
PENGARUH TANGGUNG JAWAB KERJA, LINGKUNGAN KERJA NON FISIK DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA PEGAWAI DI SATUAN POLISI PAMONG PRAJA KABUPATEN LABUHANBATU

Oleh

Joni Kopter¹, Ade Parlaungan Nasution², Muhammad Ali Al Ihsan³

Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Labuhanbatu

Email: jonikopter0@gmail.com

Article History:

Received: 08-05-2022

Revised: 23-05-2022

Accepted: 21-06-2022

Keywords:

*Responsibility, Work
Environment, Job
Satisfaction*

Abstract: *This research was conducted on employees of the Pamong Praja Police Unit of Labuhanbatu Regency, with the aim of determining the influence of work responsibility, work environment and job satisfaction on the work productivity of staffers. This research uses quantitative methods with classical assumption test analysis techniques, multiple linear regression tests, hypothesis tests and determination coefficient tests. In order to facilitate the analysis process, an auxiliary analysis tool in the form of IBM SPSS 25 Software was used. This study has the following results: 1) Work responsibility has a positive and significant effect on the work productivity of employees in the Pamong Praja Police Unit, Labuhanbatu Regency; 2) The work environment has a positive and significant effect on the work productivity of employees in the Labuhanbatu Regency Civil Service Police Unit; 3) Job satisfaction has a positive and significant effect on employee work productivity in the Labuhanbatu Regency Civil Service Police Unit*

PENDAHULUAN

Seiring dengan berjalannya waktu, setiap organisasi terus berusaha untuk tetap menjaga keeksistensiannya dalam lingkungan kompetitif. Hal tersebut memberikan tuntutan besar bagi organisasi untuk dapat meningkatkan produktivitas kerja pegawai nya. Satuan Polisi Pamong Praja atau yang biasa dikenal dengan sebutan Satpol PP, salah satu lembaga kedinasan yang bertanggung jawab dalam menciptakan serta menjaga kondisi suatu daerah agar tetap tenteram, tertib, serta teratur. Saat menjalankan tugas dan tanggung jawab nya, lembaga Satpol PP memerlukan pegawai dengan tingkat produktivitas kerja yang memadai. Produktivitas kerja merupakan sebuah konsep penting dalam sebuah organisasi, hal tersebut dikarenakan produktivitas berkontribusi pada keberhasilan organisasi, produktivitas didefinisikan sebagai upaya bersama yang dilakukan oleh bawahan dan pimpinan dengan tujuan untuk meningkatkan kinerja setiap individu (Almaamari & Alaswad, 2021).

Ukuran produktivitas kerja pegawai sebagian besar mencakup pertumbuhan pendapatan, kuantitas per periode waktu, pendaftaran dalam program, jam kerja, biaya anggaran, dan juga peringkat kinerja (Krekel et al., 2019). Produktivitas kerja pegawai pada

sebuah organisasi dapat dilihat dari penyelesaian volume kerja dan beban kerja yang diterima pegawai. Produktivitas yang tinggi di tandai dengan hasil kerja pegawai yang mampu melampaui beban kerja nya. Semakin tinggi produktivitas kerja yang dimiliki maka semakin baik pula hasil kerja yang diberikan. Produktivitas kerja di evaluasi melalui hasil dari kinerja yang dihasilkan oleh para pegawai dalam periode tertentu yang ditentukan oleh organisasi.

Produktivitas kerja pegawai dapat di pengaruhi oleh beberapa dimensi, salah satunya seperti tanggung jawab kerja. Pernyataan tersebut dikuatkan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh (Shadrina, 2020). Dimana hasil kajian menunjukkan bahwa tanggungjawab kerja memberikan dampak positif bagi peningkatan produktivitas kerja pegawai. Hal tersebut terlihat dari pegawai yang memiliki tanggung jawab kerja akan bekerja lebih giat lagi dalam memenuhi serta menyelesaikan pekerjaan yang menjadi tanggung jawab nya, dengan demikian akan memberikan pengaruh bagi produktivitas yang dihasilkannya.

Menurut (Mustari, 2011) tanggung jawab kerja merupakan sebuah sikap dan perilaku pegawai dalam menjalankan tugas dan kewajiban yang di milikinya. Tugas tersebut diberikan oleh pimpinan organisasi dengan asumsi bahwa pegawai tersebut memiliki kemampuan untuk dapat menyelesaikan tanggung jawab pekerjaannya. Pada Lembaga Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Labuhanbatu, terdapat masalah pada SDM nya yang terkait dengan tanggung jawab kerja, yaitu terdapat beberapa pegawai yang kurang sadar dengan *jobdesc* yang di miliki nya, juga terdapat beberapa pegawai yang masih bermalasan dalam menjalankan pekerjaannya sehingga membuat pekerjaan yang dikerjakan selesai tidak tepat dengan waktu yang telah di tetapkan.

