees at the Aramo Sub-district Office, South Nias Regency.
Keywords: *Work Environment, Work Productivity, Employees.*

A. Pendahuluan

Sumber daya manusia dalam sebuah organisasi yang memiliki peran. Peranan ini tidak hanya merambah pada sektor swasta seperti perusahaan melainkan instansi-instansi pemerintah seperti perkantoran sangat besar peranannya, mengingat kompentisi-kompetisi di bidang kerja yang selalu di tuntut untuk lebih produktif lagi dalam suatu pekerjaan. Sumber daya manusia ini juga merupakan keberhasilan sebuah organisasi karena sumber di dalamnya memiliki fungsi manajemen yaitu perencanaan, pengorganisasi, pengendalian dan pengawasan. Tanpa adanya peranan sumber daya di dalam instansi, tentu tidak dapat berproduktivitas dengan baik.

Betapa penting peran sumber daya di dalam organisasi karena segala pekerjaan dan fasilitas kerja organisasi tanpa manusia semua tidak bergerak dan tidak terlaksana. Oleh karena itu, organisasi mengharapkan adanya kemampuan yang di miliki setiap personil di dalamnya untuk mencapai tujuan organisasi yaitu mewujudkan produktivitas kerja yang maksimal. Adapun pencapain produktivitas dalam sebuah organisasi tersebut yaitu melalui perbaikan lingkungan kerja tersebut. segala tuntutan kerja tersebut tidak dapat terlaksana dengan baik tanpa adanya lingkungan kerja kondusif. Lingkungan kerja yang kurang kondusif, dapat mempengaruh atau mengganggu produktivitas kerja Pegawai di dalam instansi kantor Camat Aramo. Hal ini juga sangat di harapkan kepada pimpinan organisasi untuk memberikan perhatian kepada pegawai di dalam organisasi melalui lingkungan kerja didalamnya seperti saranan dan prasarana suara yang tidak membisingkan, menjaga lingkungan, tata ruang kantornya dan lain-lain sebagainya sehingga pegawai yang sedang melangsungkan pekerjaannya dapat nyaman didalam instan tersebut.

Lingkungan kerja dalam hal ini lingkungan kerja dalam lingkup kantor Camat Aramo memiliki lingkungan kerja

yang tidak kondusif, dimana masih banyaknya ruangan kurang ditata dengan baik, halaman kantor yang kurang bersih, penerangan ruang kerja yang kurang, fasilitas kerja yang kurang memadai dan tentu hal ini menyebabkan ketidaknyamanan dalam bekerja serta kurangnya produktivitas pegawai dalam melaksanakan tugasnya. Lingkungan kerja yang baik tentu ini akan menjadi fokus utama organisasi dalam hal ini pemerintah Kecamatan Aramo untuk terus perlu dibenahi dan diperbaiki sebaik mungkin supaya para pegawai yang bekerja dapat bekerja dengan baik secara efektif & efisien.

Lingkungan kerja tempat atau lokasi untuk melaksanakan tugas-tugas rutin. Lingkungan kerja ini salah satu penyebab yang mendorong mestinya lebih di perhatikan oleh instansi karena sangat mempengaruhi produktivitas kerja. Karena adanya lingkungan kerja yang baik maka akan dipengaruhi produktifitas kerja pegawai. Dan begitu juga sebaliknya apa bila lingkungan kerja kurang baik maka produktivitas kerja menurun.

Berhubungan dengan produktivitas pegawai Kantor Camat Aramo, masih ada pegawai yang kurang produktivitas dalam bekerja seperti penundaan pekerjaan, masih adanya pegawai yang istirahat ketika jam kerja, adanya pegawai yang jarang masuk kantor dan masih terdapat pegawai datang terlambat dikantor dan pulang sebelum jam pulang kantor. Pemasalahan produktivitas ini menjadi penyebab utama dalam menyelesaikan tugas dan kewajiban masing-masing pegawai. Hal ini tentu menjadi tugas utama organisasi pemerintahan Kecamatan Aramo supaya diperbaiki dan dibenahi sedemikian rupa.

