

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, KOMPETENSI DAN LOYALITAS KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA PEGAWAI PADA DINAS PEMBERDAYAAN MASYARAKAT DAN GAMPONG PROVINSI ACEH

Ika Muniati¹, Syaifuddin Yana², Fitriana³

¹²³Fakultas Ekonomi Universitas Serambi Mekkah

¹Ikamuniati60@gmail.com

²syaifuddin.yana@serambimekkah.ac.id

³fitriliana@serambimekkah.ac.id

ABSTRAK

Tujuan dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja, kompetensi dan loyalitas kerja baik secara simultan maupun secara parsial terhadap produktivitas kerja pegawai pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Gampong Aceh. Metode pengumpulan data melalui daftar pertanyaan/kuisisioner dan studi dokumentasi. Objek dalam penelitian ini yaitu pegawai pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Gampong Aceh. Sampel penelitian ini sebanyak 70 responden. Metode analisis data, menggunakan analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara uji simultan antara variabel lingkungan kerja, kompetensi dan loyalitas kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai dengan nilai F_{hitung} (56,590) lebih besar dari F_{tabel} (2,746). Kemudian secara parsial lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai dengan nilai t_{hitung} (2,177) lebih besar dari nilai t_{tabel} (1,997). Kompetensi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai dengan nilai t_{hitung} (3,086) lebih besar dari nilai t_{tabel} (1,997). Loyalitas kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai dengan nilai t_{hitung} (5,686) lebih besar dari nilai t_{tabel} (1,997). Nilai koefisien korelasi (R) sebesar 0,859 dengan nilai tersebut mendekati angka 1. Artinya faktor lingkungan kerja (X_1), kompetensi (X_2) dan loyalitas kerja (X_3) mempunyai hubungan yang sangat kuat terhadap produktivitas kerja pegawai. Sementara itu koefisien determinasi (R^2) yang diperoleh dengan nilai sebesar 0,707 artinya bahwa sebesar 70,7% perubahan-perubahan dalam variabel terikat (produktivitas kerja pegawai) dapat dijelaskan oleh perubahan-perubahan lingkungan kerja (X_1), kompetensi (X_2) dan loyalitas kerja (X_3). Sedangkan selebihnya sebesar 29,3% dijelaskan oleh faktor-faktor lain seperti lingkungan kerja, kompetensi dan loyalitas kerja.

Kata Kunci: Lingkungan Kerja, Kompetensi, Loyalitas Kerja dan Produktivitas Kerja Pegawai

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia (SDM), memegang peranan penting dalam menentukan organisasi, diakui bahwa manusia termasuk sumber daya alam, juga mempunyai peranan penting namun jika tidak didukung dengan sumber daya manusia yang berkualitas, maka tujuan organisasi sulit tercapai, betapa pun majunya suatu teknologi perkembangan informasi namun tanpa didukung

sumber daya manusia yang terampil, maka suatu organisasi akan sulit dalam mencapai tujuannya. Keberhasilan suatu kegiatan dalam organisasi tidak hanya ditentukan oleh suatu susunan organisasi yang lengkap, akan tetapi yang lebih penting adalah pegawai yang menduduki susunan organisasi atau instansi tersebut sebagai mitra kerja antara pegawai sesuai posisinya masing-masing (Fitriana *et al.*, 2022).

Sebuah instansi pada hakikatnya adalah sekelompok manusia yang saling bekerja sama dalam rangka mencapai tujuan bersama yang telah ditetapkan sebelumnya dari pengertian tersebut jelas terlihat bahwa tercapainya tujuan organisasi tidak dapat dilepaskan dari aktivitas orang-orang yang menjadi anggotanya, mereka dapat bekerja dengan baik jika dilandasi dengan kemampuan kerja yang bagus dan optimal. Sumber daya manusia mempunyai peran utama dalam setiap kegiatan organisasi walaupun didukung dengan sarana dan prasarana serta sumber daya yang berlebih, tetapi tanpa dukungan sumber daya manusia yang mencukupi maka kegiatan organisasi tidak akan berjalan semestinya. Hal ini menunjukkan bahwa sumber daya manusia merupakan kunci pokok yang harus diperhatikan dengan segala kebutuhannya (Luki, 2021).

Setiap instansi pemerintah pasti menginginkan produktivitas yang dapat meningkat terus-menerus, sehingga mewujudkan tujuan yang di harapkan. Didalamnya faktor manusia memegang peranan yang sangat penting dalam pelaksanaan proses produktivitas, oleh karena itu instansi pemerintah harus selalu memperhatikan faktor manusia atau tenaga kerja tersebut dengan baik supaya tidak terjadi penurunan dalam produktivitas. Secanggih apapun peralatan yang dimiliki instansi pemerintahan, tidak akan mencapai produktivitas yang tinggi apabila tidak dioperasikan oleh tangan terampil sumber daya manusia tersebut (Radhiana, 2020). Oleh karena itu, sumber daya manusia sangat penting bagi peningkatan produktivitas.