Faktor lain yang mempengaruhi produktivitas kerja pegawai yaitu lingkungan kerja. Lingkungan kerja dinilai dapat mempengaruhi produktivitas kerja karena lingkungan kerja yang baik seperti pencahayaan yang baik, ruangan yang tertata rapi, serta hubungan antar pegawai tentu nya akan membuat para pegawai bisa bekerja dengan nyaman dan tentu nya akan memberikan dampak positif bagi produktivitas kerja yang dihasilkannya. Hal tersebut sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh (Purnami & Utama, 2019). Dimana kajian tersebut menunjukkan bahwa lingkungan kerja memberikan dampak positif bagi produktivitas kerja yang dihasilkannya para pegawai.

Pendapat Nitisemito yang dikutip oleh (Adha et al., 2019) menerangkan bahwa lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada disekitar pegawai yang dapat mempengaruhi pegawai dalam mengerjakan pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya. Lingkungan kerja bisa berupa apa saja yang ada di sekitar pegawai dan dapat mempengaruhi bagaimana dia melakukan tugasnya. Lingkungan kerja merupakan kondisi eksternal dan internal yang dapat mempengaruhi semangat kerja dan menghasilkan pekerjaan yang langsung selesai, lingkungan kerja yang layak adalah kondisi di mana individu dapat melakukan pekerjaan mereka secara ideal, lingkungan kerja dapat di pengaruhi oleh beberapa hal seperti kebersihan, air, penerangan, pewarnaan, keamanan dan music. Banyak penelitian terkait lingkungan kerja yang menunjukkan bahwa produktivitas kerja para pegawai dapat meningkat dengan mengacu pada spesifik fitur lingkungan kerja. Lingkungan kerja dalam suatu perusahaan sangat penting untuk diperhatikan oleh pimpinan. Meskipun lingkungan kerja bukan merupakan bagian dari proses produksi di suatu perusahaan, tetapi secara langsung lingkungan kerja mempengaruhi pegawai dalam melakukan pekerjaan, hal

tersebut dikarenakan lingkungan kerja merupakan suasana dimana pegawai melakukan aktivitas bekerja setiap hari. Lingkungan kerja yang kondusif akan memberikan rasa aman dan memungkinkan pegawai bekerja secara optimal. Jika pegawai menyukai lingkungan kerja dimana dia bekerja, pegawai akan merasa betah dalam bekerja, melaksanakan tugasnya dengan lebih efektif. Di sisi lain, lingkungan kerja yang tidak memadai akan mengurangi produktivitas kerja pegawai. Berdasarkan hasil presurvey yang dilakukan pada Lembaga Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Labuhanbatu, terdapat masalah pada pegawai nya yang terkait dengan lingkungan kerja, seperti kurang baiknya hubungan antara pimpinan dengan bawahan, hal tersebut terlihat dari beberapa pegawai yang tidak dapat menerima masukan-masukan dari pimpinannya, karena hal tersebut tidak cocok dengan dirinya, selain itu juga terlihat bawah luas ruang kerja pegawai yang kurang memadai dan terbilang sempit, hal tersebut mengakibatkan terbatas nya ruang gerak antar pegawai, dan juga fasilitas yang dimiliki masih kurang memadai untuk seluruh keperluan para pegawai, hal tersebut dapat mengakibatkan pegawai kurang nyaman dalam bekerja dan dapat mengurangi produktivitas kerja pegawainya. Lingkungan kerja yang kondusif dapat mendorong para pegawai untuk bekerja dengan lebih giat dari sebelum nya, dengan begitu produktivitas kerja yang diharapkan organisasi dapat tercapai dengan mudah.

Kepuasan kerja juga menjadi salah satu factor yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja pegawai. Hal tersebut di dukung dengan kajian penelitian yang dilakukan oleh (Hendri & Rismansyah, 2016). Dimana hasil kajian tersebut menunjukkan bahwa produktivitas kerja yang dihasilkan pegawai tidak terlepas dari pengaruh kepuasan kerja yang dimiliki pegawai. Pegawai yang memiliki kepuasan kerja tentu nya akan lebih menghasilkan kerja yang lebih baik dibandingkan dengan pegawai yang tidak memiliki kepuasan kerja. Pernyataan tersebut tentu nya dengan tegas menyatakan bahwa kepuasan kerja dapat memberikan dampak positif bagi kinerja yang dihasilkan pegawai.