Meningkatnya produktivitas kerja pegawai dapat di lakuakan berbagai cara salah satu memperbaiki lingkan kerja yang masih minim jika di bandingkan dengan faktor lainnya, hal ini dapat mengakibatkan kerugian besar instansi untuk mengontrol kinerja pegawainya.

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakuakan peneliti pada kantor camat Aramo kabupaten nias selatan, bahwa peneliti menemukan masalah yang ada dikantor Camat tersebut : lingkungan kerja yang masih kurang bersih, sarana dan prasarana atau vasilitas kerja yang belum memadai. Penataan ruang kerja kurang tertata dengan baik. Terdapat pegawai kantor Camat Aramo yang datang terlambat dan pulang lebih dulu dari jam kerja yang telah ditentukan

Berdasarkan masalah yang di kemukakan diatas maka peneliti sangat tertarik mengangkat tema penelitian ini dengan judul "Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai pada kantor Camat Aramo Kabupaten Nias Selatan.

Konsep Lingkungan Kerja

Pengaruh lingkungan kerja bukan hanya berasal dari lingkungan yang berupa fisik seperti suasana tempat kerja, penerangan ataupun pewarnaan namun lingkungan kerja juga dapat dipengaruhi oleh faktor lain yaitu non fisik seperti sikap

pimpinan kepada para bawahan ataupun rekan kerja. Menurut Duha (2020:130) mengatakan "lingkungan kerja adalah: tempat atau lokasi yang digunakan untuk melaksanakan tugas-tugas yang rutin". Menurut Afandi. (2018:66) Mengatakan bahwa "lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada dilingkugnan para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas seperti temperatur, kelembapan, ventilasi, penerangan, kegaduhan, kebersihan tempat kerja dan memadai tidaknya alat-alat perlengkapan kerja". Menurut Mindari (2020) mengatakan bahwa "Lingkungan kerja adalah suatu lingkungan dimana karyawan bekerja, sedangkan kondisi kerja merupakan kondisi dimana karyawan tersebut bekerja".

Berdasarkan pendapat para ahli diatas, maka peneliti menyimpulan bahwa lingkungan kerja adalah seluruh keadaan atau kondisi lingkungan sekitar dimana para pegawai melakukan aktivitas baik secara fisik maupun non-fisik yang dapat mempengaruhi dirinya dan meningkatkan produktivitas kerja sehingga tercapai tujuan yang diharapkan.

Konsep Produktivitas Kerja Pegawai

Produktivitas kerja ini meliputin kemampuan pegawai dalam melaksanakan segala apa yang menjadi tugas dan tanggung jawabnya dalam organisasi. Menurut Purba (2019) mengatakan bahwa "Produtivitas kerja adalah meliputi kemampuan untuk melaksanakan tugas, dapat meningkatnya hasil yang dicapai, memiliki semangat kerja, mampu mengembangkan diri untuk lebih baik lagi, memiliki mutu kerja yang dapat menghasilakan kualitas, dan mampu mengefisienkan waktu dimana menyelesaikan pekerjaan dengan tempat waktu serta mengurangi tingkat absensi". Menurut Hasibuan dalam Bandriyah (2018:183) mengatakan bahwa "produktivitas kerja adalah merupakan rasio antara hasil kegiatan (output) dan segala pengorbanan atau biaya untuk mewujudkan hasil tersebut (input)". Menurut Sutrisno (2009:99) mengatakan bahwa "Produtivitas adalah sebagian hubungan antara keluaran (barang-barang atau jasa) dengan masukan (tenaga kerja, bahan, uang)".

Dari beberapa pendapat parah ahli diatas, maka peneliti menyimpulkan bahawa Produktivitas kerja adalah merupakan bagian penting didalam organisasi maupun instasi dimana seseorang mampu mencapai target secara efektif dan efisien baik dalam kualitas dan kuantitas antara input yang digunakan untuk menghasilkan output tertentu.