Instansi pemerintah perlu mengadakan pengelolaan terhadap pegawai dengan sebaik mungkin menyadari pentingnya pegawai dalam produktivitas. Kunci sukses suatu instansi pemerintah bukan hanya keunggulan teknologi dan keuangan yang mencukupi saja tapi faktor sumber daya manusia merupakan faktor yang cukup penting. Untuk itu produktivitas kerja pegawai sangat diperlukan dalam organisasi. Menurut Hasibuan (2018:340) produktivitas adalah perbandingan antara *output* (hasil) dengan *input* (masukan). Jika produktivitas naik akan meningkatkan efisiensi (waktu bahan-tenaga) dan sistem kerja, teknik produksi dan adanya peningkatan keterampilan dari tenaga kerjanya. Melihat betapa pentingnya produktivitas dalam suatu organisasi/instansi maka dalam pelaksanaan kegiatan diperlukan seseorang yang memiliki kemampuan yang bagus di bidangnya, memiliki sikap bertanggung jawab, menghargai waktu, memiliki loyalitas yang tinggi, dapat melaksanakan kewajiban terhadap kegiatan atau organisasi yang dijalankan dan yang terpenting bersikap disiplin dalam bekerja.

Produktivitas menyangkut masalah hasil akhir, yakni seberapa besar hasil yang diperoleh dalam proses produksi. Produktivitas kerja merupakan suatu masalah yang harus mendapatkan perhatian serius dari pihak instansi pemerintah, karena peningkatan produktivitas kerja tidak akan terjadi dengan sendirinya, tetapi harus ada usaha dan peran serta baik dari pihak instansi pemerintah maupun dari pihak pegawai itu sendiri. Kualitas kerja ditentukan oleh bagaimana para pegawai merasakan peran mereka di dalam organisasi, sedangkan produktivitas ditingkatkan melalui penciptaan mutu kehidupan kerja yang baik. Diharapkan melalui kehidupan lingkungan kerja yang produktif, keterlibatan pegawai dalam proses manajemen meningkat. Kualitas kerja yang umumnya berkonotasi dengan mutu kehidupan kerja adalah pendekatan sistem untuk mendesain pekerjaan dan pengembangan dalam ruang lingkup yang sangat luas. Terdapat beberapa faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja pegawai di antaranya yaitu lingkungan kerja, kompetensi dan loyalitas kerja (Angaraeni, 2021).

Lingkungan kerja yang baik akan membuat pegawai merasa nyaman dalam menyelesaikan tugas. Dengan perkembangan teknologi yang begitu pesat, menyebabkan bertambahnya lingkungan kerja yang harus diselesaikan oleh pegawai. Para pegawai yang sudah ditempatkan dituntut untuk dapat bekerja lebih maksimal dan mampu menyelesaikan pekerjaan dengan batas waktu yang telah ditentukan. Lingkungan kerja yang berlebihan dapat menyebabkan benturan dan tekanan kerja yang terjadi pada diri pegawai yang dapat menimbulkan stres bagi pegawai. Pemberian kompensasi kepada pegawai diberikan agar mereka termotivasi bekerja dengan serius dan antusias sehingga produktivitas kerja atau tujuan yang ditetapkan dapat mencapai hasil yang maksimal (Ningsih, 2017).

Kompetensi suatu yang mendasari karakteristik dari suatu individu yang dihubungkan dengan hasil yang diperoleh dalam suatu pekerjaan. Kompetensi yang harus dikuasai oleh SDM perlu dinyatakan sedemikian rupa agar dapat dinilai, sebagai wujud hasil pelaksanaan tugas yang mengacu pada pengalaman langsung (Heri, & Andayani, 2021). Kompetensi sebagai karakteristik mendasar individu yang secara kausal berhubungan dengan efektivitas atau produktivitas kerja yang sangat baik. kompetensi merupakan produktivitas kerja tugas rutin yang integratif, yang menggabungkan *resources* (kemampuan, pengetahuan, asset dan proses, baik yang terlihat maupun yang tidak terlihat) yang menghasilkan posisi yang lebih tinggi dan kompetitif.

Pegawai dengan loyalitas yang tinggi diindikasikan memiliki kebutuhan dan harapan yang tinggi terhadap organisasi. Loyalitas pegawai pegawai dalam melaksanakan tugas pada sebuah instansi sangatlah penting peranannya. Seorang pegawai yang memiliki loyalitas pegawai lebih banyak tentu akan lebih mengerti apa yang harus dilakukan ketika menghadapi sebuah masalah yang muncul. Selain itu pegawai tersebut akan lebih cepat dalam bekerja dan tidak harus beradaptasi dengan tugas yang dijalankan karena sudah memiliki pengalaman. Sehingga akan lebih mudah mencapai tujuan bagi instansi karena didukung oleh para pegawai yang sudah berpengalaman di bidangnya masing-masing.

KAJIAN KEPUSTAKAAN

Produktivitas Kerja Pegawai

Kemampuan sebagai kemampuan fisik atau bisa juga disebut kemampuan keterampilan. Dalam kamus besar bahasa Indonesia keterampilan diartikan sebagai kecakapan untuk menyelesaikan tugas. Menurut Busro (2018:344), produktivitas kerja merupakan kemampuan seseorang atau sekelompok orang untuk menghasilkan barang dan jasa dalam waktu tertentu yang telah ditentukan atau sesuai dengan rencana.

Menurut Sutrisno (2017:100) Produktivitas pegawai adalah mencakup sikap mental yang selalu mempunyai pandangan bahwa kehidupan hari ini harus lebih baik dari hari kemarin dan hari esok harus lebih baik dari hari ini. Sikap yang demikian akan mendorong seseorang untuk tidak cepat merasa puas, akan tetapi harus mengembangkan diri dan meningkatkan kemampuan kerja dengan cara selalu mencari perbaikan-perbaikan dan peningkatan. Sedangkan Menurut Hasibuan (2018:340) produktivitas adalah perbandingan antara *output* (hasil) dengan *input* (masukan). Jika produktivitas naik akan meningkatkan efisiensi (waktu bahan-tenaga) dan sistem kerja, teknik produksi dan adanya peningkatan keterampilan dari tenaga kerjanya.

Lingkungan Kerja

Secara umum lingkungan kerja adalah kehidupan fisik, sosial dan psikologi dalam perusahaan yang mempengaruhi kinerja dan produktivitas karyawan. Suatu kondisi lingkungan dikatakan baik atau sesuai apabila manusia dapat melaksanakan kegiatannya secara optimal,

sehat, aman, dan nyaman. Keadaan lingkungan yang kurang baik dapat menuntut tenaga dan waktu yang lebih banyak dan tidak mendukung diperolehnya rancangan sistem kerja yang efisien. Kondisi kerja yang menyenangkan, suasana lingkungan kerja yang harmonis, tidak tegang, tidak suram atau tidak menimbulkan rasa asing merupakan syarat bagi timbulnya gairah kerja (Manalu, 2016)

Lingkungan kerja termasuk kedalam media sosialisasi karena sebagai tempat wadah bagi seseorang untuk berinteraksi atau bersosialisasi dengan yang lain (Dewi, 2015). Lingkungan kerja adalah serangkaian kondisi atau keadaan lingkungan kerja dari suatu perusahaan yang menjadi tempat bekerja dari para pegawai yang bekerja didalam lingkungan tersebut (Prihantono, 2015). Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Misalnya kebersihan, musik, dan lain-lain (Pangarso, 2015).

Lingkungan kerja dalam suatu organisasi merupakan suatu kondisi pekerjaan untuk memberikan suasana dan situasi kerja karyawan yang nyaman dalam pencapaian tujuan yang diinginkan oleh suatu organisasi. Kondisi kerja yang buruk berpotensi menjadi penyebab karyawan mudah sakit, stress, sulit berkonsentrasi, dan menurunnya produktivitas kerja. Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa nyaman dan memungkinkan karyawan untuk dapat bekerja optimal. Jika karyawan menyenangi lingkungan kerja dimana dia bekerja, maka karyawan tersebut akan betah di tempat kerjanya, dan dapat melakukan aktifitas secara efektif. Lingkungan kerja itu mencakup hubungan kerja yang terbentuk antara sesama karyawan dan hubungan kerja antara bawahan dan atasan serta lingkungan fisik tempat karyawan tersebut bekerja (Khusna, 2015).

Kompetensi

Menurut Sedarmayanti (2018:126), kompetensi adalah karakteristik mendasar yang dimiliki seseorang yang berpengaruh langsung terhadap, atau dapat memprediksikan kinerja yang sangat baik. Kompetensi bisa dianalogikan seperti “gunung es” di mana keterampilan dan pengetahuan membentuk puncaknya yang berada di atas air. Bagian di bawah permukaan air tidak terlihat mata, namun menjadi fondasi dan memiliki pengaruh terhadap bentuk bagian yang berada di atas air. Peran sosial dan citra diri berada pada bagian “sadar” seseorang, sedangkan motif seseorang berada pada alam “bawah sadar”nya. Yusriadi (2015) menyatakan kompetensi sebagai pengekspresian atau pengungkapan perilaku sedangkan istilah *competences* digunakan untuk menunjukkan ekspresi standar. Kompetensi sendiri dapat dipahami sebagai sebuah kombinasi antara keterampilan (*skill*), atribut personal, dan pengetahuan (*knowledge*) yang tercermin melalui perilaku kinerja (*job behavior*) yang dapat diamati, diukur dan dievaluasi.

Menurut Simamora (2018:76) kompetensi adalah jenis keahlian, pengetahuan dan kemampuan yang diperlukan untuk menunaikan sebuah pekerjaan secara efektif. Faktor kompetensi pegawai yang meliputi kesesuaian pengetahuan dan keterampilan dalam pelaksanaan tugas akan memberikan dampak pada kinerja pegawai sebagai perwujudan prestasinya. Berdasarkan definisi tersebut mengandung makna kompetensi adalah bagian kepribadian yang mendalam dan melekat kepada seseorang serta perilaku yang dapat diprediksi pada berbagai keadaan dan tugas pekerjaan.

Loyalitas Kerja

Pegawai yang memiliki loyalitas tinggi adalah pegawai yang bersedia bekerja melebihi kondisi biasa, bangga menceritakan perusahaan mereka kepada orang lain, bersedia menerima berbagai tugas, merasa ada kesamaan nilai dengan perusahaan, merasa terinspirasi dan

memerhatikan nasib perusahaan secara keseluruhan. Sebaliknya, pegawai yang tidak setia ditandai dengan ingin meninggalkan perusahaan, merasa bekerja di perusahaan lain lebih menguntungkan, tidak merasakan manfaat dari perusahaan dan menyesali keputusan mereka bergabung dengan perusahaan (Andriani, 2016).

Secara tradisional, loyalitas pegawai dipahami sebagai sesuatu yang dengan sendirinya tercipta. Ketika seseorang bergabung dengan perusahaan, dengan sendirinya dia akan bersikap loyal, bertahan dalam organisasi dan melakukan yang terbaik untuk organisasi. Di lain pihak, organisasi diasumsikan akan selalu memperhatikan perkembangan pegawai, memberikan yang dibutuhkannya. Dalam wacana Manajemen Sumber Daya Manusia, asumsi itu disebut Kontrak Psikologis. Kontrak psikologis merupakan dasar adanya loyalitas pegawai. Akan tetapi, dengan meningkatnya persaingan bisnis saat ini, kontrak psikologis tinggal menjadi prioritas terakhir bagi perusahaan (Barus, 2017).

METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Gampong Provinsi Aceh yang beralamat di Jl. Tgk. Syech Mudawali No. E-19 Banda Aceh. Objek dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Gampong Provinsi Aceh yang berhubungan dengan permasalahan variabel lingkungan kerja, kompetensi dan loyalitas kerja terhadap produktivitas kerja pegawai.

Menurut Sugiyono (2018:80) definisi 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. Dalam penelitian ini jumlah populasi pegawai pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Gampong Provinsi Aceh dengan jumlah 70 orang. Sampel adalah sebagian atau wakil dari populasi yang diteliti dengan mempertimbangkan dana, waktu, tenaga dan ketelitian dalam menganalisis datanya. Jumlah sampel dalam penelitian ini sebanyak 70 pegawai pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Gampong Provinsi Aceh. Penarikan sampel ini berpedoman pada pendapat Arikunto (2019:134) yang mengatakan jika populasi kurang dari 100 lebih baik semua diambil sebagai sampel sehingga penelitian ini merupakan penelitian populasi atau sampel jenuh (sensus). Metode sampel jenuh atau sensus di mana seluruh elemen populasi diselidiki satu per satu.

Pengolahan data bertujuan mengubah data mentah dari hasil pengukuran menjadi data yang lebih halus sehingga memberikan arah untuk pengkajian lebih lanjut. Pengujian dan analisis data primer dilakukan dengan menggunakan perangkat SPSS Versi 26 dengan formulasi regresi linier berganda. Tujuan penggunaan analisis regresi linier berganda menurut Sugiyono (2018:277) yaitu analisis yang digunakan peneliti, bila bermaksud meramalkan bagaimana keadaan (naik turunnya) variabel dependen (kriterium), bila dua atau lebih variabel independen sebagai faktor prediktor dimanipulasi (dinaik turunkan nilainya)". Model analisis regresi linier berganda dapat diformulasikan sebagai berikut:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e$$

Keterangan:

- Y = Produktivitas kerja pegawai
- α = Konstanta
- $\beta_1, \beta_2, \beta_3$ = Koefisien Variabel
- X_1 = Lingkungan kerja
- X_2 = Kompetensi

X_3 = Loyalitas kerja
 e = Error Term

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil

Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Gampong Aceh adalah perangkat daerah sebagai unsur pendukung Pemerintah Aceh di bidang pemberdayaan masyarakat yang berada dibawah dan bertanggung jawab kepada Gubernur Aceh melalui Sekretaris Daerah yang dibentuk dengan Qanun Aceh Nomor 13 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Aceh serta Peraturan Gubernur Aceh Nomor 117 Tahun 2016 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas, Fungsi dan Tata Kerja Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Gampong Aceh. Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Gampong Aceh beralamat di Jalan, Tgk. Syech Mudawali No. E-19 Banda Aceh.

Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Gampong Aceh mempunyai tugas melaksanakan urusan pemerintahan dan pembangunan di bidang pemerintahan, pembangunan dan pemberdayaan masyarakat mukim dan gampong serta tugas pembantuan lainnya. untuk melaksanakan tugas sebagaimana dimaksud tersebut, dinas pemberdayaan masyarakat dan gampong Aceh mempunyai fungsi:

1. Perumusan kebijakan di bidang pemerintahan, pembangunan dan pemberdayaan masyarakat mukim dan gampong;
2. Pelaksanaan kebijakan di bidang pemberdayaan masyarakat, pembangunan dan pemerintahan mukim dan gampong;
3. Pelaksanaan evaluasi dan pelaporan bidang pemberdayaan masyarakat, pembangunan dan pemerintahan mukim dan gampong;
4. Pelaksanaan administrasi dinas bidang pemberdayaan masyarakat, pembangunan dan pemerintahan mukim dan gampong; dan
5. Pelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh gubernur terkait dengan tugas dan fungsinya.

Analisis Regresi Linier Berganda

Berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel 1.

Tabel 1. Hasil Pengujian Regresi

Nama variabel	B	Standar Error	t_{hitung}	t_{Tabel}	Sig.
Konstanta	3,341	0,629	5,311	1,997	0,000
Lingkungan kerja	0,209	0,096	2,177	1,997	0,032
Kompetensi	0,287	0,093	3,086	1,997	0,001
Loyalitas kerja	0,439	0,086	5,686	1,997	0,000

Sumber: Hasil Penelitian, 2024 (Data diolah)

Berdasarkan Tabel 1. maka diperoleh persamaan regresi linier berganda :

$$Y = 3,341 + 0,209X_1 + 0,287X_2 + 0,439X_3 + e$$

Dari persamaan regresi linier berganda sebelumnya dapat diketahui hasil penelitian sebagai berikut :

1) Konstanta dan Koefisien Regresi (β)

- Dalam penelitian nilai konstanta adalah 3,341 artinya bila mana lingkungan kerja (X_1) dan kompetensi (X_2), dianggap konstan, maka produktivitas kerja pegawai pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Gampong Provinsi Aceh, adalah sebesar 3,341 pada satuan skala likert.
- Koefisien regresi lingkungan kerja (X_1) sebesar 0,209. Artinya apabila terjadi peningkatan pada variabel lingkungan kerja sebesar satu satuan maka akan meningkatkan variabel produktivitas kerja sebesar 20,9% dengan asumsi variabel kompetensi (X_2) dan loyalitas kerja (X_3) di anggap konstan.
- Koefisien regresi kompetensi (X_2) sebesar 0,287. Artinya apabila terjadi peningkatan pada variabel kompetensi sebesar satu satuan maka akan meningkatkan variabel produktivitas kerja sebesar 28,7% dengan asumsi variabel lingkungan kerja (X_1) dan loyalitas kerja (X_3) di anggap konstan.
- Koefisien regresi loyalitas kerja (X_3) sebesar 0,439. Artinya apabila terjadi peningkatan pada variabel loyalitas kerja sebesar satu satuan maka akan meningkatkan variabel produktivitas kerja sebesar 43,9% dengan asumsi variabel lingkungan kerja (X_1) dan kompetensi (X_2) di anggap konstan..

2) Koefisien Korelasi (R) dan Determinasi (R^2)

Untuk mengetahui seberapa besar kuat atau tidaknya hubungan linier dapat dijelaskan melalui hubungan antara variabel-variabel (korelasi). Jika seluruh nilai dari variabel-variabel tersebut dapat memenuhi suatu persamaan dengan benar, maka dapat dikatakan terdapat korelasi yang sempurna dalam model analisis ini. Dari output SPSS dapat diketahui tingkat hubungan variabel bebas dengan variabel terikat dapat dilihat pada Tabel 2.

Tabel 2. Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,849 ^a	0,720	0,707	0,44612

Sumber: Hasil Penelitian, 2024 (Data diolah)

Berdasarkan dari output perhitungan yang ada pada tabel 4.10 maka diperoleh koefisien korelasi (R) dalam penelitian diperoleh nilai sebesar 0,849 di mana nilai tersebut mendekati nilai 1. Artinya faktor lingkungan kerja (X_1), kompetensi (X_2) dan loyalitas kerja (X_3) mempunyai hubungan yang sangat kuat terhadap produktivitas kerja pegawai pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Gampong Provinsi Aceh.

Sementara itu koefisien determinasi (R^2) yang diperoleh dengan nilai sebesar 0,707 artinya bahwa sebesar 70,7% perubahan-perubahan dalam variabel terikat (produktivitas kerja pegawai pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Gampong Provinsi Aceh) dapat dijelaskan oleh perubahan-perubahan lingkungan kerja (X_1), kompetensi (X_2) dan loyalitas kerja (X_3). Sedangkan selebihnya sebesar 29,3% dijelaskan oleh faktor-faktor lain seperti budaya organisasi, pengalaman kerja dan kepuasan kerja.

Uji Simultan (Uji F)

Untuk menguji pengaruh lingkungan kerja, kompetensi dan loyalitas kerja secara simultan terhadap produktivitas kerja pegawai pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Gampong Provinsi Aceh digunakan uji Statistik F (uji F). Apabila nilai $F_{hitung} > \text{nilai } F_{Tabel}$, maka H_{o3} ditolak dan H_{a3} diterima. Sebaliknya apabila nilai $F_{hitung} < \text{nilai } F_{Tabel}$, maka H_{o3} diterima dan H_{a3} ditolak. Hasil uji simultan dapat dilihat pada tabel 3.

Tabel 3. Anova^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F_{hitung}	F_{Tabel}	Sig.
1	Regression	33,788	3	11,263	56,590	2,746	.000 ^b
	Residual	13,135	66	0,199			
	Total	46,923	69				

Sumber: Hasil Penelitian, 2024 (Data diolah)

Berdasarkan hasil perhitungan diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 56,590 dengan signifikansi 0,000, sedangkan F_{tabel} pada tingkat kepercayaan (*confidence interval*) 95% atau $\alpha = 0,05$ adalah 2,746. Dengan membandingkan nilai F_{hitung} dengan F_{tabel} , maka F_{hitung} (56,590) lebih besar dari F_{tabel} (2,746) ($F_{hitung} = 56,590 > F_{tabel} = 2,886$). Keputusannya adalah menerima H_{a3} dan menolak H_{o3} , artinya lingkungan kerja, kompetensi dan loyalitas kerja secara simultan berpengaruh dan signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Gampong Provinsi Aceh.

Uji Parsial (Uji t)

Untuk menguji pengaruh lingkungan kerja, kompetensi dan loyalitas kerja terhadap produktivitas kerja pegawai pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Gampong Provinsi Aceh secara parsial, digunakan uji Statistik t (uji t). Apabila nilai $t_{hitung} > \text{nilai } t_{Tabel}$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima, sebaliknya apabila nilai $t_{hitung} < \text{nilai } t_{Tabel}$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak. Hasil pengujian hipotesis secara parsial dapat dilihat pada tabel 4.9. Nilai t_{hitung} dari setiap variabel independen akan dibandingkan dengan nilai t_{Tabel} dengan menggunakan tingkat kepercayaan (*confidence interval*) 95% atau $\alpha = 0,05$.

1. Pengaruh Lingkungan kerja (X_1)

Pengaruh lingkungan kerja (X_1) terhadap variabel produktivitas kerja pegawai (Y) secara parsial dapat dilihat pada tabel 4.9 nilai t_{hitung} (2,177) lebih besar dari t_{tabel} (1,997) ($t_{hitung} = 2,177 > t_{tabel} = 1,997$), maka keputusannya adalah menolak H_{o2} dan menerima H_{a2} . Dari hasil uji secara parsial bahwa lingkungan kerja berpengaruh dan signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Gampong Provinsi Aceh.

2. Pengaruh Kompetensi (X_2)

Pengaruh kompetensi terhadap variabel produktivitas kerja pegawai (Y) secara parsial dapat dilihat pada Tabel 4.9 nilai t_{hitung} (3,086) lebih besar dari nilai t_{Tabel} (1,997) ($t_{hitung} = 3,086 > t_{tabel} = 1,997$), maka keputusannya adalah menolak H_{o3} dan menerima H_{a3} . Dari hasil uji secara parsial bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Gampong Provinsi Aceh.

3. Pengaruh Loyalitas kerja (X_3)

Pengaruh loyalitas kerja terhadap variabel produktivitas kerja pegawai (Y) secara parsial dapat dilihat pada Tabel 4.9 nilai t_{hitung} (5,686) lebih besar dari nilai t_{Tabel} (1,997) ($t_{hitung} = 5,686 > t_{tabel} = 1,997$), maka keputusannya adalah menolak H_{o4} dan menerima H_{a4} . Dari hasil uji secara parsial bahwa loyalitas kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap

produktivitas kerja pegawai pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Gampong Provinsi Aceh.

Pembahasan

Berdasarkan hasil uji secara simultan dengan membandingkan nilai F_{hitung} dengan F_{tabel} , maka F_{hitung} (56,590) lebih besar dari F_{tabel} (2,746). Keputusannya adalah menerima H_{a3} dan menolak H_{o3} , artinya lingkungan kerja, kompetensi dan loyalitas kerja secara simultan berpengaruh terhadap produktivitas kerja pegawai pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Gampong Provinsi Aceh. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian sebelumnya yaitu penelitian dari Ningsih (2017), Anggaraeni (2021) karena variabel lingkungan kerja, kompetensi dan loyalitas kerja sama-sama berpengaruh dan signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa dengan adanya lingkungan kerja, kompetensi dan loyalitas kerja maka dapat meningkatkan produktivitas kerja pegawai.

Berdasarkan hasil uji secara parsial bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja pegawai pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Gampong Provinsi Aceh. Dengan membandingkan nilai t_{hitung} dengan t_{tabel} , maka t_{hitung} (2,177) lebih besar dari t_{tabel} (1,997). Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian sebelumnya yaitu penelitian dari Ningsih (2017), Anggaraeni (2021) karena variabel lingkungan kerja yang diteliti sama-sama berpengaruh terhadap produktivitas kerja pegawai. Kondisi lingkungan kerja dikatakan baik apabila manusia dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman dan nyaman serta terciptanya hubungan yang harmonis antara atasan dan karyawan maupun rekan kerja dalam lingkungan kerja tersebut. Selanjutnya dengan membandingkan nilai t_{hitung} dengan t_{tabel} , maka t_{hitung} (3,086) lebih besar dari t_{tabel} (1,997). Dari hasil uji secara parsial bahwa kompetensi berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja pegawai pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Gampong Provinsi Aceh. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian sebelumnya yaitu penelitian dari Luki (2021) dan Anggaraeni (2021) karena variabel kompetensi yang diteliti sama-sama berpengaruh terhadap produktivitas kerja pegawai. Kompetensi sebagai karakteristik mendasar individu yang secara kausal berhubungan dengan efektivitas atau kinerja yang sangat baik. kompetensi adalah merupakan kinerja tugas rutin yang integratif, yang menggabungkan resources (kemampuan, pengetahuan, asset dan proses, baik yang terlihat maupun yang tidak terlihat) yang menghasilkan posisi yang lebih tinggi dan kompetitif. Sedangkan dari hasil uji secara parsial bahwa loyalitas kerja berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja pegawai pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Gampong Provinsi Aceh. Dengan membandingkan nilai t_{hitung} dengan t_{tabel} , maka t_{hitung} (5,686) lebih besar dari t_{tabel} (1,997). Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian sebelumnya yaitu penelitian dari Anggararaeni (2021) dan Luki (2021) karena variabel loyalitas kerja yang diteliti sama-sama berpengaruh terhadap produktivitas kerja pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi kompetensi maka semakin meningkat produktivitas kerja pegawai. Loyalitas karyawan dipahami sebagai sesuatu yang dengan sendirinya tercipta. Ketika seseorang bergabung dengan perusahaan, dengan sendirinya dia akan bersikap loyal, bertahan dalam organisasi dan melakukan yang terbaik untuk organisasi. Di lain pihak, organisasi diasumsikan akan selalu memperhatikan perkembangan karyawan, memberikan yang dibutuhkannya

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil pengujian, pengolahan, dan analisis data yang telah dilakukan, maka dapat diambil kesimpulan, yaitu lingkungan kerja, kompetensi dan loyalitas kerja secara

simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Gampong Provinsi Aceh dengan nilai F_{hitung} (56,590) lebih besar dari F_{tabel} (2,746) dan nilai signifikan sebesar 0,000. Selanjutnya lingkungan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Gampong Provinsi Aceh dengan nilai t_{hitung} (2,177) lebih besar dari t_{tabel} (1,997) dan nilai signifikan sebesar 0,032. Sedangkan kompetensi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Gampong Provinsi Aceh dengan nilai t_{hitung} (3,086) lebih besar dari t_{tabel} (1,997) dan nilai signifikan sebesar 0,001. Sementara itu loyalitas kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Gampong Provinsi Aceh dengan nilai t_{hitung} (5,686) lebih besar dari t_{tabel} (1,997) dan nilai signifikan sebesar 0,000.

DAFTAR PUSTAKA

- Andriyani, Sefni. (2016). Analisis Faktor-Faktor Yang Menentukan Loyalitas Karyawan Pada Bmt Mitra Mandiri Wonogiri. BMT Mitra Mandiri Wonogiri. *Jurnal Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Surakarta*, Vol. 1, No. 1.
- Angaraeni, Kiki. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja, Loyalitas Karyawan Dan Kompetensi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan TTK UPTD Kebersihan Wilayah Jati Asih. *Jurnal Ekonomi Unsada*.
- Arikunto, Suharsimi. (2018). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Barus, Yuerda. (2017). Pengaruh Kompensasi Dan Pengalaman Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan PT. Emic Solusindo. *Skripsi Program Studi Akuntansi Akademi Akuntansi Permata Harapan Batam*
- Busro, M. (2018). *Teori-teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Dewi, Ekawati. N. (2017). Pengaruh Iklim Organisasi dan Kompetensi Pegawai terhadap Kinerja Pegawai dalam Mewujudkan Mutu Pelayanan Kesehatan. *Jurnal Publik Vol. 11; No. 01*.
- Dewi, I. S. (2015). Pengaruh Kepuasan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Perilaku Kewargaan Organisasional Sebagai Variabel Intervening (Studi pada Karyawan PT Indonesian Knitting Factory Semarang). *Jurnal Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Semarang*, Vol. 1, No. 1.
- Fitriliana, F., Mauliza, P., Hanum, F., & Juwita, J. (2022). Pengaruh Pendidikan Dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pemuda Dan Olahraga Aceh. *Eqien-Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 11(03), 477-483.
- Hasibuan, M. S. (2018) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.

- Heri, H., & Andayani, F. (2021). Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Bidang Kepemudaan Dinas Pemuda Dan Olahraga Kota Bandung. *Neo Politea*, 1(2). <https://doi.org/10.53675/neopolitea.v1i2.105>.
- Khusna, Nuria. (2015). Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Di CV. Sunteak Alliance Jepara). *Jurnal Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Walisongo Semarang*, Vol. 1, No. 1.
- Luki, Marko. (2021). Pengaruh Kompetensi Kerja, Kepuasan Kerja Dan Loyalitas Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Horasbangunpersada. *Jurnal Universitas Prima Indonesia, Medan*, Vol 5 No 3.
- Manalu, Cony. (2016). Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja Karyawan Divisi Body Repair PT Agung Automall SM. Amin Pekanbaru. *Jurnal Fakultas Keguruan Dan Ilmu Pendidikan- Universitas Riau*, Vol. 1, No. 1.
- Ningsih, Yulia. (2017). penelitian Analisis Pengaruh Etos Kerja, Lingkungan Kerja, Dan Kompetensi Karyawan Terhadap Produktivitas Kerja (Studi Kasus Pada PT Indosat Tbk Pangkalpinang). *Jurnal Ilmiah Progresif Manajemen Bisnis (JIPMB)*, Volume 17, Nomor 2.
- Pangarso, Astadi. (2015). Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kepuasan Kerja Dosen Tetap Studi Pada Fakultas Komunikasi Dan Bisnis Universitas Telkom Bandung. *Jurnal Kinerja* Volume 19, No.1, Hal. 172-191
- Peraturan Gubernur Nanggroe Aceh Darussalam Nomor 36 Tahun 2009 tentang *Tugas Pokok Balai Pelatihan Masyarakat dan Pemerintahan Gampong*
- Prihantono, Mursidi. (2015). Pengaruh Kompetensi, Lingkungan Kerja, Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Bisnis Dan Akuntansi* Vol. 17, No. 1.
- Purba, Betniar. (2016). Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Loyalitas Karyawan Pada PT. Karya Swadaya Abadi (Karsa) Medan. *Jurnal Manajemen*, Vol. 1, No. 1.
- Radhiana, R. (2020). Pengaruh Kecerdasan Emosional (Emotional Quotients) dan Kecerdasan Spiritual (Spiritual Quotients) Terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Dinas Perhubungan Provinsi Aceh. *JEMSI (Jurnal Ekonomi, Manajemen, Dan Akuntansi)*, 6(1). <https://doi.org/10.35870/jemsi.v6i1.336>.
- Sedarmayanti. (2018). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: CV Mandar Maju.
- Siagian, S. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Penerbit
- Simamora, H. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia..* Yogyakarta: STIE YKPN.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&B*. Bandung: Alfabeta.
- Sutrisno, Edy. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Cetakan ke tujuh). Jakarta: Kencana Prenada Media.

Wicaksono, Teguh. (2018). Pengaruh Kecerdasan Emosi, Kompetensi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Studi Pada Universitas Islam Kalimantan M A B Banjarmasin. *Jurnal Ekonomi Universitas Islam Kalimantan MAB Banjarmasin*, Vol. 1, No. 1, Hal 1-17