Kepuasan kerja dapat didefinisikan sebagai sejauh mana seorang pegawai merasa suka atau tidak suka atas pekerjaannya, kepuasan kerja dapat memberikan kontribusi terhadap psikologis pegawai di tempat kerja, kepuasan kerja mengacu pada keadaan dimana pegawai merasa nyaman dengan pekerjaan mereka (Kianto, et al, 2016 : 2). Kepuasan kerja mengacu pada sejauh mana para pegawai menyukai pekerjaannya. Kepuasan kerja juga digambarkan sebagai emosi atau reaksi ekspresif terhadap suatu pekerjaan, ketika kepuasan kerja seorang pegawai dapat terpenuhi, maka pegawai tersebut akan memberikan kinerja terbaik yang kemudian mengacu pada meningkatnya produktivitas kerja. Pada Lembaga Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Labuhanbatu terdapat fenomena yang terkait dengan kepuasan kerja, seperti terdapat beberapa pegawai yang kurang puas dengan reward yang diterima nya atas pekerjaan yang telah dihasilkannya, hal tersebut seperti beberapa pegawai yang tidak mendapat imbalan lebih setelah melakukan atau menggantikan rekan nya dalam melakukan pekerjaan rekan kerja nya tersebut, dan juga ada beberapa pegawai yang mengalami konflik pribadi dengan sesama rekan kerja nya, yang kemudian membuat mereka memiliki Batasan saat berinteraksi, hal tersebut jelas berpengaruh terhadap produktivitas kerja yang dihasilkannya.

Berdasarkan rumusan masalah tersebut, maka dapat di tentukan apa saja yang menjadi tujuan penelitian ini, antara lain yaitu : 1) Untuk mengetahui bagaimana pengaruh tanggung jawab kerja terhadap produktivitas kerja pegawai di Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Labuhanbatu; 2) Untuk mengetahui bagaimana pengaruh lingkungan kerja terhadap

produktivitas kerja pegawai di Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Labuhanbatu; 3) Untuk mengetahui bagaimana pengaruh kepuasan kerja terhadap produktivitas kerja pegawai di Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Labuhanbatu; 4) Untuk mengetahui bagaimana pengaruh tanggung jawab kerja, lingkungan kerja, dan kepuasan kerja terhadap produktivitas kerja pegawai di Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Labuhanbatu

LANDASAN TEORI

Produktivitas Kerja Pegawai

Produktivitas kerja pegawai merupakan efisiensi yang dihasilkan oleh seorang pegawai yang memberikan pengaruh besar bagi keberlangsungan sebuah organisasi (Ma & Ye, 2019). (Hanaysha, 2016) mendefinisikan produktivitas kerja sebagai penilaian terhadap efisiensi yang dihasilkan oleh pegawai saat melakukan pekerjaannya, produktivitas kerja dapat di evaluasi dari output yang di hasilkan pegawai dalam periode waktu tertentu. Pendapat Zivin, et al, yang dikutip oleh (Aspiyah, S dan Martono, 2016) menyatakan bahwa produktivitas kerja merupakan sebuah ukuran dari sejauh mana seorang pegawai mampu menyelesaikan pekerjaan yang menjadi tanggung jawab nya sesuai dengan kualitas dan kuantitas yang telah di tetapkan oleh organisasi. Menurut pendapat Sutrisno yang di kutip oleh (Sri Wahyuningsih, 2019) produktivitas kerja pegawai dapat diukur melalui beberapa indicator seperti; 1) kemampuan kerja pegawai; 2) semangat kerja pegawai; 3) pengembangan diri yang dilakukan oleh pegawai guna meningkatkan kemampuan kerja yang dimiliki nya; 4) peningkatan mutu kerja dari sebelumnya; 5) efisiensi kerja pegawai.

Tanggung Jawab Kerja

(Hasibuan, 2017) mendefinisikan tanggung jawab kerja sebagai suatu kewajiban bagi pegawai dalam melaksanakan tugas-tugas yang telah dibebankan kepadanya, dengan diberikan tanggung jawab kerja berarti pegawai wajib melaksanakan semua pekerjaannya secara tuntas dengan waktu yang tepat. Melalui tanggung jawab kerja yang diberikan kepada pegawai diharapkan pekerjaan akan terselesaikan dengan lebih baik dan pegawai dapat meningkatkan produktivitas kerjanya. Tanggung jawab kerja dapat di ukur melalui beberapa indicator, seperti : 1) Pegawai memiliki kesadaran tinggi atas pekerjaannya; 2) Pegawai mampu menyelesaikan beban pekerjaannya dengan tepat waktu; 3) Pegawai mampu mengerjakan pekerjaannya dengan penuh ketekunan; 4) Pegawai berani mengambil resiko atas pekerjaan yang dilakukannya; 5) Pegawai mampu menyelesaikan pekerjaannya dengan penuh dedikasi (Yusuf, 2018).

Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja dijadikan sebagai komponen penting ketika melakukan aktivitas kerja di organisasi, hal tersebut dikarenakan lingkungan kerja dapat mempengaruhi kinerja pegawai dalam menjalankan tugasnya baik secara langsung dan secara tidak langsung. Pendapat Nitisemito yang dikutip oleh (Adha et al., 2019) menerangkan bahwa lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada disekitar pegawai yang dapat mempengaruhi pegawai dalam mengerjakan pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya. (Ahmad et al., 2019) menyatakan bahwa lingkungan kerja dapat di ukur melalui beberapa indicator antara lain, 1) suasana kerja yang ada di tempat bekerja; 2) hubungan dengan rekan kerja; 3) hubungan dengan pimpinan; 4) tersedianya fasilitas kerja yang memadai; 5) tingkat keamanan tempat kerja.

Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja merupakan perasaan yang muncul sebagai akibat dari persepsi bahwa pekerjaan memungkinkan adanya kebutuhan material dan psikologis (Loan, 2020). Kepuasan kerja dapat dijelaskan dengan menggunakan teori ekuitas. Menurut Adams dan Freedman yang dikutip oleh (Yuen et al., 2018) teori ekuitas mengacu pada keseimbangan atau kalibrasi input dan output dari seorang pegawai, dimana input merupakan gabungan dari waktu, usaha, kemampuan, dan loyalitas yang dilakukan oleh seorang pegawai saat bekerja, sebagai outputnya pegawai menerima penghargaan intrinsik dan ekstrinsik dalam bentuk gaji, bonus, tunjangan, dan juga jaminan kesehatan. Dalam istilah yang lebih sederhana, kepuasan kerja adalah sejauh mana seseorang menyukai pekerjaan mereka. Kepuasan kerja dapat diukur melalui beberapa indikator seperti, 1) kepuasan dengan reward seperti gaji, tunjangan, dan insentif yang diterima atas pekerjaannya; 2) memiliki hubungan baik dengan rekan kerja; 3) memiliki hubungan baik dengan pimpinan; 4) Merasa puas dengan pekerjaannya sendiri; 5) Mendapat imbalan yang sesuai dengan pekerjaan yang dihasilkan (Ramalho Luz et al., 2018).

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif, dimana metode kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan (Sugiyono, 2017 : 13). Metode ini digunakan untuk mengetahui gambaran dan pengaruh Tanggung Jawab Kerja, Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja pada Produktivitas Kerja Pegawai di Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Labuhanbatu. Populasi dalam penelitian ini yaitu seluruh pegawai Lembaga kedinasan Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Labuhanbatu, yaitu sebanyak 233 pegawai. Teknik penarikan sampel dalam penelitian ini, menggunakan rumus slovin dengan batas kesalahan 5%. Berikut rumus yang digunakan dalam penarikan sampel :

$$n = \frac{N}{1+N(e)^2} ; n = \frac{233}{1+233(0.05)^2} ; n = \frac{233}{1+233(0.0025)} ; n = 147,2 = 147.$$

Sumber : Sugiyono (2019:137)

Setelah dihitung dengan rumus slovin, maka dapat ditentukan sampel dalam penelitian ini yaitu sebanyak 147 pegawai.

Jenis dan sumber data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu data primer dan data sekunder, dimana data primer di dapat melalui wawancara dengan pegawai terkait serta melakukan penyebaran kuesioner secara langsung kepada pegawai Lembaga Kedinasan Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Labuhanbatu.

Penelitian ini di uji menggunakan beberapa teknik analisis seperti; 1) uji asumsi klasik yang terdiri dari uji normalitas, uji heteroskedastisitas, serta uji multikolinearitas. 2) uji regresi linear berganda menggunakan persamaan linier : $Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3$. Dengan keterangan sebagai berikut : Y = Produktivitas kerja pegawai; a = Konstanta; b_1, b_2, b_3 = Koefisien dari masing-masing variabel; X_1 = Tanggung jawab kerja; X_2 = Lingkungan kerja; X_3 = Kepuasan kerja. 3) Uji hipotesis, terdiri dari uji t (parsial) yang digunakan untuk menganalisis pengaruh parsial antara variabel independen dan variabel dependen, dan uji F (simultan) yang digunakan untuk menganalisis pengaruh simultan antara variabel

independen terhadap variabel dependen. 4) Koefisien determinasi, digunakan untuk mengukur kemampuan model dalam menjelaskan variasi variabel dependen.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Sebelum dilakukan penyebaran kuesioner, terlebih dahulu dilakukan uji validitas dan reliabilitas terhadap item-item pertanyaan yang terdapat pada kuesioner. Uji validitas dilakukan pada setiap item kuesioner dengan ketentuan apabila nilai total kolerasi > kriteria signifikan (0,5) maka item pertanyaan tersebut dinyatakan valid (Ghazali, 2018). Selanjutnya uji reliabilitas dilakukan untuk mengetahui hasil tetap dengan pengukuran konsisten apabila di ukur menggunakan alat ukur yang sama, sebuah variable dinyatakan reliabel apabila memiliki nilai *croanbach alpha* > 0,6 (Sugiyono, 2016). Uji validitas dan reliabilitas dilakukan kepada 30 orang pegawai dari Badan Pertanahan Nasional Kabupaten Labuhanbatu. Hasil uji validitas ditampilkan pada tabel 2 :