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai

Lingkungan kerja memiliki tempat yang secara keseluruhan para pekerja melakukan aktivitas sehari-hari yang secara langsung ataupun tidak langsung dapat mempengaruhi tingkat produktivitas kerja pegawai. Lingkungan kerja baiknya harus memberikan rasa nyaman, aman dan membuat pegawai betah dalam melaksanakan pekerjaannya

sehingga apa yang diharapkan oleh organisasi dapat tercapai. Menurut Nurfarohim, & Irwan (2021) mengatakan bahwa "lingkungan kerja yang baik akan sangat berpengaruhnya terhadap produtivitas kerja pegawai, aspek yang berpengaruh terhadap lingkungan kerja antara lain pengaturan pengerangan, tingkat kerja, kebisingan, namun penerangan disini diartikan sebagai pengaturan dan sirkulasi udara yang baik terutama didalam lingkungan kerja, dan keamanan terhadap barang milik pegawai". Menurut Shyahputra dkk (2022) mengatakan bahwa "Lingkungan kerja yang baik akan sangat berpengaruh besar terhadap produtuvitas kerja pegawai, karena lingkungan yang baik akan meningkatkan kerja, begitu pula sebaliknya jika lingkungan kerja kurang tenang akan dapat mempertinggi tingkat kesalahan yang mereka lakukan. Kemampuan para pegawai dalam melaksanakan tugas secara efektif dan efisien akan menjadi harapan utama organisasi untuk mencapai apa yang menjadi tujuan mereka sebelumnya. Berdasarkan pendapat para ahli diatas makan peneliti menyimpulkan bahwa pengaruh lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja pegawai adalah aspek yang mempengaruh lingkungan kerja antara lain pengerangan, tingkat kerja, kebisingan dan udara maka hasil produktivitas kerja kurang baik begitu juga sebaliknya jika lingkungan kerjanya baik maka hasil produktivitas kerja juga baik.

B.

etodologi Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Kuantitatif memiliki penelitian ilmiah yang sistematis terhadap bagian-bagian fenomena serta kualitas hubungan-hubungannya pada penelitian yang dilakukan.

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data kuantitatif. Menurut Sugiyono (2017:150) mengatakan bahwa "Metode kuantitatif adalah sebagai metode penelitian yang berdasarkan pada filsafat *positivisme*, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, tekni pengambilan sampel pada umunya dilakukan secara random, kuantitatif atau statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan".

Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer. Menurun Darmawan (2019:296) mengatakan bahwa "data primer adalah berbagai informasi yang diterima langsung dari responden terpilih baik lisan maupun tercatan dan belum diolah yang menyangkut tentang suatu kenyataan atau fenomena empirik".

Menurut sugiyono (2017:130) mengatakan bahwa "Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: objek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh penelitian untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya". Jadi populasi dalam penelitian ini, yang

dilakukan peneliti dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai pada Kantor Camat Aramo Kabupaten Nias Selatan yang berjumlah 31 orang.

Menurut sugiyono (2017:139) mengatakan bahwa "Sampling jenuh adalah sampel yang bila ditambah jumlahnya, tidak akan menambah keterwakilan sehingga tidak akan mempengaruhi nilai informasi yang telah diperoleh". Sampel dalam penelitian ini adalah keseluruhan populasi yang berjumlah 31 orang pegawai pada Kantor Camar Aramo Kabupaten Nias Selatan, sekaligus sampel dalam penelitian ini.

Pengujian Hipotesis

Penguji hipotesis adalah metode pengambilan data dilakukan dengan cara analisis data. Untuk menguji masing-masing variable dapat kita lihat dibawah ini:

$H_0 : \beta_i = 0$ artinya, varisabel lingkungan kerjas (X) tidak berpengaruh signifikan terhaadap produktivitas kerja pegawai (Y).

$H_1 : \beta_i \neq 0$ artinya, variabel lingkungan kerja (X) berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai (Y).