Tabel 2. Hasil Uji Validitas

Variabel	Total Kolerasi	Kriteria Sig	Keterangan
X1.1	,833	0,5	Valid
X1.2	,516	0,5	Valid
X1.3	,862	0,5	Valid
X1.4	,755	0,5	Valid
X1.5	,862	0,5	Valid
X2.1	,919	0,5	Valid
X2.2	,660	0,5	Valid
X2.3	,757	0,5	Valid
X2.4	,743	0,5	Valid
X2.5	,919	0,5	Valid
X3.1	,684	0,5	Valid
X3.2	,765	0,5	Valid
X3.3	,633	0,5	Valid
X3.4	,587	0,5	Valid
X3.5	,538	0,5	Valid
Y.1	,538	0,5	Valid
Y.2	,587	0,5	Valid
Y.3	,633	0,5	Valid
Y.4	,765	0,5	Valid
Y.5	,684	0,5	Valid

Keterangan: *Kriteria Sig < 0.5

Sumber: Hasil Penelitian, 2022.

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas

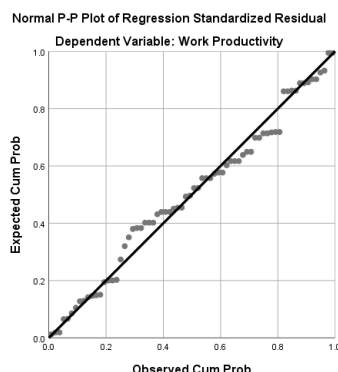
Variabel	Croanbach Alpha (CA)	Keterangan
Tanggung jawab Kerja	,752	Reliabel

Lingkungan Kerja	,796	Reliabel
Kepuasan Kerja	,802	Reliabel
Produktivitas Kerja	,796	Reliabel

Keterangan: *Kriteria CA > 0.6.

Sumber: Hasil Penelitian, 2022.

Berdasarkan tabel 2 dan tabel 3, dapat disimpulkan bahwa seluruh item yang terdapat pada kuesioner valid dan reliabel, serta kuesioner dinyatakan layak untuk disebar. Setelah kuesioner di sebar, kemudian data yang diperoleh di olah menggunakan beberapa teknik analisis, yang pertama yaitu uji asumsi klasik. Uji asumsi klasik terdiri dari uji normalitas, uji multikolinearitas dan uji heteroskedastisitas. Uji normalitas pada penelitian ini dilakukan dengan grafik *p-plot* yang hasilnya di muat pada gambar berikut :



Gambar 1. Grafik *P-Plot* Uji Normalitas

Sumber : Hasil Penelitian, 2022.

Grafik *p-plot* uji normalitas tersebut menampilkan titik-titik residual model regresi yang mengikuti garis diagonal, dengan demikian dapat dinyatakan bahwa data pada penelitian ini berdistribusi dengan normal. Selanjutnya dilakukan uji multikolinearitas, dengan hasil sebagai berikut:

Tabel 4. Hasil Uji Multikolinearitas

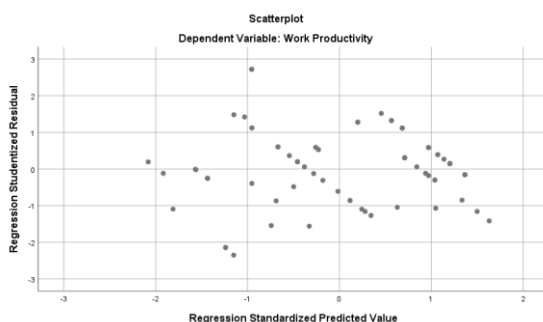
		Coefficients ^a		
		Sig.	Collinearity Statistics	
Model			Tolerance	VIF
1	(Constant)	.001		
	Work Responsibilities	.000	.852	1.174
	Work Environment	.001	.983	1.017
	Job Satisfaction	.000	.863	1.159

a. Dependent Variable: Work Productivity

Keterangan: *p< 0.05.

Sumber: Hasil Penelitian, 2022.

Uji multikolinearitas ditentukan berdasarkan nilai VIF dan nilai *tolerance*, dengan ketentuan apabila nilai VIF < 10 dan nilai *tolerance* > 0,1, maka data pada penelitian dinyatakan tidak mengalami gejala multikolinearitas. Berdasarkan tabel 4, maka dapat diuraikan nilai VIF dan nilai *tolerance* dari setiap variabel, dimana variabel tanggung jawab kerja memiliki nilai VIF 1,174 dan nilai *tolerance* 0,852. Variabel lingkungan kerja memiliki nilai VIF 1,017 dan nilai *tolerance* 0,983. Variabel kepuasan kerja memiliki nilai VIF 1,159 dan nilai *tolerance* 0,863. Dengan demikian dapat dinyatakan bahwa data pada penelitian ini tidak mengalami gejala multikolinearitas. Selanjutnya dilakukan uji heteroskedastisitas, dengan hasil sebagai berikut :



Gambar 2. Grafik Scatterplot

Sumber: Hasil Penelitian, 2022.

Berdasarkan grafik *scatterplot* tersebut dapat dilihat bahwa titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0, serta tidak membentuk pola yang jelas, dengan demikian dapat disimpulkan bahwa data pada penelitian ini tidak mengalami gejala heteroskedastisitas.

Setelah data pada penelitian dinyatakan memenuhi persyaratan uji asumsi klasik, data tersebut kemudian dapat di analisis menggunakan uji regresi linear berganda, dengan hasil sebagai berikut :

Tabel 5. Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a					
Model	B	Std Err or	Bet a	T	Sig.
1 (Constant)	9.846	2.785		3.535	.001
Work Responsibilities	.402	.076	.334	5.268	.000
Work Environment	.324	.089	.215	3.638	.001
Job Satisfaction	.702	.065	.679	10.775	.000

Keterangan: *p< 0.05

Sumber: Hasil Penelitian, 2022.

Tabel tersebut memuat hasil dari uji regresi linear berganda dari beberapa variabel yang dapat diuraikan sebagai berikut, nilai konstanta (a) sebesar 9,846. Nilai B pada variabel tanggung jawab kerja (B_1) sebesar 0,402. Nilai B pada variabel lingkungan kerja (B_2) sebesar 0,324. Nilai B pada variabel kepuasan kerja (B_3) sebesar 0,702. Berdasarkan nilai tersebut, maka diperoleh sebuah persamaan : $Y = 9,846 + 0,402X_1 + 0,324X_2 + 0,702X_3$. Persamaan tersebut menerangkan bahwa variabel bebas secara keseluruhan memberikan pengaruh positif terhadap variabel terikat, dengan demikian dapat disimpulkan bahwa tanggung jawab kerja, lingkungan kerja, kepuasan kerja memberikan pengaruh yang positif terhadap produktivitas kerja pegawai.

Uji hipotesis sebagai analisis selanjutnya, terdiri dari uji t dan uji F. uji t dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui pengaruh dari variabel bebas terhadap variabel terikat, dengan dasar pengambilan keputusan : Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka H_a diterima dan H_o ditolak, artinya tanggung jawab kerja, lingkungan kerja dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai. Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$, maka H_a ditolak dan H_o diterima, artinya tanggung jawab kerja, lingkungan kerja dan kepuasan kerja tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai. Adapun penentuan nilai t_{tabel} dapat digunakan persamaan sebagai berikut: $df = n - k - 1 = 147 - 3 - 1 = 143$. Setelah dihitung menggunakan persamaan tersebut, dapat ditentukan nilai t_{tabel} adalah 1,66. Hasil uji t ditampilkan pada tabel berikut :

Tabel 6. Hasil Uji t

Coefficients ^a					
Model	B	Std Err or	Bet a	T	Sig.
1 (Constant)	9.846	2.785		3.535	.001
Work Responsibilities	.402	.076	.334	5.268	.000
Work Environment	.324	.089	.215	3.638	.000
Job Satisfaction	.702	.065	.679	10.775	.000

Keterangan: * $p < 0.05$

Sumber: Hasil Penelitian, 2022.

Hasil uji t dapat diuraikan sebagai berikut, variabel tanggung jawab kerja memiliki nilai t_{hitung} 5,26 > nilai t_{tabel} 1,65 yang berarti H_a diterima dan H_o ditolak, dengan nilai signifikansi $0,000 < \text{nilai probabilitas } 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa variabel tanggung jawab kerja (X_1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai (Y). Variabel lingkungan kerja memiliki nilai t_{hitung} 3,63 > nilai t_{tabel} 1,65 yang berarti H_a diterima dan H_o ditolak, dengan nilai signifikansi $0,001 < \text{nilai probabilitas } 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa variabel lingkungan kerja (X_2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai (Y). Variabel kepuasan kerja memiliki nilai t_{hitung} 10,77 > nilai t_{tabel} 1,65 yang berarti H_a diterima dan H_o ditolak, dengan nilai signifikansi $0,000 < \text{nilai probabilitas } 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa variabel kepuasan kerja (X_3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai (Y).