Untuk menentukan tingkat signifikannya sebesar 5%

Bila signifikan > 0,05 maka H_0 di terima dan H_1 ditolak, artinya variabel bebas tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat.

Bila signifikan < 0,05 maka H_0 di tolak dan H_1 diterima, artinya varibel bebas berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat.

Uji t adalah pengujian parsial digunakan untuk mengetahui pengaruh secara parsial antara variabel bebas dan terikat (pervariabel) memiliki pengaruh yang signifikan terhadapa variabel independen dan dependen. Menurut Setiawan dan Dwi (2010:189) rumus yang digunakan untuk menghitung besarnya nilai t hitung adalah sebagai berikut.

$$t = \frac{b_2 - B_2}{\mathrm{Se}(b_2)}$$

Keterangan:

t = niali t_{hitung}

b_2 = penaksiran

B_2 = nilai yang dihipotesiskan

$\mathrm{Se}(b_2)$ =kesalahan baku koefisien regresi

Kriteria pengujian t adalah apa bila $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka variabel bebas secara parsial memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel terikat. Sebaliknya apa bila $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka variabel bebas secara parsial tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel terikat.

Analisis regresi sederhana merupakan pendekatan analisis statistik yang digunakan untuk menggambarkan hubungan antara variabel terikat dan variabel bebas. Model regresi yang digunakan adalah sebagai berikut, sugiyono (2018:270) sebagai berikut:

$$Y = a + bX + e$$

Keterangan:

Y = nilai yang diramalkan
a = konstan/ *intercept*
b =koefisien regresi/ *slope*
X = variabel bebas
e = *standard eror*

Rumus yang digunakan untuk menghitung niali a (konstantan) dan nilai b (koefisien regresi) adalah sebagai berikut Setiawan dan Dwi (2010:95)

$$b = \frac{n(\sum xy) - (\sum x)(\sum y)}{n(\sum x^2) - (\sum x)^2}$$

$$a = \frac{(\sum y) - b(\sum xy)}{n}$$

C. Hasil Penelitian dan Pembahasan

Uji Normalitas Data

Uji normalitas data ini bertujuan supaya mengetahui data apakah semua variabel memiliki distribusi normal atau tidak. Jika hasil *Kolmogorof-Sminorv* menunjukan nilai signifikan diatas 0,05 maka data residual berdistribusi normal. Sedangkan jika hasil *Kolmogorov-Sminorv* menunjukkan nilai signifikan di atas 0,05 maka data residual berdistribusi normal. Sedangkan jika hasil *kolmogorov-sminorv* menunjukan nilai signifikan dibawah 0,05 maka data residual terdistribusi tidak normal.

Tabel 1. Hasil Uji Normalitas Data

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		lingkungan kerja (X)	produktivitas kerja pegawai (Y)	Unstandardized Residual
N		31	31	31
Normal Parameters[a,b]	Mean	44,77	46,29	,0000000
	Std. Deviation	6,275	5,533	3,35676683
Most Extreme Differences	Absolute	,255	,251	,215
	Positive	,202	,251	,118
	Negative	-,255	-,236	-,215
Kolmogorov-Smirnov Z		1,419	1,399	1,199
Asymp. Sig. (2-tailed)		,036	,040	,113

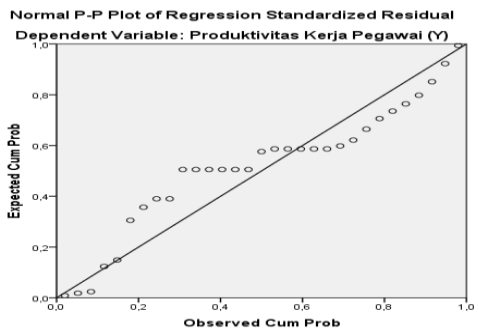
a. Test distribution is Normal.
b. Calculated from data.

Sumber : Hasil Olahan Peneliti 2023 dengan Alar Bantu SPSS 21.0 For Windows Ealuation Versios

Berdasarkan tabel 4.7 diatas, maka dapat disimpulkan sampel yang diambil dari popuasi berditribusi norma karena nilai hitung *kolmogrov-smirnov* sebesar 1,199 menunjukan nilai signifikan diatas 0,05, maka dapat disimpulkan data residual berdistribusi normal.

Kemudian kita lihat metode lain apakah nilai residual terstandardisasi dengan normal atau tidak yakni dengan melihat normal *probability plot* pada gambar.

Gambar 1. *Normal probability plot*

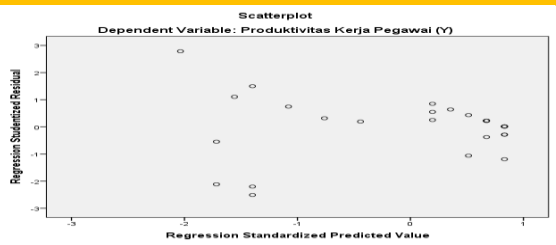


Sumber : Hasil Olahan Peneliti 2023 dengan Alar Bantu SPSS 21.0 For Windows Ealuation Versios

Uji Heterokedastisitas

Uji heterodestisitas dilakukan untuk menguji apakah dalam regresi yang terjadi kesamaan dan ketidaksamaan.

Gambar 2. Uji Heterokedastisitas



Sumber : Hasil Olahan Peneliti 2023 dengan Alar Bantu SPSS 21.0 For Windows Ealuation Versios

Berdasarkan gambar 4.6 dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat adanya heterokedastisitas. Karena gambar diatas tidak menunjukkan adanyan suatu pola tertentu atau teratur dan titik yang ada. berarti persamaan tersebut telah dipenuhinya asumsi dasr bahwa variansi residual sama untuk semua pengamatan telah dipenuhi.

Uji parsial (Uji t)

untuk mengemukakan pengaruh variabel bebas (lingkungan kerja) terhadap variasbel terikat (prduktivitas kerja pegawi) dengan menggunakan uji parsial (uji t). Adapun hasil perhitungan statistik ditunjukkan pada tabel 4.8. berikut ini.

Tabel 2. Uji parsial (uji t)

Coefficients[a]						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	14,909	4,489		3,321	,002
	Lingkungan Kerja (X)	,701	,099	,795	7,056	,000
a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja Pegawai (Y)						

Sumber : Hasil Ola han Peneliti 2023 dengan Alar Bantu SPSS 21.0 For Windows Ealuation Versios.

Berdasarkan tabel 2. Dapat di jelaskan secara parcial dimana variabel lingkungan kerja (X) berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai (Y) yaitu di peroleh t_{hitung} untuk variabel lingkungan kerja (X) sebesar 7,056 dan tingkat signifikan sebesar 0,000. Sedangkan nilai t_{tabel} pada derajat kebesaran dengan mengunakan d*egref off freendom* (df) n-k-1= 29(31-2) adalah sebesar 1,549 dengan nilai signifikan α = 0,05. Karena nilai t_{hitung} (7,056) > nilai t_{tabel} (1,549) dan tingkat signifikan 0,000 < (0,05).

Uji Koefisien Determinasi (Uji R^2)

Dari hasil olahan data di peroleh koefisien determinasi (R^2) sebesar (0,632) sehhingga dapat di tunjukkan bahwa 63,2% keragaman variabel terikat (produktivitas kerja pegawai) dapat di jelaskan variabel bebas (lingkungan kerja) sedangkan sisanya 31,2% dipengaruhi oleh variabel lain diluar model. Hasil lengkap dari pengolahan data dapat kita lihat pada tsbel di bawah ini.

Tabel 3. Hasil Uji Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,795[a]	,632	,619	3,414

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja (X)
b. Dependent Variable: Produktivitas Kerja Pegawai (Y)

Sumber : Hasil Olahan Peneliti 2023 dengan Alar Bantu SPSS 21.0 For Windows Ealuation Versios

Metode Analisis Regresi

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis diperoleh bahwa variabel lingkungan kerja (X) berpengaruh posotif dan signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai (Y). Untuk lebih jelas dapat dilahat pada model regresi pada tabel 4.10. Untuk mendeteksi ada atau tidak homokedastisitas dapat mengetahui dengan mengamati *scatterplot* dimana sumbu horizontal menggambarkan niai prediksi sedangkan sumbu vertikal menggambarkan nilai residual kuadrat. Jika terjadi persamaan *scatterplot* membentuk pola tertentu, maka hal tersebut menunjukkan adanya masalah heterokedastisitas dan jika *scatterplot* menyebar secara acak maka menunjukkan tidak ada masalah heterokedastisitas. Hasil grafi yang dilakukan dengan menggunakan bantuan perangkat lunak *SPSS 21.0 For Windows Evaluation Version.*

Tabel 4. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Model Regresi

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
		B	Std. Error	Beta
1	(Constant)	14,909	4,489	
	lingkungan kerja (x)	,701	,099	,795

Sumber : Hasil Olahan Peneliti 2023 dengan Alar Bantu SPSS 21.0 For Windows Ealuation Versios

Berdasarkan tabel 4.10, dapat di ketahui persamaan regresi pengaruh lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja pegawai pada Kantor Camat Aramo Kabupaten Nias Selatan, dapat dejlaskan dengan persamaan di bawah ini:

$$Y=a+bX$$

$$Y=14,909+ 0,701X$$

Keterangan :

Y	= produktivitas kerja pegawai
A	= 14,909
B	= 0,701
X	=Lingkungan Kerja

Berdasarkan persamaan linear sederhana diatas dapat dijelaskan bahwa koefisien regresi variabel lingkungan kerja memiliki tanda posotif. Ini berarti peningkatan variabel lingkungan kerja (X) dapat menigkat nilai variabel produktivitas kerja pegawai (Y). Interprestasi persamaan tersebut diatas, memberikan pemahaman bahwa nilai konstanta (α) sebesar 14,909 merupakan nilai produktivitas kerja pegawai (Y) saat lingkungan kerja (X) bernilai nol, maka nilai variabel produktivitas kerja pegawai (Y) adalah sebesar 14,909 sedangakan nilai koefisien variabel lingkungan kerja (b) adalah sebesar 0,701. Berarti nilai ini memiliki arti bahwa setiap terjadi peningkatan nilai variabel lingkungan kerja (X), maka akan mengalami kenaikan nilai variabel produktivitas kerja pegawai (Y) sebesar 0,701. Selanjut saat kita lihat dari hasil pengujian secara parsial pengaruh

antara variabel lingkungan kerja (X) terhadap produktivitas kerja pegawai (Y) dengan di peroleh nilai t_{hitung} (7,056) > dari nilai t_{tabel} (1,549) dengan nilai taraf signifikannya 0,000 < 0,05.

D. Penutup

Berdasarkan hasil penelitian ini dan pembahasan yang telah diuraikan sebelumnya, maka dapat ditari kesimpulan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan terhadap penelitian yang berjudul "pengaruh lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja pegawai di Kantor Camat Aramo Kabupaten Nias Selatan". Berdasarkan pada data yang telah dilakukan dan pengujian yang telah dilakukan dengan menggunakan metode regresi linear sederhana, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut: Dari hasil persaman regresi tersebut, memberikan pemahaman bahwa nilai konstantan (α) sebesar 14,909 merupakan nilai produktivitas kerja pegawai (Y) saat ligkungan kerja (X) bernilai nol, maka nilai variabel produktivitas kerja pegawai (Y) adalah sebesar 14,909 sedangkan nilai koefisien variabel lingkungan kerja (b) adalah sebesar 0,701, maka variabel lingkugnan kerja (X) berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai (Y) di Kantor Camat Aramo Kabupaten Nias Selatan. Dengan perolehan nilai t_{hitung} sebesar 7,056 dan tingkat signifikannya 0,000. Sedangkan nilai t_{tabel} pada *alfa* (α) = 0,05 dengan *degree 0f freedom* (df) n-k-1 = 31-1-1 = 29 sebesar 1,549. Dengan demikian t_{hitung} =7,056 > t_{tabel} = 1,549 dan tingkat niai signifikannya 0,000 < 0,05. Maka disimpulkan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh yang posotif dan signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai di Kantor Camat Aramo Kabupaten Nias Selatan.

Untuk mengetahi seberapa besar pengaruh variabel lingkungan kerja (X) terhadap variabel produktivitas kerja pegawai kita lihat dari seberapa besar variabel terikat (produktivitas kerja pegawai) dapat dijelaskan oleh variabel bebasnya (lingkungan kerja), diperoleh *R square* (R^2) sebesar 0,632 atau (63,2%) artinya 63,2% produtivitas kerja (Y) dapat dijeaskan oleh variabel bebas yaitu lingkunga kerja (X) sedangkan sisanya 31,2% dijelaskan oleh variabel lain yabg tidak disebut dalam penelitian ini.

Berdasarkan hasil penelitian, pembahasan dan kesimpulan yang telah diuraikan, sehingga penulis menyampaikan beberapa saran antara lain:

1. Untuk meningkatkan produktivitas kerja pegawai di Kantor Camat Aramo Kabupaten Nias Selatan, perlu mengetahui lebih detail lagi tentang pentingnya lingkungan kerja kerja. Dalam hal ini menjaga agr hubungan kerja didalamnya organisasi dapat terjalin secara harmonis seperti, hubungan dengan atasan, hubungan dengaan

sesama rekan kerja dan hubungan dengan bawahan, sehingga produktivitas kerja pegawai dan tujuan organisasi dapat tercapai dengan baik.

2. Perlu adanya penyesuaian pemberian lingkungan kerja untuk untuk meningkatkan produktivitas kerja pegawai pada Kantor Camat Aramo Kabupaten Nias Selatan, baik di masa waktu sekarang maupu di masa yang akan datang. Selebihnya diharapkan agar pemimpin lebih ditingkatkan lagi dalam upaya mencapai tujuan organisasi.

3. Kepada penelitian selanjutnya yang berminat melanjutkan penelitian ini sebaiknya memperluas lebih banyak lagi mengenai faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja pegawai selain dari lingkungan kerja dengan sampel yang lebih banyak.

E. Daftar Pustaka

Afandi, P. 2018. *Manajemen sumber daya manusia; teori, konsep dan indikator.* Pekanbaru riau. Zanafa publishing.

Arif, J., Agussalim, M., & Delvianti (2021). *Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pada kantor Perwakilan Badan Kependudukan Dan Keluarga Berencana Nasional Provinsi Sumatra Barat. Jurnal Sebesar 1,672, Dari Hasil Di Atas Dapat Dilihat Bahwa T. 8*(September), 730–743.

Arifman Febriyanto Saputra Zamili. (2022). Analisis Hukum Terhadap Pemidanaan Anak Sebagai Pelaku Tindak Pidana Pencabulan (Studi Putusan Nomor 6/Pid.Sus.Anak/2016/Pn.Mbn)*Jurnal Panah Hukum, Vol 1 No 1*

Artis Duha , (2022). Pertimbangan Hakim Dalam Penjatuhan Hukuman Terhadap Tindak Pidana Pembunuhan Berencana (Studi Putusan Nomor 175/Pid.B/2020/Pn Gst). *Jurnal Panah Hukum, Vol 1 No 1*

Atozanolo Baene. 2022. 1. *Jurnal Panah Hukum, Vol 1 No 1*

Bisman Gaurifa. (2022). Pertanggungjawaban Pidana Pejabat Pembuat Akta Tanah Dalam Pembuatan Akta Jual Beli Tanah. *Jurnal Panah Hukum, Vol 1 No 1*

Bandriyah, M. 2018. *Manajemen sumber daya manusia.* Bandung : cv pustaka setia.

Duha, T. 2020. *Motivasi untuk kinerja*. Yogyakarta: cv budi utama.

Darmawan, Deni 2019. *Metode Penelitian kuantitatif*. 4th ed.ed pipih latifah, Bandung: PT Remaja Rosdakarya.

Darmawan Harefa, Murnihati Sarumaha, Kaminudin Telaumbanua, Tatema Telaumbanua, Baziduhu Laia, F. H. (2023). Relationship Student Learning Interest To The Learning Outcomes Of Natural Sciences. International Journal of Educational Research and Social Sciences (IJERSC), 4(2), 240–246. https://doi.org/https://doi.org/10.51601/ijersc.v4i2.614

Harefa, A., D. (2022). Kumpulan Startegi & Metode Penulisan Ilmiah Terbaik Dosen Ilmu Hukum Di Perguruan Tinggi.

Hati, W. S., (2013). P*engaruh lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Fungsional di Politknik Negri Batam. Jurnal Perspektif Bisnis,*

9(111),103-111.

Kurniawan, Agung Widhi, and Zarah Puspitaningtyas. 2016. *Metode Penelitian Kuantitatif*. edis 1. Yogyakarta Pandiva BUKU. www.Ppandivabuku@gmail.com.

Mindari, E. (2016). P*engaruh Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pada dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kabupaten Banyuasin. Jurnal Manajemen Kompeten*, *4*(1), 1–23.

Nurfarohim, P., & Irawan, I. (2021). *Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pada Inspektorat Kabupaten Bima. Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, *4*(1), 52–60. https://ejurnal.ung.ac.id/index.php/JIMB/article/view/10462

Panjaitan, Maludin, S. (2017). *Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja*. *Management Analysis Journal*, *3*(12), 1–12.

Purba, J. H. (2019). *Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada Rumah Sakit Umum Kabanjahe*. *Jurnal Ilmiah Maksitek*, *4*(3), 27–37.

Pahrudin dkk. 2013. *Kajian pengawasan keikatan kerja pegawai terhadap produktivitas kerja*. Pustaka ali imron

Sarumaha, M. D. (2022). Catatan Berbagai Metode & Pengalaman Mengajar Dosen di Perguruan Tinggi. Lutfi Gilang. https://scholar.google.com/citations?view_op=view_citation&hl=en&user=8WkwxCwAAAAJ&authuser=1&citation_for_view=8WkwxCwAAAAJ:-f6ydRqryjwC

Sarumaha, Martiman S., D. (2023). Model-model pembelajaran. CV Jejak. https://tokobukujejak.com/detail/modelmodel-pembelajaran-0BM3W.html

Sedarmayanti, 2009. *Sumber daya manusia dan produktivitas kerja*. Bandung. Cv. Mandar maju.

Sutrisno, E. 2009. *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: kencana prenada media group

Sugiyono. 2017. *Metodologi Penelitian Kuantitatif*. Yogyakarta, Alfabeta

Suseno, V. S., & Munir, M. (2013). *Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi Bidang Sanggan. Jurnal Cendekia, 11(2), 58–67.*

Syahputra, R., & Dkk. (2022). *Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Di Dinas Perumahan Rakyat Dan Kawasan Permukiman Kota Gorontalo*. *4*(3), 1–6.

Setiawan dan Dwi Endah Kusrini. 2010. *Ekonomimetrika*. 1 st ed. Ed. Nikodemus Wk. Yogyakarta: CV. ANDI OFFSET.

Utami, E., Josiah, T., & Sodirin, (2018). *Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pada Dinas Ketahanan Pangan Kabupaten Lampung Barat. Jurnal Manajemen Mandiri Saburai (JMMS), 2(03), 33–39. https://doi.org/10.24967/jmms.v2i03.549*