Setelah uji t maka selanjutnya dilakukan analisis hipotesis dengan uji F. Uji F dilakukan guna menganalisis variabel bebas yaitu tanggung jawab kerja (X_1) lingkungan kerja (X_2) dan kepuasan kerja (X_3) secara simultan mempunyai hubungan yang positif dan signifikan atau tidak terhadap variabel terikat yaitu produktivitas kerja pegawai (Y). Dasar pengambilan keputusan pada uji F sebagai berikut : Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$, maka H_a diterima dan H_o ditolak, artinya tanggung jawab kerja, lingkungan kerja dan kepuasan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai. Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$, maka H_a ditolak dan H_o diterima artinya tanggung jawab kerja, lingkungan kerja dan kepuasan kerja tidak memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai. Nilai dari F_{tabel} dapat di tentukan melalui persamaan berikut: $df = k ; n - k = 3 ; 147 - 3 = 3 ; 144 = 2,67$. Hasil uji F dapat di tampilkan pada tabel berikut :

Tabel 7. Hasil Uji F

ANOVA ^a					
Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	415.230	3	138.410	75.284	.000 ^b
Residual	121.341	66	1.839		
Total	536.571	69			

Keterangan: * $p < 0.05$

Sumber: Hasil Penelitian, 2022.

Uji F pada penelitian ini memiliki nilai F_{hitung} sebesar $75,28 > F_{tabel} 2.67$ dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Berdasarkan hasil tersebut dapat di nyatakan bahwa tanggung jawab kerja, lingkungan kerja dan kepuasan kerja secara simultan mampu memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai.

Analisis selanjutnya yaitu uji koefisien determinasi. Uji koefisien determinasi dilakukan untuk menganalisis seberapa besar kontribusi dari variabel bebas yaitu tanggung jawab kerja, lingkungan kerja dan kepuasan kerja terhadap variabel terikat yaitu produktivitas kerja pegawai. Dasar pengambilan keputusan pada uji koefisien determinasi yaitu : apabila nilai koefisien determinasi semakin mendekati nilai 1, maka menunjukkan semakin kuatnya hubungan variabel bebas terhadap variabel terikat, dan begitu juga sebaliknya. Hasil uji koefisien determinasi dapat di tampilkan pada tabel 8 berikut :

Tabel 8. Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary ^b			
R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
.880 ^a	.774	.764	1.35591

a. Predictors: (Constant), Job Satisfaction, Work Environment, Work Responsibilities

b. Dependent Variable: Work Productivity

Keterangan: * $p < 0.05$

Sumber : Hasil Penelitian, 2022.

Tabel 7 menampilkan hasil dari uji koefisien determinasi, dimana nilai dari *adjusted r square* yaitu 0,764 atau 76,4% artinya produktivitas kerja pegawai mampu dijelaskan oleh variabel tanggung jawab kerja, lingkungan kerja dan kepuasan kerja sebesar 76,4% sedangkan sisanya 23,6% dapat dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Diskusi

Variabel tanggung jawab kerja memiliki nilai $t_{hitung} 5,26 > \text{nilai } t_{tabel} 1,65$ yang berarti H_a diterima dan H_o ditolak, dengan nilai signifikansi $0,000 < \text{nilai probabilitas } 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa variabel tanggung jawab kerja (X_1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai (Y). Hal tersebut sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Shadrina, 2020) dengan judul "Analisis Pengaruh Komitmen, Tanggung Jawab dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Pada PT.Bank Danamon Indonesia, Tbk". Hasil penelitian menunjukkan bahwa komitmen, tanggung jawab dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap pekerjaan produktivitas PT. Bank Danamon Indonesia Setiabudi cabang Medan, keduanya sebagian dan bersamaan.

Variabel lingkungan kerja memiliki nilai $t_{hitung} 3,63 > \text{nilai } t_{tabel} 1,65$ yang berarti H_a diterima dan H_o ditolak, dengan nilai signifikansi $0,001 < \text{nilai probabilitas } 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa variabel lingkungan kerja (X_2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai (Y). Hal tersebut sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Purnami & Utama, 2019) dengan judul "Pengaruh Pemberdayaan, Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan". Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja memiliki nilai koefisien beta positif sebesar 0,329 dengan nilai signifikansi sebesar 0,022. Nilai koefisien beta > 0 dan nilai signifikansi $< 0,05$ menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.

Variabel kepuasan kerja memiliki nilai $t_{hitung} 10,77 > \text{nilai } t_{tabel} 1,65$ yang berarti H_a diterima dan H_o ditolak, dengan nilai signifikansi $0,000 < \text{nilai probabilitas } 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa variabel kepuasan kerja (X_3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai (Y). Hal tersebut sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Hendri & Rismansyah, 2016) dengan judul "Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Semangat Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT.Selapan Jaya Ogan Komering Ilir". Berdasarkan analisis data menunjukkan bahwa nilai t sebesar 3,541 dengan signifikansi $0,001 < 0,05$. Hasil penelitian ini membuktikan kebenaran hipotesis 1 (satu) atau kepuasan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Selapan Jaya OKI.

Uji F pada penelitian ini memiliki nilai F_{hitung} sebesar $75,28 > F_{tabel} 2.67$ dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Berdasarkan hasil tersebut dapat dinyatakan bahwa tanggung jawab kerja, lingkungan kerja dan kepuasan kerja secara simultan mampu memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

1. Tanggung jawab kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai pada Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Labuhanbatu
2. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai pada Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Labuhanbatu
3. Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai pada Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Labuhanbatu
4. Tanggung jawab kerja, lingkungan kerja dan kepuasan kerja secara bersama-sama memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai pada Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Labuhanbatu

Saran

Saran yang diberikan kepada organisasi yaitu untuk lebih memperketat peraturan terkait dengan tanggung jawab kerja pegawainya, serta menjamin lingkungan kerja yang nyaman dan juga memberikan kepuasan kerja secara menyeluruh kepada pegawainya.

Saran untuk peneliti selanjutnya yaitu agar lebih melengkapi teori-teori terkait agar penelitian selanjutnya memiliki dasar yang lebih kuat. Selain itu juga di sarankan untuk mencari tempat penelitian yang berbeda.

DAFTAR PUSTAKA

- [1] Adha, R. N., Qomariah, N., & Hafidzi, A. H. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Sosial Kabupaten Jember. *Jurnal Penelitian IPTEKS*, 4(1), 47. <https://doi.org/10.32528/ipteks.v4i1.2109>
- [2] Ahmad, Y., Tewal, B., & Taroreh, R. N. (2019). Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Fif Group Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 7(3), 2303–1174.
- [3] Almaamari, Q. A., & Alaswad, H. I. (2021). Factors Influencing Employees' Productivity-Literature Review. *Academy of Entrepreneurship Journal*, 27(3), 1–7.
- [4] Aspiyah, S dan Martono, S. (2016). Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja dan Pelatihan pada Produktivitas Kerja. *Management Analysis Journal*, 5(4), 339–346.
- [5] Hanaysha, J. (2016). Improving employee productivity through work engagement: Evidence from higher education sector. *Management Science Letters*, 6, 61–70. <https://doi.org/10.5267/j.msl.2015.11.006>
- [6] Krekel, C., Ward, G., & De Neve, J.-E. (2019). Employee Wellbeing, Productivity, and Firm Performance. *SSRN Electronic Journal*, March. <https://doi.org/10.2139/ssrn.3356581>
- [7] Loan, L. T. M. (2020). The influence of organizational commitment on employees' job performance: The mediating role of job satisfaction. *Management Science Letters*, 10(14), 3307–3312. <https://doi.org/10.5267/j.msl.2020.6.007>
- [8] Ma, L., & Ye, R. (2019). Does daily commuting behavior matter to employee productivity? *Journal of Transport Geography*, 76(February), 130–141. <https://doi.org/10.1016/j.jtrangeo.2019.03.008>
- [9] Ramalho Luz, C. M. D., Luiz de Paula, S., & de Oliveira, L. M. B. (2018). Organizational commitment, job satisfaction and their possible influences on intent to turnover. *Revista de Gestao*, 25(1), 84–101. <https://doi.org/10.1108/REGE-12-2017-008>
- [10] Sri Wahyuningsih. (2019). Pengaruh Pelatihan Dalam Meningkatkan Produktivitas Kerja Karyawan. *Jurnal Warta Edisi*, 60(April), 91–96. <http://jurnal.dharmawangsa.ac.id/index.php/juwarta/article/view/413>

-
- [11] Wibowo, A. S., Pemasyarakatan, P. I., Manusia, S., & Pemasyarakatan, L. (2021). *The Graduate Program of Universitas Galuh Master of Management Studies Program PENGARUH PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI LEMBAGA PEMASYARAKATAN KELAS II A*. 5(3).
- [12] Yuen, K. F., Loh, H. S., Zhou, Q., & Wong, Y. D. (2018). Determinants of job satisfaction and performance of seafarers. *Transportation Research Part A: Policy and Practice*, 110(March), 1–12. <https://doi.org/10.1016/j.tra.2018.02.006>
- [13] Yusuf, N. (2018). Kedisiplinan Dan Kerjasama Terhadap Kinerja Pegawai di Universitas Gorontalo. *Gorontalo Development Review*, 1(1), 15–28.
- [14] Mustari Mohammad. 2011. *Nilai Karakter*. Yogyakarta : Laks Bang PRESSindo.
- [15] Sugiyono. 2017. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R & D*. Bandung : Alfabeta
- [16] Sugiyono. 2019. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R & D*. Bandung : Alfabeta
- [17] Hasibuan Melayu. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara.