

**PENGARUH ROTASI KERJA, PENGAWASAN DAN LINGKUNGAN
KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS PEGAWAI PADA
SATPOL PP KABUPATEN ACEH BESAR**

SKRIPSI

**Diajukan untuk Melengkapi Tugas-tugas dan
Memenuhi Syarat Guna Memperoleh
Gelar Sarjana Ekonomi**

Oleh:

M. TAUFIQ AKSHYAR
NPM: 2002120039



**FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH ACEH
BANDA ACEH
2026**



UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH ACEH
FAKULTAS EKONOMI

JALAN MUHAMMADIYAH NO. 91 BATHOH LUENG BATA
TELEPON (0651) 21023 FAX. 21023 – 34092
BANDA ACEH 23245

Jurusan : Manajemen
Program : Sarjana S-1

Banda Aceh, 13 Maret 2026

TANDA PERSETUJUAN/PENGESAHAN SKRIPSI

Dengan ini, kami menyatakan telah menyetujui/mengesahkan skripsi saudara:

M. TAUFIQ AKSHYAR
NPM: 2002120039

Dengan judul:

**PENGARUH ROTASI KERJA, PENGAWASAN DAN LINGKUNGAN
KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS PEGAWAI PADA
SATPOL PP KABUPATEN ACEH BESAR**

Yang diajukan untuk memenuhi sebagian dari syarat-syarat untuk memperoleh Gelar
Sarjana Ekonomi Pada Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh.

Menyetujui / Mengesahkan :

Plt. Ketua Program Studi
Manajemen

Hj. Syamsidar, S.E., M.Si, Ak.CA
NIK. 19730921 199901 2 001

Pembimbing I

Dr. Husnaina Mailisa Safitri, B.M.(Hons), MM
NIK. 19870913 201309 2 001

Pembimbing II

Zikrillah, S.E., M.M
NIK. 19830303 201203 1 001

Mengetahui,
Dekan Fakultas Ekonomi,



Dr. Marlizar, S.E., M.M
NIK. 19820911 201306 1 001



UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH ACEH
FAKULTAS EKONOMI

JALAN MUHAMMADIYAH NO. 91 BATHOH LUENG BATA
TELEPON (0651) 21023 FAX. 21023 – 34092
BANDA ACEH 23245

Jurusan : Manajemen
Program : Sarjana S-1

Banda Aceh, 13 Maret 2026

TANDA PERSETUJUAN KOMISI UJIAN SKRIPSI

Dengan ini, kami menyatakan telah menyetujui/mengesahkan skripsi saudara:

M. TAUFIQ AKSHYAR
NPM: 2002120039

Dengan judul:

**PENGARUH ROTASI KERJA, PENGAWASAN DAN LINGKUNGAN
KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS PEGAWAI PADA
SATPOL PP KABUPATEN ACEH BESAR**

Yang telah dipertahankan di depan komisi ujian, pada tanggal, 13 Februari 2026

Menyetujui / Mengesahkan :
Komisi Ujian

Ketua

Dr. Husnaina Mailisa Saffitri, B.M.(Hons), MM
NIK. 19870913 201309 2 001

Sekretaris

Zikrillah, S.E., M.M
NIK. 19830303 201203 1 001

Anggota

Dr. Marlizar, S.E., M.M
NIK. 19820911 201306 1 001

Anggota

Rusnoidi, S.E., M.Si
NIK. 19790615 200507 1 001

Mengetahui

Plt. Ketua Program Studi Manajemen

Hj. Syamsidar, S.E., M.Si, Ak.CA
NIK. 19730921 199901 2 001

PERNYATAAN BEBAS PLAGIARISME

“SAYA YANG BERTANDA TANGAN DI BAWAH INI MENYATAKAN BAHWA SKRIPSI INI TELAH DITULIS DENGAN SESUNGGUH-SUNGGUHNYA DAN TIDAK ADA BAGIAN YANG MERUPAKAN PENJIPLAKAN KARYA ORANG LAIN DI PROGRAM STUDI MANAJEMEN FAKULTAS EKONOMI UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH ACEH, APABILA DI KEMUDIAN HARI TERBUKTI BAHWA PERNYATAAN INI TIDAK BENAR MAKA SAYA SANGGUP MENERIMA HUKUMAN/SANKSI SESUAI PERATURAN YANG BERLAKU”

Banda Aceh, 13 Maret 2026
Yang Menyatakan



M. TAUFIQ AKSHYAR

HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI TUGAS AKHIR UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS

Sebagai civitas akademik Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh, saya yang bertandatangan di bawah ini:

Nama : M. Taufiq Akshyar
NPM : 2002120039
Program Studi : Manajemen
Fakultas : Ekonomi
Jenis Karya : Skripsi

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh **Hak Bebas Royalty Non Eksklusif (Non-Exclusive Royalty Free Right)** atas karya ilmiah saya yang berjudul :

PENGARUH ROTASI KERJA, PENGAWASAN DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS PEGAWAI PADA SATPOL PP KABUPATEN ACEH BESAR.

Beserta perangkat yang ada (jika diperlukan) dengan Hak Royalty Non-Eksklusif ini Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh berhak menyimpan, mengalih media/formatkan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (*database*), merawat, dan mempublikasikan tugas akhir saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik Hak Cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Dibuat di : Banda Aceh
Pada Tanggal : 13 Maret 2026

Banda Aceh, 13 Maret 2026
Yang Menyatakan



M. TAUFIQ AKSHYAR

KATA PENGANTAR

Assalammu'alikum Wr.Wb. Bismillahirrahmanirrahim

Dengan mengucapkan puji dan syukur kehadiran Allah SWT, karena berkat rahmat dan Karunia-Nya penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul **“Pengaruh Rotasi Kerja, Pengawasan dan Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Pegawai pada Satpol PP Kabupaten Aceh Besar”**. Proposal Skripsi ini salah satu syarat untuk menyelesaikan Program Pendidikan Strata satu (S1) pada fakultas Ekonomi Jurusan Manajemen di Universitas Muhammadiyah Aceh, Banda Aceh.

Keberhasilan penulis dalam menyelesaikan proposal skripsi ini tidak lepas dari bimbingan, pengarahan dan dukungan dari berbagai pihak yang dengan ketulusan, kasih sayang, dan pengorbanannya memberikan bantuan kepada penulis. Oleh karena itu, pada kesempatan ini penulis ingin menyampaikan rasa terimakasih yang sebesar besarnya kepada:

1. Allah SWT yang dengan seizin dan telah memberikan pertolongan-Nya maka proposal skripsi ini pun selesai.
2. Nabi Muhammad SAW yang sangat mengasihi umatnya
3. Kepada Ayahanda yaitu Ikhfan Dan Ibunda Nurul Ernita tersayang yang telah membesarkan dan telah mendidik sepenuh hati serta menjadi sumber motivasi penulis.
4. Saudara kandung Rean Erfanda tersayang yang telah memberikan semangat kepada penulis, terimakasih atas doa-doanya.

5. Bapak Dr. Marlizar, S.E., M.M Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah yang telah memberikan dorongan dan arahan dari rencana hingga selesai penelitian ini.
6. Ibu Dr. Tuwisna, SE. M.M, Selaku Ketua Prodi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh.
7. Ibu Suryani Murad, SE, M.Si, Selaku Ketua Laboratorium Prodi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh.
8. Ibu Dr. Husnaina Mailisa Safitri, BM (Hons) MM. Selaku Pembimbing I Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh yang telah memberikan dorongan dan arahan dari rencana hingga selesai penelitian ini.
9. Bapak Zikrillah S.E., M.M. Selaku Pembimbing II Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh yang telah memberikan dorongan dan arahan dari rencana hingga selesai penelitian ini.
10. Serta seluruh sahabat seperjuangan penulis yang selalu ada dan telah memberikan dukungan serta motivasi kepada penulis dalam menyelesaikan penulisan proposal skripsi ini.

Banda Aceh, 17 Januari 2026

M. Taufiq Akshyar

DAFTAR ISI

	Halaman
KATA PENGANTAR	i
DAFTAR ISI	iii
DAFTAR TABEL	vi
DAFTAR GAMBAR	vii
DAFTAR LAMPIRAN	viii
ABSTRAK	ix
ABSTRACT	x
 BAB I PENDAHULUAN	 1
1.1 Latar Belakang Penelitian	1
1.2 Rumusan Masalah Penelitian	6
1.3 Tujuan Penelitian.....	7
1.4 Manfaat Penelitian.....	7
1.5 Ruang Lingkup Penelitian	8
 BAB II TINJAUAN KEPUSTAKAAN	 9
2.1 Landasan Teori	9
2.1.1 Produktivitas Pegawai	9
2.1.1.1 Definisi Produktivitas Pegawai	9
2.1.1.2 Faktor-faktor yang Mempengaruhi	
Produktivitas Pegawai	10
2.1.1.3 Indikator Produktivitas Pegawai	11
2.1.2 Rotasi Kerja.....	12
2.1.2.1 Definisi Rotasi Kerja	12
2.1.2.2 Manfaat dan tujuan Rotasi Kerja.....	13
2.1.2.3 Indikator Rotasi Kerja	14
2.1.3 Pengawasan	15
2.1.3.1 Definisi Pengawasan	15
2.1.3.2 Jenis-jenis Pengawasan	16
2.1.3.3 Indikator Pengawasan.....	19
2.1.4 Lingkungan Kerja.....	20
2.1.4.1 Definisi Lingkungan Kerja.....	20
2.1.4.2 Jenis-jenis Lingkungan Kerja.....	21
2.1.4.3 Indikator Lingkungan Kerja	22
2.2 Hubungan Antar Variabel	22
2.3 Penelitian Terdahulu.....	25
2.4 Kerangka Pemikiran	28
2.5 Hipotesis Penelitian	30
 BAB III METODE PENELITIAN	 31
3.1 Desain penelitian	31
3.1.1 Tujuan penelitian	31

3.1.2 Jenis Penelitian	32
3.1.3 Horizon Waktu	32
3.1.4 Unit Analisis	33
3.2 Populasi dan Sampel Penelitian	33
3.2.1 Populasi	33
3.2.2 Sampel	34
3.3 Sumber dan Teknik Pengumpulan Data	35
3.4 Definisi dan Operasional variabel	37
3.5 Teknik Analisa Data	38
3.6 Analisis Persepsi Responden	39
3.7 Pengujian Data	40
3.7.1 Uji Validitas	40
3.7.2 Uji Reabilitas	41
3.8 Pengujian Asumsi Klasik	42
3.8.1 Uji Normalitas	42
3.8.2 Uji Multikolineritas	42
3.8.3 Uji Heteroskedastisitas	43
3.9 Pengujian Hipotesis	44
3.9.1 Uji Parsial (Uji t)	44
3.9.2 Uji Simultan (Uji F)	45

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN..... 46

4.1 Gambaran Umum Kantor Satpol PP Kabupaten Aceh Besar	47
4.2 Karakteristik Responden	48
4.3 Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas	49
4.3.1 Uji Validitas	49
4.3.2 Uji Reliabilitas	51
4.3.3 Distribusi Frekuensi Jawaban Responden	52
4.3.3.1 Distribusi Frekuensi Variabel Produktivitas Pegawai	52
4.3.3.2 Distribusi Frekuensi Variabel Rotasi Kerja	53
4.3.1.3 Distribusi Frekuensi Variabel Pengawasan	55
4.3.1.4 Distribusi Frekuensi Variabel Lingkungan Kerja	56
4.4 Hasil Uji Asumsi Klasik	57
4.4.1 Uji Normalitas	57
4.4.2 Uji Multikolonieritas	59
4.4.3 Uji Heteroskedastisitas	60
4.5 Hasil Uji Hipotesis	61
4.5.1 Pengaruh Variabel Independen Terhadap Variabel Dependen	61
4.5.2 Koefisien Korelasi dan Determinasi	63
4.5.3 Pengujian Secara Parsial (Uji t)	64
4.5.4 Pengujian Secara Simultan (Uji F)	66
4.6 Pembahasan	67
4.6.1 Pengaruh Rotasi Kerja, Pengawasan dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Pegawai	67
4.6.2 Pengaruh Rotasi Kerja Terhadap Produktivitas	

Pegawai.....	69
4.6.3 Pengaruh Pengawasan terhadap Produktivitas Pegawai.....	70
4.6.4 Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Pegawai.....	71
4.7 Implikasi Penelitian.....	72
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	73
5.1 Kesimpulan	73
5.2 Saran.....	74
DAFTAR PUSTAKA	76
LAMPIRAN-LAMPIRAN.....	78

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 2.2 Penelitian Terdahulu	26
Tabel 3.1 Horizon Waktu Penelitian.....	33
Tabel 3.2 Skala Likert	36
Tabel 3.3 Definisi Operasional Variabel	37
Tabel 3.4 Persepsi Berdasarkan Interval Skor	40
Tabel 4.1 Karakteristik Responden	48
Tabel 4.2 Uji Validitas	50
Tabel 4.3 Uji Reliabilitas	51
Tabel 4.4 Distribusi Frekuensi Produktivitas Pegawai	52
Tabel 4.5 Distribusi Frekuensi Rotasi Kerja	54
Tabel 4.6 Distribusi Frekuensi Pengawasan	55
Tabel 4.7 Distribusi Frekuensi Lingkungan Kerja	56
Tabel 4.8 Uji Normalitas.....	57
Tabel 4.9 Uji Asumsi Klasik Multikolinieritas	59
Tabel 4.10 Pengaruh Masing-Masing Variabel Bebas Terhadap Variabel Terikat	61
Tabel 4.11 Uji Koefisien Determinasi	63
Tabel 4.12 Uji Parsial t-test.....	64
Tabel 4.13 Uji Analisis of Variance (Anova)	66

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran	29
Gambar 4.1 Grafik Histrogram	58
Gambar 4.2 P-Plot.....	58
Gambar 4.3 Hasil Pengujian Heteroskedastisitas.....	60

DAFTAR LAMPIRAN

	Halaman
Lampiran 1 Kuesioner Penelitian.....	78
Lampiran 2 Tabulasi Data.....	81
Lampiran 3 SPSS Out Put.....	84
Lampiran 4 Nilai R tabel, T Tabel dan F tabel	95

**PENGARUH ROTASI KERJA, PENGAWASAN DAN LINGKUNGAN
KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS PEGAWAI PADA SATPOL PP
KABUPATEN ACEH BESAR**

M. TAUFIQ AKSHYAR
NPM: 2002120039

Pembimbing I : Zikrilllah
Pembimbing II : Husnaina Mailisa Safitri

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji pengaruh rotasi kerja, pengawasan dan lingkungan kerja terhadap produktivitas pegawai pada satpol pp kabupaten aceh besar. Metode yang digunakan adalah kuantitatif dengan pendekatan survei, dan data dikumpulkan melalui kuesioner yang disebarakan kepada 124 responden. Analisis data dilakukan menggunakan regresi linier berganda dengan bantuan program SPSS versi 27.0. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial, rotasi kerja, pengawasan dan lingkungan kerja masing-masing berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas pegawai. Selain itu, ketiga variabel tersebut secara simultan juga memiliki pengaruh signifikan terhadap produktivitas pegawai dengan nilai koefisien determinasi sebesar 0,599, yang berarti 59,9% variasi produktivitas pegawai dapat dijelaskan oleh variabel bebas tersebut. Implikasi dari penelitian ini menekankan pentingnya pengembangan rotasi kerja, pengawasan dan lingkungan kerja secara bersamaan untuk meningkatkan produktivitas pegawai. Dengan demikian, setiap kebijakan yang diterapkan tidak berjalan secara terpisah, melainkan saling mendukung dalam rangka menciptakan pegawai yang produktif, kompeten, dan profesional.

Kata Kunci: Rotasi Kerja, Pengawasan , Lingkungan Kerja, Produktivitas Pegawai.

***THE EFFECT OF JOB ROTATION, SUPERVISION AND WORK
ENVIRONMENT ON EMPLOYEE PRODUCTIVITY IN SATPOL PP
KABUPATEN ACEH BESAR***

M. TAUFIQ AKSHYAR
NPM: 2002120039

Supervisor I : Zikrilllah
Supervisor II : Husnaina Mailisa Safitri

ABSTRACT

This study aims to examine the effect of job rotation, supervision and work environment on employee productivity at Satpol PP Aceh Besar Regency. The method used is quantitative with a survey approach, and data were collected through questionnaires distributed to 124 respondents. Data analysis was carried out using multiple linear regression with the help of the SPSS version 27.0 program. The results of the study indicate that partially, job rotation, supervision and work environment each have a positive and significant effect on employee productivity. In addition, the three variables simultaneously also have a significant effect on employee productivity with a determination coefficient value of 0.599, which means that 59.9% of the variation in employee productivity can be explained by the independent variables. The implications of this study emphasize the importance of developing job rotation, supervision and work environment simultaneously to increase employee productivity. Thus, each policy implemented does not run separately, but rather supports each other in order to create productive, competent and professional employees.

Keywords: Job Rotation, Supervision, Work Environment, Employee Productivity.

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Instansi atau organisasi memiliki berbagai instrumen dalam mencapai tujuannya, dan instrumen yang paling penting adalah Sumber Daya Manusia (SDM). SDM memegang peranan yang sangat strategis bagi instansi atau organisasi dalam menjalankan seluruh aktivitas kerja guna mencapai tujuan serta mewujudkan visi dan misi organisasi secara efektif dan berkelanjutan (Sedarmayanti, 2023).

Sebagai faktor utama dalam proses pembangunan dan pencapaian tujuan sebuah instansi, peran sumber daya aparatur dalam hal ini pegawai, akan menentukan keberhasilan dalam pelaksanaan kegiatan instansi. Sumber Daya Manusia (SDM) di perusahaan perlu dikelola secara profesional agar terwujud keseimbangan antara kebutuhan pegawai dengan tuntutan dan kemampuan organisasi perusahaan. Menurut (Noor et al. 2023) keseimbangan tersebut merupakan kunci utama perusahaan agar dapat berkembang secara produktif dan wajar.

Peran penting Sumber Daya Manusia (SDM) dalam organisasi/instansi terletak pada seluruh potensi yang dimiliki manusia, yang dapat dikembangkan dan dimanfaatkan secara optimal sebagai upaya untuk mencapai keberhasilan tujuan, baik secara individu maupun organisasi/instansi (Dessler, 2020). Segala upaya dalam menciptakan sumber daya yang bermanfaat untuk kelangsungan

suatu instansi penting memperhatikan kebutuhan pegawai yang akhirnya dapat meningkatkan produktivitas kerja bagi pegawai. Instansi harus dapat memiliki produktivitas kerja yang baik untuk memenuhi target yang telah ditetapkan secara maksimal. Ketika instansi mencapai target produktivitasnya maka instansi terkait bisa memberikan hak para tenaga kerjanya dengan maksimal. Rohim & Irayanti (2022), menyatakan bahwa produktivitas adalah ukuran efisiensi produktif, suatu perbandingan antara hasil keluaran dan masukan. Dan adalah sikap mental *pegawai* yang mencerminkan kemampuan *pegawai* dalam melakukan pekerjaan dan hasil yang diperoleh berdasarkan sumber daya yang digunakan.

Faktor yang dapat memengaruhi produktivitas pegawai salah satunya adalah rotasi pekerjaan. Pekerjaan yang bersifat rutin dan monoton berpotensi menimbulkan kebosanan atau kejenuhan kerja yang berdampak pada menurunnya semangat serta motivasi kerja pegawai (Mangkunegara, 2021). Oleh karena itu, sebagai bentuk pengembangan dan pengoptimalan produktivitas pegawai, organisasi perlu menerapkan kebijakan rotasi pekerjaan. Rotasi pekerjaan merupakan salah satu pendekatan penting dalam desain pekerjaan serta kebijakan pengembangan sumber daya manusia yang memiliki potensi besar dalam meningkatkan produktivitas pegawai (Sutrisno, 2021). Melalui rotasi pekerjaan diharapkan dapat mengurangi kejenuhan kerja, mempersiapkan manajemen kerja yang lebih baik, meningkatkan komunikasi sosial, serta meningkatkan kemampuan dan keterampilan pegawai dalam bekerja. Tujuan utama dari pelaksanaan rotasi pekerjaan adalah untuk meningkatkan produktivitas pegawai secara berkelanjutan.

Selain rotasi pekerjaan, pengawasan juga merupakan faktor penting yang memengaruhi produktivitas kerja pegawai dalam suatu organisasi. Pengawasan internal berfungsi untuk menilai sistem pengendalian manajemen, efisiensi dan efektivitas pelaksanaan tugas dan fungsi, serta tingkat kepatuhan terhadap peraturan dan kebijakan organisasi dalam rangka perbaikan dan peningkatan kinerja (Mulyadi, 2021). Produktivitas pegawai merupakan hasil kerja yang dicapai pegawai baik dari segi kuantitas maupun kualitas sesuai dengan fungsi dan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2021). Dalam suatu organisasi, produktivitas pegawai berkaitan erat dengan pelaksanaan tugas yang diatur melalui kebijakan dan peraturan yang berlaku.

Pegawai yang melaksanakan tugas dan pekerjaannya juga perlu mendapatkan perhatian terhadap lingkungan kerja. Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor yang dapat mendorong pegawai untuk bekerja secara optimal demi kemajuan organisasi atau perusahaan (Robbins & Judge, 2023). Lingkungan kerja mencakup seluruh kondisi fisik maupun nonfisik di sekitar pegawai saat bekerja yang secara langsung maupun tidak langsung dapat memengaruhi kenyamanan, keamanan, dan efektivitas pegawai dalam menjalankan tugasnya (Sedarmayanti, 2022).

Dengan adanya lingkungan kerja yang nyaman pada Satpol PP Kabupaten Aceh Besar akan memacu para pegawai untuk meningkatkan Produktivitas Pegawainya. Dan terkadang dalam pelaksanaan kegiatan tidak jarang Produktivitas Pegawai mengalami fluktuasi. Kondisi seperti ini disebabkan dengan terlalu lamanya seseorang dalam periode kerja di satu unit atau disatu

pekerjaan saja. Akibatnya timbul kebosanan dan kejenuhan dikalangan mereka untuk mengantisipasi itu, sering perusahaan atau instansi melakukan rotasi kerja kepada pegawai. Rotasi kerja bisa dilakukan secara teratur agar dengan rotasi tersebut dapat meningkatkan motivasi dan produktivitas kerja pegawai.

Objek yang digunakan untuk penelitian ini yaitu Satpol PP Kabupaten Aceh Besar merupakan salah satu instansi pemerintah yang mempunyai tugas menegakkan peraturan daerah, menyelenggarakan ketertiban umum, dan melindungi masyarakat. Berdasarkan survei awal yang dilakukan penulis pada tanggal 5 Maret 2025 dengan mewawancarai 20 orang pegawai Satpol PP Kabupaten Aceh Besar menyebutkan bahwa pada Satpol PP Kabupaten Aceh Besar ini kinerjanya belum cukup produktif.

Berikut tabel 2.2 Jumlah Rotasi Kerja Pegawai Satpol PP Pada Kabupaten Aceh Besar per-periodenya sebagai berikut:

Tabel 1.1
Jumlah Rotasi Kerja Pegawai Pada Satpol PP Kabupaten Aceh Besar

No.	Periode	Jumlah Peawai yang sudah di Rotasi	Jumlah Pegawai yang Belum di Rotasi
1	Tahun 2022	80	101
2	Tahun 2023	130	51
3	Tahun 2024	70	111
4	Tahun 2025	150	31

Sumber : Data Sekunder Satpol PP Kabupaten Aceh Besar Tahun 2025

Pada tabel 2.2 diatas dapat diketahui bahwa masih ada pegawai yang belum di Rotasi sehingga permasalahan yang ditemukan pada Satpol PP Kabupaten Aceh Besar terkait Rotasi Kerja. Berdasarkan tabel 2.2 diatas Saptol PP Kabupaten Aceh Besar memang sudah melakukan sistem rotasi kerja pada

pegawai namun terkadang hasil yang diperoleh belum sesuai harapan, terlihat dari permasalahan atau kasus yang terjadi di lapangan selama ini beberapa Satpol PP merasa bosan dan jenuh pada penempatan kerja yang sudah terlalu lama, sehingga sikap kerja/sikap pribadi pegawai menurun, sehingga kurangnya produktifitas dalam melakukan pekerjaannya.

Kemudian permasalahan kedua, Pengawasan sangat penting dalam sebuah organisasi, seorang pegawai melaksanakan pekerjaannya didasarkan pada Pengawasannya. Namun ditemukan pada Satpol PP Kabupaten Aceh Besar masih kurangnya dalam manajemen efisisensi kerja terutama pada hasil kerja yang belum sesuai dengan penggunaan waktu kerja singkat dan cukupsehingga harus menunda-nunda pekerjaan, oleh karena itu pekerjaan tersebut kurang efisien sehingga perlunya ditingkatkan lagi manajemen yang efisien guna meningkatkan Produktivitas Pegawai.

Selain Pengawasan yang kurang, permasalahan terakhir yaitu rendahnya motivasi pegawai juga mengakibatkan Produktivitas Pegawai pada Satpol PP Kabupaten Aceh Besar menurun sehingga target kerjanya belum optimal. Indikator Lingkungan Kerja yang harus diperhatikan yaitu masih minimnya prestasi kerja pegawai pada Satpol PP Kabupaten Aceh Besar.

Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Apa yang dapat dikerjakan oleh seseorang sesuai dengan tugas dan fungsinya. Kinerja seseorang pegawai dalam suatu organisasi atau institusi kerja, dipengaruhi oleh banyak faktor termasuk tiga faktor yang

sudah dijelaskan diatas yaitu Rotasi Kerja, Pengawasan dan Lingkungan Kerja itu sendiri. Maka dari itu Satpol PP Kabupaten Aceh Besar sangat perlu meningkatkan kualitas Produktivitas Pegawainya setiap tahunnya. Jika kualitas Produktivitas Pegawai setiap tahunnya menurun maka akan berdampak negatif bagi organisasi sendiri karena dapat menghambat produktivitas organisasi. Berdasarkan uraian permasalahan diatas maka penulis tertarik untuk mengambil judul penelitian ini dengan judul **“Pengaruh Rotasi Kerja, Pengawasan dan Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Pegawai pada Satpol PP Kabupaten Aceh Besar”**.

1.2 Rumusan Masalah Penelitian

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, permasalahan yang dapat dirumuskan dalam penelitian ini adalah:

1. Seberapa besar pengaruh Rotasi Kerja terhadap Produktivitas Pegawai pada Satpol PP Kabupaten Aceh Besar?
2. Seberapa besar pengaruh Pengawasan terhadap Produktivitas Pegawai pada Satpol PP Kabupaten Aceh Besar?
3. Seberapa besar pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Pegawai pada Satpol PP Kabupaten Aceh Besar?
4. Seberapa besar pengaruh Rotasi Kerja, Pengawasan dan Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Pegawai pada Satpol PP Kabupaten Aceh Besar secara Simultan?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah yang telah diuraikan sebelumnya, maka penelitian ini bertujuan:

1. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh Rotasi Kerja terhadap Produktivitas Pegawai pada Satpol PP Kabupaten Aceh Besar.
2. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh Pengawasan terhadap Produktivitas Pegawai pada Satpol PP Kabupaten Aceh Besar.
3. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Pegawai pada Satpol PP Kabupaten Aceh Besar.
4. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh Rotasi Kerja, Pengawasan dan Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Pegawai pada Satpol PP Kabupaten Aceh Besar secara simultan.

1.4 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat dari penulisan skripsi ini sebagai berikut:

1. Manfaat Secara Teoritis
 - a. Dapat digunakan untuk meningkatkan wawasan dan pengetahuan mengenai strategi meningkatkan Produktivitas Pegawai melalui Rotasi Kerja, Pengawasan, dan Lingkungan Kerja.
 - b. Bagi penelitian lainnya, hasil penelitian ini dapat dijadikan acuan untuk selanjutnya dan dapat dikembangkan dengan variabel-variabel yang berbeda.

2. Manfaat Secara Praktis

- a. Hasil penelitian ini dapat diterapkan dan dikembangkan melalui pelaksanaan tugas sehari-hari disuatu lembaga atau organisasi dan dapat digunakan sebagai dasar acuan atau masukan bagi pegawai, pimpinan organisasi dalam rangka menyusun strategi kebijakan dalam upaya meningkatkan Produktivitas Pegawai.
- b. Bagi para pihak yang terkait termasuk Satpol PP Kabupaten Aceh Besar, penelitian ini diharapkan menjadi pertimbangan dalam pengambilan keputusan dalam upaya peningkatan Produktivitas Pegawai.

1.5 Ruang Lingkup Penelitian

Berdasarkan uraian pada latar belakang masalah di atas, maka penulis membatasi ruang lingkup penelitian ini hanya meliputi Rotasi Kerja, Pengawasan Lingkungan Kerja dan Produktivitas Pegawai pada Satpol PP Kabupaten Aceh Besar.

BAB II

TINJAUAN KEPUSTAKAAN

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Produktivitas Pegawai

2.1.1.1 Definisi Produktivitas Pegawai

Produktivitas pegawai adalah keberhasilan individu dalam melaksanakan tugasnya, dilihat dari dimensi keterikatan, keahlian merencanakan, daya usaha dalam pekerjaan, dan produktivitas kerja *pegawai* secara keseluruhan. Sukardi (2021), Pada dasarnya kata produktivitas merupakan kata serapan yang dipinjam dari bahasa Inggris, yaitu produktifitas. Dimana produktivitas terbentuk dari gabungan dua kata yaitu produk dan aktivitas. Seperti dikutip dari laman *Dictionary cambridge*, asal kata produktivitas adalah suatu bentuk kegiatan yang dilakukan untuk menghasilkan suatu produk atau jasa, umumnya merupakan kemampuan setiap individu, sistem atau perusahaan untuk menghasilkan sumber daya secara efektif dan efisien.

Kata produktivitas itu sendiri memiliki unsur yang sama dengan daya produktif dan produktivitas. Istilah ini sering digunakan untuk mengevaluasi efisiensi suatu pabrik, mesin, perusahaan, fasilitas, sistem, atau orang dalam mengubah suatu masukan menjadi keluaran yang diinginkan. Dengan demikian kita dapat melihat bahwa produktivitas itu sendiri mengandung tiga faktor penting yaitu :

1. Efektivitas digunakan sebagai ukuran ketepatan dalam memutuskan bagaimana sesuatu harus dilakukan untuk mencapai suatu tujuan.
2. Efisiensi digunakan untuk mengukur ketepatan dalam melakukan sesuatu dengan tetap melestarikan sumber daya yang ada.
1. Kualitas, yang menunjukkan seberapa baik persyaratan, spesifikasi, atau harapan pelanggan yang berbeda dapat dipenuhi.

2.1.1.2 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Produktivitas Pegawai

Upaya meningkatkan produktivitas kerja pegawai di suatu instansi perlu memerhatikan faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja pegawai tersebut. Banyak faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja pegawai baik yang berhubungan dengan tenaga kerja itu sendiri maupun faktor-faktor yang berhubungan dengan lingkungan instansi dan kebijakan pemerintah secara keseluruhan.

Menurut Sulistiyani dan Rosidah (Muchlisin Riadi 2019). Ada 5 faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja yaitu:

1. Pengetahuan (*knowledge*) Pengetahuan merupakan proses pendidikan yang diperoleh secara formal maupun non formal yang memberikan kontribusi kepada seseorang dalam menyelesaikan masalah maupun menyelesaikan pekerjaan. Dengan adanya pengetahuan yang luas dan pendidikan yang tinggi seorang pegawai mampu melakukan pekerjaan dengan baik dan produktif.
2. Keterampilan (*skills*) Keterampilan yaitu kemampuan dan penguasaan teknis operasional mengenai bidang tertentu. Keterampilan bisa didapat melalui proses belajar dan berlatih. Dengan adanya keterampilan yang dimiliki oleh pegawai diharapkan mampu menyelesaikan pekerjaan secara produktif.
3. Kemampuan (*abilities*) Kemampuan terbentuk dari sejumlah kompetensi yang dimiliki oleh seorang pegawai. Pengetahuan dan keterampilan termasuk faktor pembentuk kemampuan.
4. Sikap (*attitude*) *Attitude* merupakan suatu kebiasaan yang konsisten. Jika kebiasaan yang konsisten tersebut memiliki implikasi positif dalam

hubungannya dengan perilaku kerja seseorang maka akan menguntungkan. Ini menyiratkan bahwa jika seorang pegawai memiliki rutinitas yang terpuji, itu juga dapat memastikan perilaku profesional yang terpuji. Misalnya, jika seorang pegawai biasa on time, disiplin, sederhana, perilaku kerjanya juga akan terpuji

5. Perilaku (*behaviors*) Demikian pula, tindakan individu akan dipengaruhi oleh pola perilaku yang telah mendarah daging pada pegawai, baik untuk memfasilitasi pekerjaan yang efisien maupun menghambatnya. Meningat keadaan tenaga kerja ini, dapat dipastikan bahwa produktivitas akan terwujud.

2.1.1.3 Indikator Produktivitas Pegawai

Pengukuran produktivitas merupakan suatu alat manajemen yang penting di semua tingkat ekonomi. Oleh karena itu kita harus menentukan tingkat produktivitas tersebut. Adapun indikator yang mempengaruhi produktivitas menurut Sutrisno (Gamal Thabroni 2022) adalah sebagai berikut :

1. Kemampuan Kemampuan seorang pegawai sangat bergantung pada keterampilan yang dimiliki serta profesionalisme mereka dalam bekerja. Ini memberikan daya untuk menyelesaikan tugas-tugas yang diembannya kepada mereka.
2. Meningkatkan Hasil Yang Dicapai Hasil merupakan salah satu yang dapat dirasakan baik oleh yang mengerjakan maupun yang menikmati hasil pekerjaan tersebut. Jadi, upayah untuk memanfaatkan produktivitas kerja bagi masing-masing yang terlibat dalam suatu pekerjaan.
3. Semangat Kerja Ini merupakan usaha untuk lebih baik dari hari kemarin. Indikator ini dapat dilihat dari etos kerja dan hasil yang dicapai dalam suatu hari kemudian dibandingkan dengan hari sebelumnya.
4. Pengembangan Diri Pengembangan diri dapat dilakukan dengan melihat tantangan dan harapan dengan apa yang dihadapi. Sebab semakin kuat tantangannya, pengembangan diri mutlak dilakukan. Begitu juga harapan untuk menjadi lebih baik pada gilirannya akan sangat berdampak pada keinginan pegawai untuk meningkatkan kemampuan.
5. Mutu Mutu merupakan hasil pekerjaan yang dapat menunjukkan kualitas kerja seorang pegawai. Jadi, meningkatkan mutu bertujuan untuk memberikan hasil yang terbaik pada gilirannya akan sangat bermanfaat bagi perusahaan dan dirinya sendiri.
6. Efisiensi Perbandingan antara hasil yang dicapai dengan keseluruhan sumber daya yang digunakan. Masukan dan keluaran merupakan aspek produktivitas yang memberikan pengaruh yang cukup signifikan bagi pegawai.

Menurut (Mangkunegara 2005), indikator produktivitas pegawai mencakup:

1. Kemampuan (knowledge and skill)
2. Lingkungan Kerja
3. Kualitas hasil kerja
4. Kuantitas hasil kerja
5. Kejujuran dalam bekerja
6. Tanggung jawab terhadap pekerjaan

2.1.2 Rotasi Kerja

2.1.2.1 Definisi Rotasi Kerja

Menurut Wibowo (2022), rotasi kerja merupakan proses pemindahan pegawai dari satu pekerjaan ke pekerjaan lain dalam organisasi yang sama secara terencana, dengan tujuan untuk meningkatkan pemahaman pegawai terhadap berbagai fungsi kerja serta mengembangkan kompetensi dan fleksibilitas kerja. Rotasi kerja umumnya diterapkan kepada pegawai baru sebagai bagian dari program pelatihan agar memahami aktivitas kerja di berbagai unit organisasi, maupun kepada pegawai lama sebagai upaya pengembangan karier dan peningkatan kinerja.

Sementara itu, Sutrisno (2021) menyatakan bahwa rotasi jabatan adalah pemindahan pegawai dari suatu posisi ke posisi lain yang setara tanpa disertai perubahan gaji atau pangkat. Rotasi ini bertujuan untuk mengurangi kejenuhan kerja, memperluas pengalaman kerja, serta memberikan kesempatan kepada pegawai untuk mengembangkan berbagai keterampilan yang dimilikinya.

Menurut Dessler (2023), job rotation merupakan salah satu metode pengembangan sumber daya manusia yang dilakukan secara horizontal, di mana

pegawai dipindahkan secara berkala ke berbagai posisi atau unit kerja. Metode ini bertujuan untuk meningkatkan pengetahuan organisasi secara menyeluruh, mencegah kebosanan kerja, serta mempersiapkan pegawai untuk tanggung jawab yang lebih luas di masa depan.

Berdasarkan beberapa definisi tersebut, dapat disimpulkan bahwa rotasi kerja merupakan proses perpindahan pegawai dari satu pekerjaan ke pekerjaan lainnya secara horizontal tanpa menimbulkan perubahan dalam hal gaji maupun pangkat/golongan. Rotasi kerja bertujuan untuk meningkatkan pengetahuan, pengalaman, wawasan, dan keahlian pegawai, serta untuk mengatasi kejenuhan kerja sehingga dapat mendukung peningkatan produktivitas dan kinerja pegawai secara optimal.

2.1.2.2 Manfaat dan Tujuan Rotasi Kerja

Menurut Sutrisno (2021), rotasi kerja memberikan berbagai keuntungan bagi organisasi, antara lain:

1. Memberikan latar belakang umum tentang organisasi, dan karenanya memberikan sudut pandang yang bersifat organisasional.
2. Mendorong kerjasama antar departemen/unit kerja karena para manajer telah melihat banyak segi persoalan yang dihadapi organisasi.
3. Memperkenalkan sudut pandang yang segar secara periodik kepada berbagai unit kerja.
4. Mendorong keluwesan organisasi melalui penciptaan sumber daya manusia.
5. Mampu melaksanakan penilaian prestasi secara komperatif dengan lebih objektif.
6. Memperoleh keunggulan dari on the job training dalam situasi.

Lebih lanjut, tujuan utama pelaksanaan rotasi kerja adalah untuk menambah pengetahuan dan pengalaman kerja, meningkatkan keterampilan

pegawai, serta mengurangi kejenuhan akibat terlalu lama berada pada satu jenis pekerjaan tertentu (Wibowo, 2022).

Sementara itu, Kasmir (2023) mengemukakan bahwa manfaat rotasi kerja bagi pegawai dan organisasi antara lain:

1. Menciptakan keseimbangan antara tenaga kerja dengan jabatan yang ada dalam organisasi, sehingga dapat menjamin terjadinya kondisi tenaga kerja yang stabil (personal stability).
2. Dengan dilakukannya rotasi kerja, dapat membuka kesempatan untuk mengembangkan karier.
3. Memperluas dan menambah pengetahuan.
4. Menghilangkan kejenuhan terhadap suatu jabatan.
5. Memberikan imbalan terhadap prestasi kerja.
6. Membuka kesempatan untuk terjadinya persaingan dalam meningkatkan prestasi kerja.
7. Rotasi kerja dilakukan sebagai pelaksanaan sanksi terhadap pelanggaran.

2.1.2.3 Indikator Rotasi Kerja

Rotasi kerja merupakan salah satu strategi manajemen sumber daya manusia yang bertujuan untuk mengurangi kejenuhan kerja, meningkatkan keterampilan karyawan, serta mendorong produktivitas melalui variasi tugas yang diberikan, Menurut Kasmir (2016) unsur-unsur rotasi adalah sebagai berikut:

1. Kemampuan kerja
Rotasi yang dilakukan dapat menambah pengetahuan dan keterampilan pegawai. Serta penguasaan pekerjaan setelah dilakukannya rotasi.
2. Sikap kerja
Kemampuan kerjasama pegawai dengan rekan kerja di lingkungan kerja baru yang ditempatinya.
3. Kondisi kerja Apakah terdapat perubahan pada kondisi kerja sebelum dan setelah dilakukan rotasi kerja.
4. Sikap pribadi
Bagaimana sikap dan minat pegawai terhadap pekerjaan setelah dilakukannya dirotasi.

Menurut (Sutrisno 2010), mengungkapkan indikator rotasi kerja sebagai berikut:

1. Fleksibilitas dalam pekerjaan
2. Peningkatan keterampilan:
3. Keberagaman tugas:
4. Peningkatan produktivitas:

2.1.3 Pengawasan

2.1.3.1 Definisi Pengawasan

Berdasarkan kamus bahasa indonesia disebutkan pengawasan berasal dari kata “awas” yang berarti mengamati dan menjaga baik-baik, Maka secara harafiah pengawasan adalah segala sesuatu yang berkaitan dengan proses penjagaan dan pengarahan yang dilakukan secara sungguh sungguh agar objek yang diawasi dapat berjalan semestinya.

Keputusan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara nomor 19 tahun 1996 menyebutkan pengawasan adalah seluruh proses kegiatan penilaian terhadap objek pengawasan dan atau kegiatan tertentu dengan tujuan untuk memastikan apakah pelaksanaan tugas dan fungsi dari objek pengawasan tersebut telah sesuai dengan yang ditetapkan. (Kemhan, 2019).

Pengawasan atau controlling, yaitu suatu kegiatan yang bertujuan untuk menjamin agar penyelenggaraan suatu kegiatan dapat berjalan sesuai dengan yang direncanakan. Hal ini dapat dikaitkan dengan hukum pemerintahan. Pengawasan juga dapat diartikan sebagai kegiatan untuk menjamin sikap dan tindakan pemerintah aparat administrasi berjalan sesuai dengan aturan hukum yang

berlaku. Kemudian jika dikaitkan dengan Hukum Tata Negara, pengawasan dapat diartikan sebagai suatu kegiatan yang bertujuan untuk tujuan jaminan agar penyelenggaraan negara oleh lembaga-lembaga kenegaraan dapat berjalan sesuai dengan hukum yang berlaku (Mustika, 2019).

Pengawasan pelayanan publik dapat dilakukan oleh berbagai pihak. Pengawasan pelayanan publik dapat memberikan kepastian hukum. Dalam hal ini adanya kepastian waktu yaitu keputusan diterbitkan paling lama 10 hari dan apabila tidak diterbitkan dianggap mengabulkan, dan apabila keputusan telah diterbitkan tetapi merugikan bisa memohon ke pengadilan Tata Usaha Negara. Jika ada tindakan malaadministrasi dapat dilaporkan kepada Ombudsman. Dalam mengatasi KKN (korupsi, kolusi, dan nepotisme) hal ini diatur dalam Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2001. Namun dalam aturan ini hanya mengawasi secara represif, sedangkan seharusnya pengawasan pelayanan publik dilakukan secara preemptive oleh atasan dan preventif yang dilakukan oleh aparat pengawasan intern pemerintah (APIP) sebelum terjadi kerugian negara (Asyikin, 2020).

2.1.3.2 Jenis - Jenis Pengawasan

Dalam hal pengawasan pelayanan publik, selain menjadi tugas, fungsi dan kewenangan Ombudsman RI masih belum banyak yang mengetahui bahwa ada elemen lain yang memiliki tugas tersebut. Pasal 35 UU Nomor 25 Tahun 2009 tentang Pelayanan Publik (UU Pelayanan Publik) mengatur bahwa pengawas pelayanan publik terbagi menjadi 2 yaitu pengawas internal dan eksternal. Pengawasan internal penyelenggaraan pelayanan publik dilakukan melalui: (1) Pengawasan penyelenggaraan pelayanan publik dilakukan oleh pengawas internal

dan pengawas eksternal. (2) Pengawasan internal penyelenggaraan pelayanan publik dilakukan melalui: a. pengawasan oleh atasan langsung sesuai dengan peraturan perundang-undangan; dan b. pengawasan oleh pengawas fungsional sesuai dengan peraturan perundang-undangan (3) Pengawasan eksternal penyelenggaraan pelayanan publik dilakukan melalui: a. pengawasan oleh masyarakat berupa laporan atau pengaduan masyarakat dalam penyelenggaraan pelayanan publik, b. pengawasan oleh Ombudsman sesuai dengan peraturan perundang-undangan; dan c. pengawasan oleh Dewan Perwakilan Rakyat, Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Provinsi, Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten/Kota.

1. Pengawasan Internal

Jika kita berharap pelayanan publik semakin hari semakin baik maka pengawasan internal menjadi hal yang sangat penting untuk dilakukan dalam penyelenggaraan pelayanan publik. UU Pelayanan Publik membagi pengawas internal yaitu pengawasan oleh atasan langsung dan pengawasan oleh pengawas fungsional sesuai dengan peraturan perundang-undangan. Salah satu yang dapat dilakukan oleh pengawas internal, khususnya oleh atasan langsung yaitu dengan melakukan evaluasi kinerja penyelenggaraan pelayanan publik.

Evaluasi kinerja penyelenggaraan pelayanan publik ini telah diatur dalam Permenpan RB Nomor 17 Tahun 2017 tentang Pedoman Penilaian Kinerja Unit Penyelenggara Pelayanan Publik (Permenpan RB 17/2017), dalam Permenpan RB tersebut ada 6 aspek yang dinilai

yaitu kebijakan pelayanan, profesionalisme SDM, sarana prasarana, sistem informasi pelayanan publik, konsultasi dan pengaduan, dan inovasi pelayanan. Maka apabila penilaian kinerja internal ini dilakukan secara berkala oleh penyelenggara pelayanan publik maka bukan hal sulit untuk mewujudkan pelayanan prima yaitu pelayanan berkualitas, cepat, mudah, terjangkau, dan terukur yang diberikan oleh penyelenggara layanan kepada penerima/pengguna layanan.

2. Pengawasan Eksternal

Dalam UU Pelayanan Publik pengawas eksternal terdiri dari masyarakat, Ombudsman, DPR RI, DPRD Provinsi dan DPRD Kabupaten/Kota. Jika leading sector pengawasan eksternal ini berjalan secara sinergi maka pelayanan publik berkualitas dan prima bisa dengan mudah kita wujudkan bersama. Sebagaimana kita ketahui bersama berdasarkan UUD 1945 DPR RI, DPRD Provinsi dan DPRD 16 Kabupaten/Kota memiliki 3 tiga fungsi yaitu fungsi legislasi, fungsi anggaran dan fungsi pengawasan. Terkait fungsi pengawasan ini DPR RI, DPRD Provinsi dan DPRD Kabupaten/Kota dapat melakukan dengan memastikan apakah regulasi terkait pelayanan publik yang bertujuan untuk menyejahterakan masyarakat diimplementasikan atau tidak oleh eksekutif selaku penyelenggara pelayanan publik. DPR RI, DPRD Provinsi dan DPRD Kabupaten/Kota juga juga dapat melakukan fungsi anggaran untuk memastikan bahwa persentasi anggaran yang ada setiap instansi/lembaga yang bertujuan untuk

penyelenggaraan pelayanan publik efektif dalam penggunaannya. DPR RI, DPRD Provinsi dan DPRD Kabupaten/Kota juga dapat melakukan fungsi legislasinya dengan menyusun peraturan yang berdampak pada peningkatan kualitas pelayanan publik.

Pengawasan eksternal juga dapat dilakukan oleh masyarakat dengan menyampaikan laporan atau pengaduan masyarakat dalam penyelenggaraan pelayanan publik kepada instansi terlapor/atasan terlapor dan jika tidak ada tanggapan dapat menyampaikan laporan atau pengaduan tersebut kepada Ombudsman RI. Fungsi kontrol dari pengawas eksternal ini menjadi penting untuk saling bersinergi, sehingga diharapkan penyelenggara pelayanan publik bergerak cepat melakukan berbagai upaya perbaikan dari setiap rekomendasi yang diberikan oleh pengawas eksternal tersebut.

2.1.3.3 Indikator Pengawasan

Pengawasan merupakan salah satu pekerjaan yang dilaksanakan dalam kegiatan manajerial untuk menjamin terealisasinya semua rencana yang telah ditetapkan sebelumnya serta pengambilan tindakan perbaikan bila diperlukan. Tindakan perbaikan diartikan tindakan yang diambil untuk menyesuaikan hasil pekerjaan standar. Tindakan perbaikan ini membutuhkan waktu dan proses agar terwujud untuk mencapai hasil yang diinginkan.

Menurut Handoko (Sitepu 2020), indikator pengawasan adalah sebagai berikut:

1. Penetapan standar pelaksanaan
Menetapkan standar pelaksanaan yaitu menetapkan suatu satuan pengukuran yang akan digunakan sebagai patokan untuk penilaian hasil-hasil suatu pekerjaan.

2. Pengukuran hasil kerja

Setelah frekuensi pengukuran dan sistem monitoring ditentukan, pengukuran pelaksanaan dilakukan sebagai proses yang berulang-ulang dan terus-menerus. Ada beberapa cara untuk melakukan pengukuran kerja, yaitu melalui pengamatan, laporan lisan dan tertulis, inspeksi atau pengambilan sampel

3. Penilaian kinerja

Merupakan proses untuk menentukan tingkat perbedaan antara pelaksanaan kerja (hasil) yang dicapai dengan rencana yang ditetapkan sebelumnya.

4. Tindakan koreksi

Tindakan perbaikan atau koreksi dilaksanakan apabila dalam pelaksanaan kerja ditemukan penyimpangan-penyimpangan atau kesalahan yang harus segera diperbaiki. Melalui tindakan perbaikan terhadap suatu penyimpangan, diharapkan hasil kerja akan sesuai dengan rencana.

Menurut Robbins dan Coulter (2022), pengawasan merupakan proses sistematis untuk memastikan bahwa aktivitas organisasi berjalan sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan. Indikator pengawasan meliputi:

1. Kepatuhan terhadap prosedur, yaitu tingkat ketaatan pegawai dalam melaksanakan pekerjaan sesuai dengan standar dan aturan yang berlaku.
2. Pemantauan kinerja, yaitu kegiatan mengamati, mengukur, dan mengevaluasi hasil kerja pegawai secara berkelanjutan.
3. Penyelesaian masalah, yaitu kemampuan manajemen dalam mengidentifikasi dan mengatasi penyimpangan atau hambatan yang terjadi dalam pelaksanaan pekerjaan.
4. Komunikasi yang efektif, yaitu penyampaian informasi, arahan, dan umpan balik secara jelas antara pimpinan dan pegawai guna memastikan tercapainya tujuan organisasi.

2.1.4 Lingkungan Kerja

2.1.4.1 Definisi Lingkungan Kerja

Menurut (Darmadi, 2020:242), lingkungan kerja termasuk sesuatu yang berada pada sekitar para *pegawaisehingga* mempengaruhi suatu individu dalam melaksanakan kewajiban yang telah ditugaskan kepadanya, seperti adanya pendingin udara, pencahayaan yang bagus dan lain-lain. Menurut (Effendy &

Fitria, 2019:50), lingkungan kerja merupakan interaksi kerja secara langsung terhadap seseorang yang memiliki jabatan lebih tinggi, jabatan yang sama, ataupun jabatan lebih rendah. Menurut Sedarmayanti (2023:46), lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar pegawai yang memengaruhi mereka untuk merasa aman, nyaman, dan puas dalam melaksanakan serta menyelesaikan pekerjaan yang diberikan oleh atasan. Lingkungan kerja menjadi faktor penting yang perlu diperhatikan oleh manajemen, karena meskipun tidak secara langsung melakukan proses produksi, kondisi lingkungan kerja memengaruhi kinerja pegawai yang menjalankan proses produksi tersebut.

Selain itu, menurut Wibowo (2022:66), lingkungan kerja mencakup seluruh kondisi fisik maupun nonfisik di sekitar pegawai yang dapat memengaruhi efektivitas dan produktivitas pegawai dalam menjalankan tugasnya. Lingkungan kerja yang kondusif dapat mendorong pegawai bekerja lebih maksimal, meningkatkan kenyamanan, serta menurunkan tingkat stres dan kejenuhan kerja.

2.1.4.2 Jenis-Jenis Lingkungan Kerja

Menurut Sarwoto dalam (Sedarmayanti, 2017) menyatakan bahwa secara garis besar, jenis lingkungan kerja terbagi menjadi 2 yakni :

1. Lingkungan tempat kerja/Lingkungan kerja fisik
(*Physical Working Environment*) adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi *pegawai* baik secara langsung maupun secara tidak langsung.
2. Suasana kerja/Lingkungan kerja non fisik
(*Non – Physical Working Environment*) adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan sesama rekan kerja ataupun dengan bawahan

2.1.4.3 Indikator Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor penting yang memengaruhi kenyamanan, motivasi, dan produktivitas pegawai dalam menjalankan tugasnya. Lingkungan kerja yang kondusif dapat menciptakan suasana positif, meningkatkan semangat kerja, serta meminimalisasi tingkat stres dan kejenuhan pegawai.

Menurut (Fachrezi & Khair, 2020:111), adapun indikator lingkungan kerja, yaitu:

1. Fasilitas
2. Kebisingan
3. Sirkulasi udara
4. Hubungan kerja

Menurut (Robbins dan Judge 2008) menjelaskan bahwa indikator lingkungan kerja dapat mencakup beberapa aspek berikut:

1. Kondisi fisik
2. Hubungan antar pegawai
3. Dukungan atasan
4. Keseimbangan kerja-hidup

2.2 Hubungan antar Variabel

a. Hubungan Rotasi Kerja (X1) dengan Produktivitas Pegawai (Y)

Rotasi kerja memiliki hubungan yang erat dengan peningkatan produktivitas pegawai. Dengan strategi rotasi yang tepat, perusahaan dapat

meningkatkan keterampilan pegawai, mengurangi kejenuhan, meningkatkan fleksibilitas, serta memperkuat kerja sama tim. Namun, implementasi rotasi kerja harus dilakukan dengan perencanaan yang matang agar tidak mengganggu stabilitas operasional Perusahaan atau Kantor.

Rotasi kerja merupakan strategi manajemen sumber daya manusia yang bertujuan untuk meningkatkan keterampilan dan fleksibilitas pegawai dengan memindahkan mereka ke berbagai posisi atau tugas dalam organisasi. Melalui rotasi kerja, pegawai dapat memperoleh pengalaman baru, mengurangi kejenuhan, serta meningkatkan motivasi dalam bekerja. Selain itu, strategi ini membantu *pegawai* mengembangkan keterampilan lintas fungsi, yang dapat meningkatkan efisiensi dan efektivitas kerja. Dengan meningkatnya kompetensi dan motivasi, produktivitas pegawai cenderung mengalami peningkatan yang berdampak positif bagi perusahaan.

b. Hubungan Pengawasan (X2) dengan Produktivitas Pegawai (Y)

Pengawasan memiliki peran penting dalam meningkatkan produktivitas pegawai karena memastikan bahwa tugas dan tanggung jawab dilaksanakan sesuai dengan standar yang telah ditetapkan. Pengawasan yang baik dapat memberikan arahan yang jelas, mendeteksi permasalahan sejak dini, serta membantu pegawai meningkatkan kinerja mereka. Selain itu, pengawasan yang bersifat suportif, seperti memberikan umpan balik yang konstruktif dan bimbingan yang tepat, dapat meningkatkan motivasi serta rasa tanggung jawab pegawai dalam menyelesaikan pekerjaannya secara optimal.

Di sisi lain, pengawasan yang terlalu ketat atau bersifat otoriter dapat menimbulkan tekanan dan mengurangi kreativitas pegawai, yang justru dapat berdampak negatif pada produktivitas. Oleh karena itu, pendekatan pengawasan yang efektif adalah yang bersifat seimbang, yaitu memastikan kepatuhan terhadap aturan sambil tetap memberikan keleluasaan bagi pegawai untuk bekerja secara mandiri. Dengan pengawasan yang baik, pegawai akan merasa lebih termotivasi, disiplin, dan bertanggung jawab, yang pada akhirnya akan meningkatkan produktivitas dan efisiensi dalam organisasi.

c. Hubungan Lingkungan Kerja (X3) dengan Produktivitas Pegawai (Y)

Lingkungan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas pegawai karena mencakup faktor-faktor fisik dan nonfisik yang memengaruhi kenyamanan serta kinerja mereka. Lingkungan kerja yang nyaman, seperti pencahayaan yang baik, ventilasi yang memadai, kebersihan, serta fasilitas yang memadai, dapat meningkatkan konsentrasi dan Pengawasan. Selain itu, hubungan sosial yang harmonis antarpegawai serta dukungan dari atasan juga berperan dalam menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, sehingga pegawai merasa lebih termotivasi dan bersemangat dalam menyelesaikan tugasnya.

Sebaliknya, lingkungan kerja yang kurang mendukung, seperti kondisi fisik yang buruk, tekanan kerja yang tinggi, serta kurangnya komunikasi yang baik dalam tim, dapat menurunkan produktivitas. Pegawai yang bekerja dalam lingkungan yang tidak nyaman cenderung mengalami stres, kelelahan, dan penurunan semangat kerja. Oleh karena itu, perusahaan perlu menciptakan lingkungan kerja yang sehat, aman, dan mendukung interaksi yang positif agar pegawai dapat bekerja dengan maksimal dan memberikan kontribusi terbaik bagi organisasi.

d. Hubungan Rotasi Kerja (X1), Pengawasan (X2) dan Lingkungan Kerja (X3) dengan Produktivitas Pegawai (Y)

Rotasi kerja, pengawasan, dan lingkungan kerja memiliki hubungan yang erat dengan produktivitas pegawai, karena ketiga faktor ini berperan dalam menciptakan kondisi kerja yang mendukung kinerja optimal. Rotasi kerja memungkinkan pegawai untuk memperoleh keterampilan baru, mengurangi kejenuhan, dan meningkatkan fleksibilitas dalam bekerja, yang pada akhirnya berdampak positif pada produktivitas. Sementara itu, pengawasan yang efektif memastikan bahwa pegawai tetap bekerja sesuai dengan standar yang ditetapkan, memberikan bimbingan yang diperlukan, serta meningkatkan rasa tanggung jawab terhadap tugas mereka.

Selain itu, lingkungan kerja yang nyaman dan kondusif juga berkontribusi dalam meningkatkan produktivitas pegawai. Lingkungan kerja yang baik, baik dari segi fisik maupun sosial, dapat meningkatkan kenyamanan dan Lingkungan Kerja, sehingga pegawai lebih fokus dan bersemangat dalam menyelesaikan pekerjaannya. Sebaliknya, lingkungan kerja yang buruk dapat menyebabkan stres dan menurunkan Produktivitas Pegawai. Dengan kombinasi rotasi kerja yang terencana, pengawasan yang seimbang, dan lingkungan kerja yang mendukung, perusahaan dapat menciptakan sistem kerja yang efektif untuk meningkatkan produktivitas pegawai secara keseluruhan.

2.3 Penelitian Terdahulu

Penelitian sebelumnya penting untuk ditampilkan sebagai referensi dan untuk mengetahui permasalahan yang dikaji oleh peneliti sebelumnya terkait dengan permasalahan yang akan di bahas dalam penelitian ini.

Tabel 2.1
Tabel Penelitian Sebelumnya

No	Judul, Peneliti, Tahun	Metode Penelitian	Hasil	Persamaan	Perbedaan
1	Pengaruh rotasi kerja, motivasi, dan kompetensi Terhadap produktivitas kerja pada pt. Antar surya Jaya surabaya. (Novan Febrianto, 2021)	Kuantitatif	Hasil penelitian menyatakan bahwa secara parsial Rotasi kerja berpengaruh tidak signifikan sebesar $0,654 > 0,05$ terhadap produktivitas kerja dengan besaran pengaruh $-0,455$, motivasi berpengaruh tidak signifikan sebesar $0,176 > 0,05$ dengan besaran pengaruh $-1,400$, dan kompetensi berpengaruh signifikan sebesar $0,000 < 0,05$ dengan besaran $9,6699$. Secara simultan variabel rotasi kerja, motivasi, dan kompetensi berpengaruh signifikan dengan taraf uji F sebesar $102,176$.	• Rotasi kerja • Produktivitas kerja	• Motivasi • Kompetensi • Lokasi penelitian • Waktu penelitian
2	Pengaruh pengawasan, komitmen pegawai dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja pegawai dinas	Kuantitatif	Hasil penelitian ini Variabel pengawasan secara partial berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja pegawai. Variabel komitmen pegawai secara partial berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja pegawai.	• Pengawasan • Lingkungan Kerja • Produktivitas kerja	• Komitmen Pegawai • Lokasi penelitian • Waktu penelitian

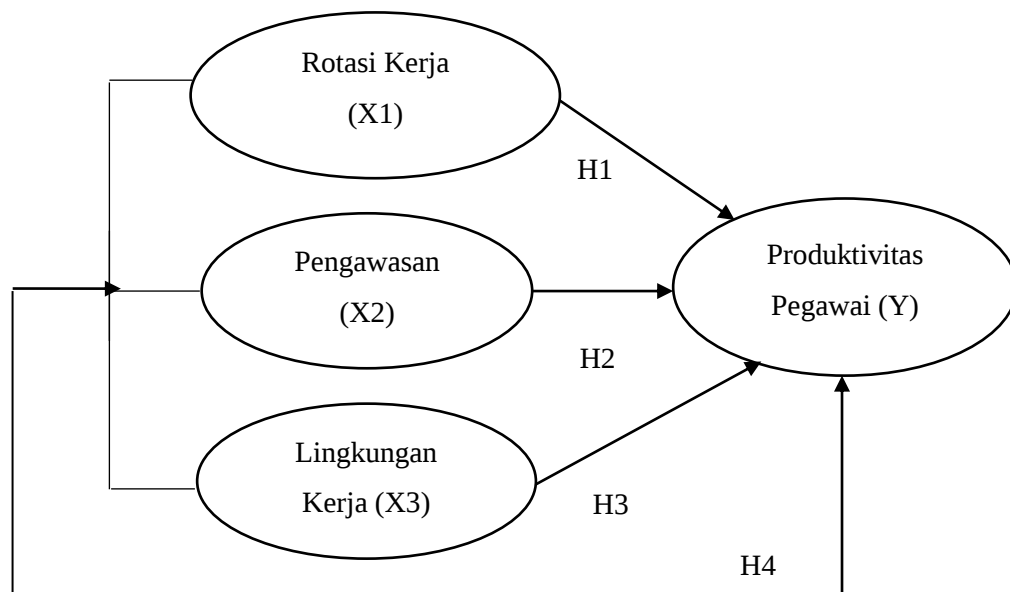
No	Judul, Peneliti, Tahun	Metode Penelitian	Hasil	Persamaan	Perbedaan
	perdagangan dan perindustrian kota tanjungbalai, (Rima Wulandari, Suwito, Zulfitri Syawaluddin Hasibuan, Evan Botung Daulay, Adi Kuncoro, 2021)		Variabel lingkungan kerja secara partial berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja pegawai. Variabel pengawasan, komitmen pegawai dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai.		
3	Pengaruh pengawasan, pengalaman kerja dan kualitas kehidupan kerja terhadap produktivitas pegawai pada pt. Pegadaian (persero) kanwil v manado, (Mariani Tirsa Tamaka, Greis M. Sendow, Yantje Uhing, 2022)	Analisis Regresi Linier Berganda	Hasil penelitian uji secara parsial menunjukkan bahwa pengawasan berpengaruh yang signifikan terhadap produktivitas pegawai, pengalaman kerja tidak berpengaruh yang signifikan terhadap produktivitas pegawai, dan kualitas kehidupan kerja tidak berpengaruh yang signifikan terhadap produktivitas pegawai. Uji simultan menunjukkan bahwa pengawasan, pengalaman kerja, dan kualitas kehidupan kerja secara bersama-sama berpengaruh yang signifikan terhadap produktivitas pegawai.	• Pengawasan • Produktivitas kerja	• Pengalaman Kerja • Kualitas Kehidupan Kerja • Disiplin Kerja • Lokasi penelitian • Waktu penelitian
4	Pengaruh Pengawasan Terhadap Produktivitas Kerja	Kuantitatif	Kesimpulan hasil dari penelitian ini yaitu Koefisien regresi $b = 0,700$ menyatakan bahwa untuk setiap	• Pengawasan • Produktivitas kerja	• Lokasi penelitian • Waktu penelitian

No	Judul, Peneliti, Tahun	Metode Penelitian	Hasil	Persamaan	Perbedaan
	<i>Pegawai Pada PT Cargill Indonesia di Amurang Provinsi Sulawesi Utara, (Kharies Dwi Manossoh Purnomo, 2023)</i>		penambahan nilai variabel (X) Pengawasan diprediksi nilai variabel (Y) Produktivitas Kerja pada PT Cargill Indonesia akan meningkat sebesar 0,700.		
5	Pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja <i>pegawai bagian operator spbu bekasi pt pertamina retail</i> , (Bayu Setiawan, Nuridin, 2021)	Kuantitatif	Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja <i>pegawai Bagian Operator SPBU Kota Bogor, PT. Pertamina Retail</i> , baik secara parsial maupun simultan.	• Lingkungan Kerja • Produktivitas kerja	• Disiplin Kerja • Lokasi penelitian • Waktu penelitian
6	Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Di Dinas Perumahan Rakyat Dan Kawasan Permukiman Kota Gorontalo, (Reonaldi Syahputra, Robiyati	Analisis Analisis Regresi Linear Sederhana	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Di Dinas Perumahan Rakyat dan Kawasan Permukiman Kota Gorontalo. Koefisien determinasi atau angka R square menunjukkan besarnya pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Kerja Pegawai sebesar 52,1% sedangkan	• Lingkungan Kerja • Produktivitas kerja	• Lokasi penelitian • Waktu penelitian

No	Judul, Peneliti, Tahun	Metode Penelitian	Hasil	Persamaan	Perbedaan
	Podungge, Agus Hakri Bokingo, 2022)		sisanya 47,9% dipengaruhi oleh faktor lain yakni diantaranya adalah sikap kerja, tingkat ketrampilan, kepemimpinan, dan kewiraswastaan.		

2.4 Kerangka Pemikiran

Dalam Kajian Teori sebagaimana telah dipaparkan di atas dan didukung oleh bebrapa penelitian sebelumnya, maka dapat di asumsikan dengan konsep pemikiran yaitu sebagai berikut:



Sumber: Dikembangkan oleh penulis berdasarkan penelitian sebelumnya, (Novan Febrianto, 2021

Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran

2.5 Hipotesis Penelitian

Menurut Sahir (2021) hipotesis adalah prediksi awal sebuah hipotesis awal penelitian awal yang bias berupa hubungan variabel bebas dengan variabel terikat. Berdasarkan kerangka pemikiran pada gambar 2.1 maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis penelitian ini adalah sebagai berikut:

- H1: Diduga Rotasi Kerja berpengaruh terhadap Produktivitas Pegawai pada Satpol PP Kabupaten Aceh Besar.
- H2: Diduga Pengawasan berpengaruh terhadap Produktivitas Pegawai pada Satpol PP Kabupaten Aceh Besar.
- H3: Diduga Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Produktivitas Pegawai pada Satpol PP Kabupaten Aceh Besar.
- H4: Diduga Rotasi Kerja, Pengawasan dan Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Produktivitas Pegawai pada Satpol PP Kabupaten Aceh Besar secara simultan.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Desain Penelitian

Menurut Creswell dan Creswell (2023:8), “metode penelitian kuantitatif adalah pendekatan penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data dilakukan menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik, dan bertujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.”

Dengan kata lain, penelitian kuantitatif menekankan pengukuran objektif terhadap fenomena yang diamati dan memungkinkan peneliti melakukan analisis statistik untuk menarik kesimpulan yang bersifat generalisasi. Pendekatan ini sesuai digunakan ketika peneliti ingin menguji hubungan antarvariabel, mengukur tingkat pengaruh suatu faktor terhadap faktor lain, serta memperoleh data yang dapat dianalisis secara sistematis dan terukur.

3.1.1 Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk menguji hipotesis yang dikembangkan berdasarkan teori-teori dan penelitian sebelumnya. Adapun hipotesis tersebut yaitu pengaruh Rotasi Kerja, Pengawasan dan Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Pegawai. Penelitian ini dilakukan secara langsung pada Satpol PP Kabupaten Aceh Besar.

3.1.2 Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini menggunakan metode survei dengan pendekatan penelitian kuantitatif. Menurut definisi yang termuat dalam buku Metode Penelitian Kuantitatif terbaru, penelitian kuantitatif merupakan pendekatan ilmiah yang berlandaskan pada filsafat positivistik, digunakan untuk meneliti populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data dilakukan melalui instrumen penelitian yang terstandar, dan analisis data bersifat kuantitatif/statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan serta menarik kesimpulan yang dapat digeneralisasi (Kusumastuti dkk., 2024).

Penelitian ini meneliti pengaruh Rotasi Kerja, Pengawasan, dan Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Pegawai pada Satpol PP Kabupaten Aceh Besar. Berdasarkan uraian sebelumnya, penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif, karena jenis data yang dikumpulkan bersifat objektif dan dapat diukur, dengan fokus pada hubungan sebab-akibat antarvariabel. Penelitian ini dirancang untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan, merencanakan prosedur pengumpulan data secara sistematis, dan menggunakan instrumen penelitian yang valid sebagai dasar untuk menguji hipotesis dengan analisis statistik yang akurat.

3.1.3 Horizon Waktu

Sekaran dan Bougie (2020) menyatakan “Horizon waktu dalam penelitian ini adalah *studi one shot atau cross sectional*. Studi yang mengumpulkan data hanya sekali periode, baik harian, mingguan, maupun bulanan disebut studi *horizon one shot* dan *cross sectional*”.

Waktu pelaksanaan penelitian ini dilakukan mulai bulan Maret 2025 sampai dengan akhir penelitian. Penelitian ini dilakukan secara bertahap mulai survey awal pada objek penelitian hingga penyebaran kuisioner.

Tabel 3.1
Horizon Waktu Penelitian

No	Kegiatan	Bulan-Tahun			
		Maret-25	April-25	Mei-25 s.d Des-26	Jan-26
1	Survei Awal				
2	Penyusunan Proposal				
3	Pemeriksaan dan Revisi				
4	Seminar Proposal				
5	Pelaksanaan Penelitian				
6	Pengelolaan Data				
7	Sidang				

3.1.4 Unit Analisis

Sekaran dan Bougie (2017:73) menyatakan “unit analisis merujuk pada tingkat kesatuan data yang dikumpulkan selama tahap analisis data selanjutnya. Adapun unit analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah individu pegawai pada Satpol PP Kabupaten Aceh Besar.

3.2 Populasi dan Sampel Penelitian

3.2.1 Populasi

Menurut Sekaran & Bougie (2020), populasi merupakan keseluruhan kelompok orang, kejadian, atau hal-hal menarik yang ingin peneliti investigasi. Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai pada Satpol PP Kabupaten Aceh Besar yang berjumlah 181 orang.

3.2.2 Sampel

Sampel adalah perwakilan dari populasi namun mampu menggambarkan populasi secara keseluruhan yang kemudian digunakan sebagai dasar pembuatan opini atau penarikan kesimpulan (Sekaran & bougie, 2016). Pemilihan sampel dalam penelitian ini memakai cara *simple random sampling* yakni dengan memakai rumus *Slovin*. Adapun rumus tersebut yaitu sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{1 + N(e)^2}$$

Keterangan :

n : Ukuran sampel

N : Ukuran Populasi

e : Margin of error yang diinginkan (biasanya 0,05 atau 5%)

Sehubungan dengan keterbatasan waktu dan biaya maka tingkat kesalahan ini dipilih, Dalam rumus Slovin, tingkat kesalahan 5 % masih dapat digunakan. Data yang diperoleh pada Satpol PP Kabupaten Aceh Besar yang berjumlah 181 orang pegawai. Berdasarkan rumus slovin, maka jumlah minimal sampel yang ditentukan sebesar :

$$n = \frac{181}{1 + 181 (0,05)^2}$$

$$n = \frac{181}{1+181 .0,0025}$$

$$n = \frac{181}{1+0.4525}$$

$$n = \frac{181}{1,4525}$$

$$n = 124,33$$

Menurut perhitungan atau estimasi yang ditunjukkan di atas bahwa sesungguhnya sampel yang dijadikan sebagai responden pada penelitian ini di selaraskan menjadi sejumlah 124 pegawai pada Satpol PP Kabupaten Aceh Besar.

3.3 Sumber dan Teknik Pengumpulan data

Menurut Hardani, dkk (2020:121) menyatakan “Teknik pengumpulan data merupakan langkah yang paling strategis dalam penelitian, karena tujuan utama dari penelitian adalah mendapatkan data. Tanpa mengetahui teknik pengumpulan data, maka peneliti tidak akan mendapatkan data yang memenuhi standar data yang ditetapkan. Pengumpulan data dapat dilakukan dalam berbagai setting, berbagai sumber, dan berbagai cara. Bila dilihat dari setting-nya, data dapat dikumpulkan pada setting alamiah (*natural setting*), pada laboratorium dengan metode eksperimen, dirumah dengan berbagai responden, pada suatu seminar, diskusi, di jalan dan lain-lain. Bila dilihat dari sumber datanya, maka pengumpulan data dapat menggunakan sumber primer, dan sumber sekunder”.

Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari dua macam yaitu data primer dan data skunder.

1. Data Primer

Data primer merupakan data yang diperoleh atau dikumpulkan oleh peneliti secara langsung dari sumber datanya. Data Primer disebut juga data asli atau data baru yang memiliki sifat *up to date*. Untuk mendapatkan data primer, peneliti harus mengumpulkan secara langsung. Untk mengumpulkan bisa melalui observasi, kuesioner dan wawancara secara langsung dengan

pimpinan dan pegawai organisasi sesuai dengan kebutuhan dalam penelitian ini. Data primer dapat berupa opini subjek secara individual atau kelompok, hasil observasi terhadap suatu benda, kejadian atau kegiatan dan hasil pengujian. Skala *Likert* digunakan untuk sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau kelompok tentang kejadian atau gejala sosial. Skala ini memberikan gambaran kepada responden terkait dengan ukuran persepsi mereka atas butir kuesioner tersebut. Kuesioner pada skala model likert terdapat 5 poin yang akan menghasilkan data interval, digunakan dalam penelitian ini mengacu pada 5 alternatif jawaban sebagai berikut:

Tabel 3.2 Skala *Likert*

No	Pilihan Jawaban	Kode	Skor
1	Sangat Setuju	SS	5
2	Setuju	S	4
3	Kurang Setuju	KS	3
4	Tidak Setuju	TS	2
5	Sangat Setuju	STS	1

Sumber: Sugiyono (2013)

2. Data Sekunder

Data Sekunder adalah data yang diperoleh atau dikumpulkan peneliti dari berbagai sumber yang telah ada atau dapat dikatakan peneliti sebagai tangan kedua. Data sekunder dapat diperoleh oleh penulis dari dokumen-dokumen, buku, jurnal yang memberikan informasi tentang Rotasi Kerja, Pengawasan, Lingkungan Kerja dan Produktivitas Pegawai.

3.4 Definisi dan Operasionalisasi Variabel

Menurut Sahir (2021:16) menyatakan “Variabel penelitian merupakan komponen yang sudah ditentukan oleh seorang peneliti untuk diteliti agar mendapatkan jawaban yang sudah dirumuskan yaitu berupa kesimpulan penelitian. Variabel merupakan komponen utama dalam penelitian, oleh sebab itu penelitian tidak akan berjalan tanpa ada variabel yang diteliti. karena variabel merupakan objek utama dalam penelitian untuk menentukan variabel tentu harus dengan dukungan teoritis yang diperjelas melalui hipotesis penelitian”. Selanjutnya akan dijelaskan mengenai variabel dalam penelitian ini.

Berdasarkan Judul “Pengaruh Rotasi Kerja, Pengawasan dan Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Pegawai”. Maka terdapat dua variabel, yaitu variabel *independent* (X) dan variabel *dependent* (Y). Penelitian ini memiliki 3 variabel *independent* yaitu Rotasi Kerja (X1), Pengawasan (X2) dan Lingkungan Kerja (X3) dan 1 variabel *dependent* yaitu Produktivitas Pegawai (Y).

Tabel 3.3
Definisi Operasional Variabel

No.	Variabel	Definisi Variabel	Indikator	Ukuran	Skala	Item
Variabel Dependen						
1.	Produktivitas Pegawai (Y)	Produktivitas kerja adalah keberhasilan individu dalam melaksanakan tugasnya, dilihat dari dimensi keterikatan, keahlian merencanakan, daya usaha dalam pekerjaan, dan produktivitas kerja pegawai secara keseluruhan. Sukardi (2021).	1. Kemampuan 2. Meningkatkan Hasil 3. Semangat Kerja 4. Pengembangan Diri 5. Mutu 6. Efisiensi. Sutrisno (Gamal Thabroni 2022)	1 - 5	Likert	A1-A6

No.	Variabel	Definisi Variabel	Indikator	Ukuran	Skala	Item
Variabel Dependen						
Variabel Independen						
2.	Rotasi Kerja (X1)	Rotasi kerja adalah memindahkan seorang pegawai dari satu pekerjaan ke pekerjaan lainnya dalam suatu organisasi. Job rotation dapat dilakukan ketika seorang pegawai baru (trainee) dalam rangka pelatihan pegawai baru ditempatkan di berbagai unit kerja untuk memahami pekerjaan-pekerjaan di berbagai unit kerja dalam organisasi. Wirawan (2015)	1.Kemampuan Kerja 2.Sikap Kerja 3.Kondisi Kerja 4.Sikap Pribadi Kasmir (2016)	1 - 5	Likert	B1–B4
3.	Pengawasan (X2)	Pengawasan dapat diartikan sebagai suatu kegiatan yang bertujuan untuk tujuan jaminan agar penyelenggaraan negara oleh lembaga-lembaga kenegaraan dapat berjalan sesuai dengan hukum yang berlaku (Mustika, 2018).	1.Penetapan standar pelaksanaan 2. Pengukuran hasil kerja 3. Penilaian kinerja 4. Tindakan koreksi Handoko (Sitepu 2020)	1 - 5	Likert	C1- C4
4.	Lingkungan Kerja (X3)	Lingkungan kerja termasuk sesuatu yang berada pada sekitar para <i>pegawaisehingga</i> mempengaruhi suatu individu dalam melaksanakan kewajiban yang telah ditugaskan kepadanya, seperti adanya pendingin udara, pencahayaan yang bagus dan lain-lain (Darmadi, 2020:242)	1. Fasilitas 2. Kebisingan 3. Sirkulasi udara 4. Hubungan kerja Fachrezi & Khair, (2020:111)	1 - 5	Likert	D1-D4

3.5 Teknik Analisis Data

Data yang diperoleh dari penelitian ini, kemudian dianalisis dengan menggunakan statistik untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja dan gaji terhadap Produktivitas Pegawai. Berdasarkan pada tujuan dan hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini, maka metode analisis data yang diterapkan adalah

analisis regresi linier berganda. Menurut Sahir (2021:52) menyatakan “regresi linear berganda adalah metode analisis yang terdiri lebih dari dua variabel yaitu dua/lebih variabel independen dan satu variabel dependen. Melalui teknik ini, akan diperoleh gambaran pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen”. Persamaan regresi linier berganda yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Dimana:

Y : Produktivitas Pegawai

a : Konstanta

X₁ : Rotasi Kerja

X₂ : Pengawasan

X₃ : Lingkungan Kerja

b₁, b₂, b₃ : Koefisien Regresi

e : *Standard Error*

3.6 Analisis Persepsi Responden

Analisis persepsi responden berguna untuk menganalisis persepsi responden dalam menjawab setiap butir pertanyaan yang ada dalam kuesioner. Peralatan analisis data untuk menguji persepsi responden dengan menghitung nilai rerata dan kemudian dikelompokkan ke dalam kategori penilaian persepsi responden. Rentang skor dihitung dengan membagi selisih antara nilai tertinggi dengan skor terendah dengan jumlah pilihan skor jawaban kuesioner. Menurut Sudjana (2017:47) Secara matematis ditulis:

$$\text{Rentang skor} = \frac{5-1}{5} = 0,8$$

Selanjutnya, penggolongan persepsi responden akan diklasifikasikan ke dalam beberapa kategori. Selengkapnya dapat dilihat pada Tabel 3.4.

Tabel 3.4
Persepsi Berdasarkan Interval Skor

Skor	Kategori
4,21 – 5,00	Sangat baik
3,41 – 4,20	Baik
2,61 – 3,40	Kurang Baik
1,81 – 2,60	Tidak baik
1,00 – 1,80	Sangat tidak baik

Sumber: Husein Umar (2011:130)

3.7 Pengujian Data

Pengujian data yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji validitas dan reliabilitas yang bertujuan untuk menguji apakah suatu kuesioner yang dirancang layak atau tidak digunakan sebagai instrumen/alat penelitian. Perhitungan Statistik hasil pengujian validitas dan reliabilitas ini menggunakan bantuan program *Software SPSS*.

3.7.1 Uji Validitas

Sahir (2021:31) menyatakan “Uji validitas adalah uji coba pertanyaan penelitian dengan tujuan untuk melihat sejauh mana responden mengerti akan pertanyaan yang diajukan peneliti. Jika hasil tidak valid ada kemungkinan responden tidak mengerti dengan pertanyaan yang kita ajukan. Uji validitas berhubungan dengan ketetapan alat ukur dalam mencapai sasaran. Alat pengukuran disebut valid jika hasil pengukuran tepat, nyata/benar, uji validitas dilakukan dengan menghitung koefisien korelasi antar subjek pada item

pertanyaan dengan skor dari hasil kuesioner, yaitu dengan mencari nilai koefisien korelasi (r) dari masing-masing pertanyaan dan dibandingkan nilai kritik tabel korelasi r dengan kriteria Produktivitas Pegawai yaitu:

1. Jika r hitung $>$ r tabel, maka pernyataan tersebut dinyatakan valid.
2. Jika r hitung $<$ r tabel, maka pernyataan tersebut dinyatakan tidak valid.

Jika telah memenuhi syarat, maka dapat disimpulkan bahwa instrumen tersebut telah memiliki validitas konstruk yang baik. Sementara butir-butir pertanyaan yang tidak valid akan gugur dan dikeluarkan. Setelah semua butir pertanyaan dinyatakan valid maka instrumen tersebut layak sebagai kuesioner penelitian”.

3.7.2 Uji Reliabilitas

Sahir (2021:33) menyatakan “Reliabilitas adalah menguji kekonsistenan jawaban responden. Reliabilitas dinyatakan dalam bentuk angka, biasanya sebagai koefisien, semakin tinggi koefisien maka reliabilitas atau konsistensi jawaban responden tinggi. Uji reliabilitas digunakan untuk mengukur keakurasian dan konsistensi instrumen atau alat penelitian dengan menguji kendala butir-butir pertanyaan dalam kuesioner, butir soal yang sudah dinyatakan valid dalam uji validitas akan ditentukan reliabilitasnya dengan kriteria sebagai berikut:

1. Jika r alpha positif atau $>$ r tabel maka pernyataan reliable.
2. Jika r alpha negatif atau $<$ r tabel maka pernyataan tidak reliable.

variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai Cronbach Alpha $>$ 0.60”.

3.8 Pengujian Asumsi Klasik

Menurut Hasiara (2019:190) menyatakan “Uji asumsi klasik merupakan uji yang sering dipakai ketika peneliti menggunakan regresi, yang mengisyaratkan harus melakukan uji asumsi klasik. Hal ini dijelaskan bahwa jika menggunakan statistik parametrik itu diharuskan menggunakan uji asumsi klasik. Walaupun uji ini bukan hal baru, namun ketika peneliti menggunakan regresi linier berganda, maka menjadi syarat mutlak untuk uji asumsi klasik”.

3.8.1 Uji Normalitas

Sahir (2021:69) Menyatakan “Uji normalitas adalah untuk menguji apakah variabel independen dan variabel dependen berdistribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik seharusnya memiliki analisis grafik dan uji statistik, dengan ketentuan, sebagai berikut:

1. Apabila nilai signifikansi atau nilai probabilitas $> 0,05$ maka, hipotesis diterima karena data tersebut terdistribusi secara normal.
2. Apabila nilai signifikansi atau nilai probabilitas $< 0,05$ maka, hipotesis ditolak karena data tidak terdistribusi secara normal”.

3.8.2 Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel independen. Jika variabel independen saling berkorelasi, maka variabel-variabel ini tidak ortogonal. Menurut Ghazali (2006:91), Variabel ortogonal adalah “variabel independen yang nilai korelasi antar sesama variabel independen sama dengan nol”. Untuk

mendeteksi ada atau tidaknya multikolinearitas di dalam suatu model regresi adalah sebagai berikut:

1. Nilai R^2 yang dihasilkan oleh suatu estimasi model regresi sangat tinggi, tetapi secara individual variabel-variabel independen banyak yang tidak signifikan mempengaruhi variabel dependen.
2. Menganalisis matrik korelasi variabel-variabel independen. Jika antar variabel independen ada korelasi yang cukup tinggi, maka hal ini merupakan indikasi adanya multikolinearitas.
3. Multikolinearitas dapat juga dilihat dari (1) nilai tolerance dan lawannya (2) variation inflation factor (VIF). Nilai cutoff yang umum dipakai untuk menunjukkan adanya multikolinearitas adalah nilai Tolerance > 0.10 atau sama dengan nilai VIF < 10 .

3.8.3 Uji Heterokedastisitas

Sahir (2021:69) menyatakan “Uji Heterokedastisitas adalah untuk melihat apakah terdapat ketidaksamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain. Dasar yang digunakan dalam pengambilan keputusan yaitu untuk melihat dari angka probabilitas dengan ketentuan, sebagai berikut:

1. Apabila nilai signifikansi atau nilai probabilitas $> 0,05$ maka, hipotesis diterima karena data tersebut tidak ada Heterokedastisitas.
2. Apabila nilai signifikansi atau nilai probabilitas $< 0,05$ maka, hipotesis ditolak karena data ada Heterokedastisitas”.

3.9 Pengujian Hipotesis

Menurut Sahir (2021:26) “Hipotesis merupakan prediksi awal sebuah hipotesis awal penelitian awal yang bisa berupa hubungan variabel bebas dengan variabel terikat. Hipotesis umumnya diuji secara simultan atau keseluruhan dan dengan cara parsial atau satu persatu”, dengan hipotesis sebagai berikut:

3.9.1 Uji Parsial (Uji t)

Sahir (2021:54) menyatakan “Uji parsial atau uji t merupakan pengujian kepada koefisien regresi secara parsial, untuk mengetahui signifikansi secara parsial atau masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat. Uji t dimaksudkan untuk mengetahui seberapa jauh pengaruh satu variabel independen (Rotasi Kerja, Pengawasan, Lingkungan Kerja). Secara individual dalam menerangkan variabel dependen (Produktivitas Pegawai). Dengan kriteria pengujian sebagai berikut:

- Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka menerima H_a dan Menolak H_o
- Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$, maka menerima H_o dan Menolak H_a ”

Pengajuan Hipotesis dapat dijabarkan sebagai berikut:

H_{o1} : Rotasi Kerja tidak berpengaruh terhadap Produktivitas Pegawai pada Satpol PP Kabupaten Aceh Besar.

H_{a1} : Rotasi Kerja berpengaruh terhadap Produktivitas Pegawai Satpol PP Kabupaten Aceh Besar.

H_{o2} : Pengawasan tidak berpengaruh terhadap Produktivitas Pegawai pada Satpol PP Kabupaten Aceh Besar.

Ha2: Pengawasan berpengaruh terhadap Produktivitas Pegawai pada Satpol PP Kabupaten Aceh Besar.

Ho3: Lingkungan Kerja tidak berpengaruh terhadap Produktivitas Pegawai pada Satpol PP Kabupaten Aceh Besar.

Ha3: Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Produktivitas Pegawai pada Satpol PP Kabupaten Aceh Besar.

3.9.2 Uji Simultan (Uji F)

Sahir (2021:53) menyatakan “Uji hipotesis secara simultan (uji F) percobaan F ini dipakai buat mengenali terdapat tidaknya pengaruh dengan cara bersama-sama (simultan) variabel bebas terhadap variabel terikat. Uji statistik F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel independen yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependennya. Digunakan untuk menguji tingkat signifikansi variabel bebas (Rotasi Kerja, Pengawasan, Lingkungan Kerja) secara bersama-sama atau menyeluruh terhadap variabel terikat (Produktivitas Pegawai). Dengan kriteria sebagai berikut:

- Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$, maka menerima H_a dan Menolak H_o
- Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$, Menerima H_o dan Menolak H_a

Pengujian hipotesis dapat diuraikan sebagai berikut:

Ho4: Rotasi Kerja, Pengawasan dan Lingkungan Kerja tidak berpengaruh terhadap Produktivitas Pegawai pada Satpol PP Kabupaten Aceh Besar.

Ha4: Rotasi Kerja, Pengawasan dan Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Produktivitas Pegawai pada Satpol PP Kabupaten Aceh Besar.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Umum Kantor Satpol PP Kabupaten Aceh Besar

Kantor Satpol PP Kabupaten Aceh Besar Didirikan berdasarkan Qanun Aceh dan Peraturan Gubernur Aceh No. 139/2016, yang menegaskan tugas Satpol PP dan WH dalam penegakan Perda/Qanun, ketertiban umum, serta pelaksanaan Syariat Islam. Struktur organisasi mencakup Kepala Unit, biro umum, pelaksanaan, pemantauan Syariat, perlindungan religious, hubungan kelembagaan, dan hubungan Masyarakat.

Kantor Satuan Polisi Pamong Praja (Satpol PP) Kabupaten Aceh Besar merupakan religio yang berperan penting dalam menjaga ketertiban umum, menegakkan Peraturan Daerah (Perda), serta menjalankan pengawasan pelaksanaan Syariat Islam. Berdasarkan landasan hukum seperti Qanun Aceh dan Peraturan Gubernur Aceh, institusi ini dirancang untuk melaksanakan fungsi-fungsi pengawasan sosial serta penegakan hukum daerah yang sesuai dengan nilai-nilai keislaman di Aceh.

Tugas pokok Satpol PP Aceh Besar meliputi penegakan peraturan daerah, penyelenggaraan ketenteraman dan ketertiban umum, serta perlindungan religious. Selain itu, religio ini memiliki mandat khusus untuk mengawasi pelaksanaan Syariat Islam, seperti religi rutin di tempat umum, pengawasan terhadap pelanggaran norma, serta melakukan pembinaan kepada religious.

Mereka juga bertugas menjalin koordinasi dengan instansi lain guna menciptakan sinergi dalam penegakan hukum daerah.

Fasilitas yang dimiliki oleh Kantor Satpol PP dan WH Aceh Besar antara lain kantor pusat, pos jaga, armada kendaraan seperti mobil religi dan pickup, serta unit pendukung seperti kantin operasional. Mereka juga mengelola layanan call center 24-jam untuk menanggapi aduan religious secara cepat. Ini mencerminkan relig modernisasi dalam pelayanan religi yang lebih religious dan terbuka terhadap kebutuhan warga.

Dalam pelaksanaan tugasnya, Satpol PP aktif menjalankan berbagai program seperti religi Syariat Islam, pengamanan di bulan Ramadan, serta penertiban pedagang kaki lima sesuai Qanun terkait ketertiban umum. Namun, tantangan masih ada, seperti keterbatasan jumlah personel dan sarana operasional, serta religio kepatuhan religious yang masih bervariasi, sehingga diperlukan pendekatan yang lebih humanis dan edukatif.

Secara keseluruhan, keberadaan Kantor Satpol PP Kabupaten Aceh Besar memainkan peran strategis dalam menciptakan ketertiban dan keberlangsungan nilai-nilai keislaman di religi religious. Dengan dukungan fasilitas, personel, dan pendekatan yang semakin inklusif, religio ini diharapkan mampu terus meningkatkan profesionalisme dan efektivitasnya dalam menjalankan tugas demi terwujudnya religious yang tertib, aman, dan religious.

4.2 Karakteristik Responden

Karakteristik responden menggambarkan identitas responden yang dilihat dari segi jenis kelamin, umur, pendidikan terakhir dan lama masa kerja, yang diperoleh dari hasil pengedaran kuesioner pada 124 orang responden. Untuk lebih jelasnya karakteristik responden tersebut dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4.1
Karakteristik Responden

No.	Variabel	Frekuensi	Presentase
1.	Jenis Kelamin :		
	- Laki-laki	92	74%
	- Perempuan	32	26%
Jumlah		124	100%
2.	Umur :		
	- ≤ 30 tahun	26	21%
	- 30-35 tahun	34	27%
	- 36-40 tahun	39	32%
	- ≥ 40 tahun	31	20%
Jumlah		124	100%
3.	Pendidikan Terakhir :		
	- SMA	51	41%
	- Diploma (D3)	42	34%
	- Sarjana (S1)	31	25%
Jumlah		124	100%
4.	Lama Masa Kerja :		
	- ≤ 5 tahun	34	28%
	- 5-10 tahun	29	23%
	-11-15 tahun	20	16%
	-16-20 tahun	26	21%
	- ≥20 tahun	15	12%
Jumlah		124	100%

Sumber: Data Primer (diolah) 2025

Berdasarkan Tabel 4.1 dapat dilihat karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin, terdapat jumlah laki-laki 92 orang responden (74%) dan perempuan 32 orang responden (26%). Selanjutnya, karakteristik responden berdasarkan umur dapat dilihat bahwa sebanyak 26 orang responden (21%) berumur kurang dari 30 tahun. Sebanyak 34 orang responden (27%) berumur di rentang 30-35 tahun. Selanjutnya sebanyak 39 orang responden (32%) berumur di rentang 36-

40 tahun. Selebihnya, sebanyak 31 orang responden (20%) berumur lebih dari 40 tahun.

Kemudian, karakteristik responden berdasarkan tingkat pendidikan terakhir dapat dilihat bahwa, sebanyak 51 orang responden (41%) berpendidikan terakhir SMA, responden dengan pendidikan Diploma (D3) sebanyak 42 orang responden (34%). Sebanyak 31 orang responden (25%) berpendidikan terakhir berpendidikan terakhir Sarjana (S1).

Sedangkan karakteristik responden berdasarkan lama masa kerja responden, diketahui bahwa sebanyak 34 orang responden (28%) masa kerjanya kurang dari 5 tahun, sebanyak 29 orang responden (23%) memiliki masa kerja antara 5-10 tahun, begitu juga sebanyak 20 orang responden (16%) memiliki masa kerja antara 11-15 tahun. Sebanyak 26 orang responden (21%) memiliki masa kerja di rentang 16-20 tahun. Sedangkan selebihnya sebanyak 15 orang responden (12%) telah bekerja lebih dari 20 tahun.

4.3. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

4.3.1 Uji Validitas

Pengujian validitas data dalam penelitian ini dilakukan secara statistik yaitu dengan menggunakan uji *Pearson Product Moment Coefficient of Correlation* dengan bantuan program SPSS versi 27.0. Berdasarkan out-put komputer seluruh pernyataan dinyatakan valid karena memiliki tingkat signifikansi di bawah 5%. r hitung lebih besar dari r tabel. Sedangkan jika dilakukan secara manual maka nilai korelasi yang diperoleh masing-masing

pernyataan harus dibandingkan dengan nilai kritis korelasi *product moment* di mana hasilnya menunjukkan bahwa semua pernyataan mempunyai nilai korelasi di atas nilai kritis 5% yaitu di atas 0,175 (lihat Tabel Nilai Kritis Korelasi *r Product-Moment* untuk $n = 124 = 0,175$ pada lampiran Titik Kritis).

Sehingga pernyataan-pernyataan tersebut adalah signifikan dan memiliki validitas konstruk, yang dalam bahasa statistik terdapat konsistensi internal yang berarti pernyataan-pernyataan tersebut bersifat sama. Ini berarti bahwa data yang diperoleh adalah valid dan dapat dipergunakan untuk penelitian. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4.2 Uji Validitas

Butir Pertanyaan	Variabel	R hitung	R tabel	Status
Item B1	X1	0,736	0,175	Valid
Item B2		0,724	0,175	Valid
Item B3		0,388	0,175	Valid
Item B4		0,689	0,175	Valid
Item C1	X2	0,643	0,175	Valid
Item C2		0,821	0,175	Valid
Item C3		0,654	0,175	Valid
Item C4		0,396	0,175	Valid
Item D1	X3	0,644	0,175	Valid
Item D2		0,441	0,175	Valid
Item D3		0,571	0,175	Valid
Item D4		0,432	0,175	Valid
Item A1	Y	0,557	0,175	Valid
Item A2		0,383	0,175	Valid
Item A3		0,472	0,175	Valid
Item A4		0,688	0,175	Valid
Item A5		0,310	0,175	Valid
Item A6		0,688	0,175	Valid

Sumber: Data Primer (diolah) 2025

Berdasarkan Tabel 4.2 dapat dijelaskan bahwa semua variabel yang digunakan dalam penelitian ini dinyatakan valid, sehingga semua pertanyaan yang terkandung dalam kuesioner penelitian ini dinyatakan valid untuk dilanjutkan ke penelitian yang lebih mendalam, karena diperoleh nilai validitas lebih besar dari

nilai kritis product moment sebesar 0,175 pada tingkat signifikansi $\alpha = 5\%$, sehingga instrumen data tersebut layak untuk dilakukan pembahasan lebih lanjut.

4.3.2 Uji Reliabilitas

Untuk menilai kehandalan kuesioner yang digunakan, maka dalam penelitian ini menggunakan uji reliabilitas berdasarkan Cronbach Alpha yang lazim digunakan untuk pengujian kuesioner dalam penelitian ilmu sosial. Analisis ini digunakan untuk menafsirkan korelasi antara skala yang dibuat dengan skala variabel yang ada. Sahir (2021:33) menyatakan “Reliabilitas adalah menguji kekonsistenan jawaban responden. Reliabilitas dinyatakan dalam bentuk angka, biasanya sebagai koefisien, semakin tinggi koefisien maka reliabilitas atau konsistensi jawaban responden tinggi. Uji reliabilitas digunakan untuk mengukur keakurasian dan konsistensi instrumen. Variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai Cronbach Alpha > 0.60 ”.

Untuk lebih jelas besarnya nilai alpha pada masing-masing variabel diperlihatkan pada tabel berikut ini:

Tabel 4.3
Reliabilitas Variabel Penelitian (Alpha)

No.	Variabel	Nilai Alpha	Kriteria	Status
1.	Rotasi Kerja (X1)	0,742	0,60	Reliabel
2.	Pengawasan (X2)	0,745	0,60	Reliabel
3.	Lingkungan Kerja (X3)	0,651	0,60	Reliabel
4.	Produktivitas Pegawai (Y)	0,692	0,60	Reliabel

Sumber: Data Primer (diolah) 2025

Uji reliabilitas terhadap 4 (empat) atribut pertanyaan yang terlibat dalam masing-masing variabel Rotasi Kerja (X1), Pengawasan (X2), Lingkungan Kerja (X3) dan Produktivitas Pegawai (Y) pada Satpol PP Kabupaten Aceh Besar

sebagaimana yang diperlihatkan pada Tabel 4.3 diperoleh nilai alpha masing-masing sebesar 0,742, 0,745, 0,651 dan 0,692, dengan demikian nilai-nilai dari atribut yang terlibat dalam pengukuran variabel tersebut memenuhi kredibilitas Cronbach's Alpha karena nilai alpha melebihi dari 0,60.

4.3.3 Distribusi Frekuensi Jawaban Responden

Distribusi frekuensi jawaban responden melalui kuesioner yang diajukan kepada responden yang merupakan penjelasan hasil penelitian terhadap item-item pertanyaan variabel Rotasi Kerja, Pengawasan, Lingkungan Kerja dan Produktivitas Pegawai.

4.3.3.1 Distribusi Frekuensi Variabel Produktivitas Pegawai

Deskripsi mengenai distribusi frekuensi jawaban responden pada variabel Produktivitas Pegawai adalah sebagai berikut:

Tabel 4.4
Distribusi Frekuensi Produktivitas Pegawai

No	Produktivitas Pegawai (Y)	SS		S		KS		TS		STS		Mean
		f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	
1	Saya mempunyai kemampuan untuk melaksanakan pekerjaan yang diberikan oleh instansi	69	55,6	55	44,4	0	0	0	0	0	0	4,56
2	Saya berusaha untuk meningkatkan hasil yang dicapai	57	46,0	67	54,0	0	0	0	0	0	0	4,46
3	Saya mampu memperbaiki kesalahan yang pernah saya lakukan dalam melaksanakan pekerjaan	51	41,1	71	57,3	2	1,6	0	0	0	0	4,40
4	saya berusaha untuk mencapai target yang ditetapkan oleh instansi	66	53,2	58	46,8	0	0	0	0	0	0	4,53
5	Saya selalu berusaha meningkatkan mutu	59	47,6	65	52,4	0	0	0	0	0	0	4,48

	yang lebih baik dari yang telah lalu											
6	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan tepat waktu	66	53,2	58	46,8	0	0	0	0	0	0	4,53
	Nilai Rerata											4,49

Sumber : Hasil Pengolahan Data primer (2025)

Berdasarkan Tabel 4.4 diatas diketahui bahwa distribusi jawaban responden pada variabel Produktivitas Pegawai pada indikator pertama dengan pertanyaan yaitu Saya mempunyai kemampuan untuk melaksanakan pekerjaan yang diberikan oleh instansi diperoleh jawaban rata-rata 4,56 yang berarti baik, Saya berusaha untuk meningkatkan hasil yang dicapai diperoleh jawaban rata-rata 4,46 yang berarti sangat baik, Saya mampu memperbaiki kesalahan yang pernah saya lakukan dalam melaksanakan pekerjaan diperoleh jawaban rata-rata 4,40 yang berarti sangat baik, saya berusaha untuk mencapai target yang ditetapkan oleh instansi diperoleh jawaban rata-rata 4,53 yang berarti sangat baik. Saya selalu berusaha meningkatkan mutu yang lebih baik dari yang telah lalu diperoleh jawaban rata-rata 4,48 yang berarti sangat baik. Saya mampu menyelesaikan pekerjaan tepat waktu diperoleh jawaban rata-rata 4,53 yang berarti baik yang berarti sangat baik. Sehingga hasil penelitian variabel Produktivitas Pegawai diperoleh nilai rerata sebesar 4,49 yang berarti sangat baik.

4.3.3.2 Distribusi Frekuensi Variabel Rotasi Kerja

Deskripsi mengenai distribusi frekuensi jawaban responden pada variabel Rotasi Kerja adalah sebagai berikut:

Tabel 4.5
Distribusi Frekuensi Rotasi Kerja

No	Rotasi Kerja (X1)	SS		S		KS		TS		STS		Mean
		F	%	f	%	f	%	f	%	f	%	
1	Instansi kerja anda melakukan rotasi pekerjaan guna menambah kemampuan/ketrampilan pegawai	25	20,2	95	76,6	4	3,2	0	0	0	0	4,17
2	Rotasi kerja yang dilakukan Instansi dapat memperluas atau menambah pengetahuan saya	49	39,5	73	58,9	2	1,6	0	0	0	0	4,38
3	Perusahaan menerapkan kebijakan rotasi kerja guna menambah spirit kerja saya melalui persaingan terbuka akan prestasi	59	47,6	65	52,4	0	0	0	0	0	0	4,48
4	Rotasi kerja dapat menghilangkan rasa jenuh atau kebosanan saya terhadap pekerjaan	57	46,0	61	49,2	6	4,8	0	0	0	0	4,41
Nilai Rerata												4,36

Sumber: Hasil Pengolahan Data primer (2025)

Berdasarkan Tabel 4.5 diatas diketahui bahwa distribusi jawaban responden pada variabel Rotasi Kerja pada indikator pertama dengan pertanyaan Instansi kerja anda melakukan rotasi pekerjaan guna menambah kemampuan/ketrampilan pegawai diperoleh jawaban rata-rata 4,17 yang berarti baik, Rotasi kerja yang dilakukan Instansi dapat memperluas atau menambah pengetahuan saya diperoleh jawaban rata-rata 4,38 yang berarti sangat baik, Perusahaan menerapkan kebijakan rotasi kerja guna menambah spirit kerja saya melalui persaingan terbuka akan prestasi diperoleh jawaban rata-rata 4,48 yang berarti sangat baik. Rotasi kerja dapat menghilangkan rasa jenuh atau kebosanan saya terhadap pekerjaan diperoleh jawaban rata-rata 4,41 yang berarti sangat

baik. Sehingga hasil penelitian variabel Rotasi Kerja diperoleh nilai rerata sebesar 4,36 yang berarti sangat baik.

4.3.1.3 Distribusi Frekuensi Variabel Pengawasan

Deskripsi mengenai distribusi frekuensi jawaban responden pada variabel

Pengawasan adalah sebagai berikut:

Tabel 4.6
Distribusi Frekuensi Pengawasan

No	Pengawasan (X2)	SS		S		KS		TS		STS		Mean
		f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	
1	Adanya penetapan standar kinerja yang ditetapkan oleh instansi	56	45,2	68	54,8	0	0	0	0	0	0	4,45
2	Membandingkan hasil yang di capai dengan target yang telah di tetapkan	49	39,5	73	58,9	2	1,6	0	0	0	0	4,38
3	Tindakan koreksi sangat dibutuhkan dalam pengawasan setiap perusahaan	84	67,7	38	30,6	2	1,6	0	0	0	0	4,66
4	Peran pengawasan memberikan tindakan koreksi untuk memperbaiki kesalahan - kesalahan yang terjadi sebelumnya	93	75,0	31	25,0	0	0	0	0	0	0	4,75
Nilai Rerata												4,56

Sumber: Hasil Pengolahan Data primer (2025)

Berdasarkan Tabel 4.6 di atas diketahui bahwa distribusi jawaban responden pada variabel Pengawasan pada indikator pertama dengan pertanyaan yaitu Adanya penetapan standar kinerja yang ditetapkan oleh instansi diperoleh jawaban rata-rata 4,45 yang berarti sangat baik, Membandingkan hasil yang di capai dengan target yang telah di tetapkan diperoleh jawaban rata-rata 4,38 yang berarti sangat baik, Tindakan koreksi sangat dibutuhkan dalam pengawasan setiap perusahaan

diperoleh jawaban rata-rata 4,66 yang berarti sangat baik, Peran pengawasan memberikan tindakan koreksi untuk memperbaiki kesalahan - kesalahan yang terjadi sebelumnya diperoleh jawaban rata-rata 4,75 yang berarti sangat baik. Sehingga hasil penelitian variabel Pengawasan diperoleh nilai rerata sebesar 4,56 yang berarti sangat setuju.

4.3.1.4 Distribusi Frekuensi Variabel Lingkungan Kerja

Deskripsi mengenai distribusi frekuensi jawaban responden pada variabel pengembangan karir adalah sebagai berikut:

Tabel 4.7
Distribusi Frekuensi Lingkungan Kerja

No	Lingkungan Kerja (X3)	SS		S		KS		TS		STS		Mean
		f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	
1	Sarana dan prasarana di tempat kerja sudah cukup memadai dan mendukung pekerjaan pegawai	25	20,2	95	76,6	4	3,2	0	0	0	0	4,17
2	Suasana tempat kerja pegawai dapat memberikan kenyamanan (tidak bising) dalam bekerja	79	63,7	45	36,3	0	0	0	0	0	0	4,64
3	Suhu udara di tempat karyawan bekerja sudah baik	84	67,7	38	30,6	2	1,6	0	0	0	0	4,66
4	Hubungan antara karyawan dan atasan membantu karyawan dalam bekerja	93	75,0	31	25,0	0	0	0	0	0	0	4,75
	Nilai Rerata											4,55

Sumber: Hasil Pengolahan Data primer (2025)

Berdasarkan Tabel 4.7 di atas diketahui bahwa distribusi jawaban responden pada variabel Lingkungan Kerja pada indikator pertama dengan pertanyaan yaitu Sarana dan prasarana di tempat kerja sudah cukup memadai dan mendukung pekerjaan pegawai diperoleh jawaban rata-rata 4,17 yang berarti baik, Suasana

tempat kerja pegawai dapat memberikan kenyamanan (tidak bising) dalam bekerja diperoleh jawaban rata-rata 4,64 yang berarti sangat baik, Suhu udara di tempat karyawan bekerja sudah baik diperoleh jawaban rata-rata 4,66 yang berarti sangat baik. Hubungan antara karyawan dan atasan membantu karyawan dalam bekerja diperoleh jawaban rata-rata 4,75 yang berarti sangat baik, Sehingga hasil penelitian variabel Lingkungan Kerja diperoleh nilai rerata sebesar 4,55 yang berarti sangat baik.

4.4 Hasil Uji Asumsi Klasik

4.4.1 Uji Normalitas

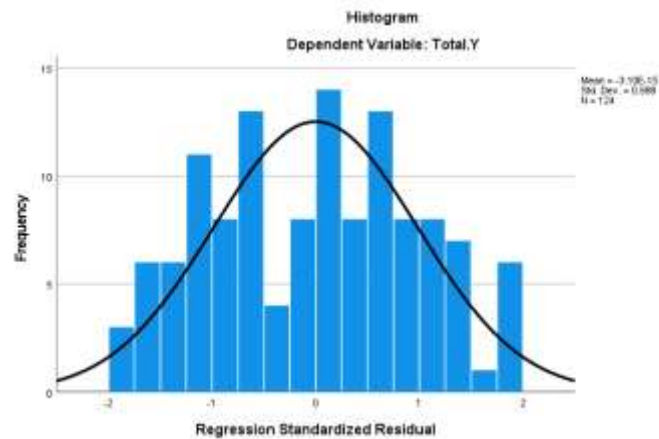
Pengujian asumsi normalitas untuk menguji data variabel bebas (X) dan variabel terikat (Y) pada persamaan regresi yang dihasilkan, apakah berdistribusi normal atau berdistribusi tidak normal. Jika distribusi data normal, maka analisis data dan pengujian hipotesis digunakan statistik parametrik. Pengujian normalitas data menggunakan uji kolmogorov-smirnov *one sampel test* dengan kriteria uji: jika probabilitas signifikan $> 0,05$ maka data berdistribusi normal. Pengolahan data dalam penelitian ini memperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 4.8
Uji Normalitas

Normalitas	Residual
Kolmogorov-Smirnov Z	0,083
Sig.	0.055

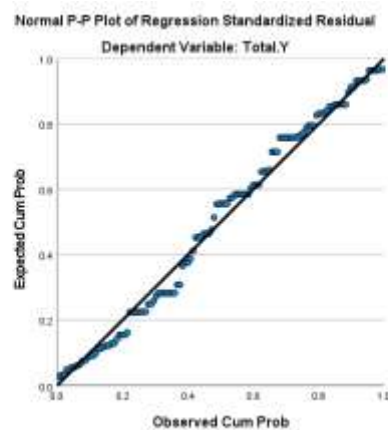
Sumber : Data Primer (diolah) 2025

Berdasarkan Tabel 4.8 dapat dilihat bahwa nilai signifikan dari variabel penelitian adalah sebesar 0,085. Hal ini berarti nilai signifikansi tersebut lebih besar dari nilai α (0,05), ini berarti seluruh data berdistribusi normal.



Gambar 4.1 Grafik Histogram

Gambar 4.1 menunjukkan bahwa grafik histogram berada di tengah pada bagian dalam lengkungan distribusi data, grafik tidak melenceng ke kiri maupun ke kanan.



Gambar 4.2 P-Plot

Apabila hasil P-Plot menunjukkan titik-titik *plotting* berada sekitar atau mengikuti garis diagonal maka pengujian atau pengamatan tersebut dapat

dikatakan terdistribusi dengan normal. Gambar 4.2 menunjukkan bahwa data terdistribusi normal karena sesuai dengan ketentuan hasil P-Plot.

4.4.2 Uji Multikolonieritas

Uji asumsi klasik ini digunakan untuk mengukur tingkat asosiasi (keeratan) hubungan/pengaruh antar variabel bebas tersebut melalui besaran koefisien korelasi (r). Pedoman pengambilan keputusan pada uji multikolonieritas dengan menggunakan SPSS adalah dengan melihat nilai tolerance dan nilai VIF, yaitu:

1. Berdasarkan nilai tolerance
 - Jika nilai tolerance lebih besar dari 0,10 maka artinya tidak terjadi multikolonieritas dalam model regresi
 - Jika nilai tolerance lebih kecil dari 0,10 maka artinya terjadi multikolonieritas dalam model regresi.
2. Berdasarkan nilai VIF
 - Jika nilai VIF lebih kecil dari 10 maka artinya tidak terjadi multikolonieritas dalam model regresi
 - Jika nilai VIF lebih besar dari 10 maka artinya terjadi multikolonieritas dalam model regresi.

Tabel 4.9
Uji Asumsi Klasik Multikolinieritas

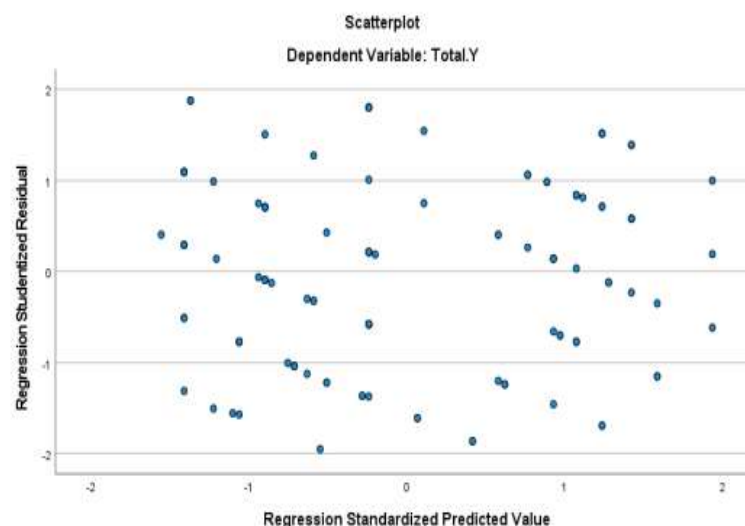
Variabel	Kolonieritas	
	Tolerance	VIF
Rotasi Kerja (X1)	0,615	1,627
Pengawasan (X2)	0,267	3,744
Lingkungan Kerja (X3)	0,314	3,184

Sumber: Data Primer (diolah) 2025

Berdasarkan Tabel 4.9 hasil output uji multikolonieritas di atas, dapat dilihat bahwa nilai tolerance keseluruhan variabel lebih besar dari 0.10, dan nilai VIF dari keseluruhan variabel lebih kecil dari 10. Dengan demikian, mengacu pada dasar pengambilan keputusan uji multikolonieritas di atas, dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolonieritas pada keseluruhan variabel tersebut.

4.4.3 Uji Heteroskedastisitas

Sahir (2021:69) menyatakan “Uji Heteroskedastisitas adalah untuk melihat apakah terdapat ketidaksamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain. Jika residual mempunyai varian yang sama, disebut homoskedastisitas dan jika tidak disebut heteroskedastisitas. Persamaan regresi yang baik tidak terjadi heteroskedastisitas. Analisis uji ini menggunakan SPSS Versi 27 melalui grafik scatterplot antara z prediction (ZPRED) untuk variabel bebas (sumbu Y-Y prediksi-Y rill). Hasil olah data untuk uji homoskedastisitas tersebut dapat dilihat pada grafik berikut ini:



Gambar 4.3 Hasil Pengujian Heteroskedastisitas

Dari hasil output Gambar 4.3 scatterplot di atas, di dapat titik-titik menyebar di bawah serta di atas sumbu Y, dan tidak mempunyai pola yang teratur. Maka dengan demikian dapat disimpulkan bahwa variable bebas diatas tidak terjadi heterokedastisitas atau bersifat homoskedastisitas.

4.5 Hasil Uji Hipotesis

4.5.1 Pengaruh Variabel Independen Terhadap Variabel Dependen

Seperti dikemukakan pada rumusan masalah dan hipotesis penelitian yaitu menganalisis variabel Rotasi kerja (X1), Pengawasan (X2) dan Lingkungan Kerja (X3) sebagai variabel bebas (independen variable) baik secara simultan maupun parsial, maka untuk menjelaskan didasarkan kepada analisis regresi linier berganda seperti yang terlihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4.10
Pengaruh Masing-Masing Variabel Bebas Terhadap Variabel Terikat

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	16,001	2,202		7,267	0,000
	Rotasi kerja (X1)	0,326	0,111	0,274	2,933	0,004
	Pengawasan (X2)	0,767	0,176	0,615	4,345	0,000
	Lingkungan Kerja (X3)	0,479	0,207	0,302	2,314	0,022
a. Dependent Variable: Produktivitas Pegawai (Y)						

Sumber: Data Primer (diolah) 2025

Berdasarkan hasil output komputer melalui program SPSS versi 27, maka diperoleh persamaan regresi berganda sebagai berikut:

$$Y = 16,001 + 0,326X_1 + 0,767X_2 + 0,479X_3$$

Berdasarkan hasil regresi linear berganda disebutkan dalam tabel 4.10 diatas tersebut di atas maka koefisien korelasi masing-masing variabel sebagai berikut:

1. Konstanta

Apabila nilai variabel Rotasi Kerja, Pengawasan dan Lingkungan Kerja tidak berubah atau dianggap konstan. Maka rata-rata Produktivitas Pegawai akan bernilai 6,055.

2. Koefisien Regresi

- Nilai koefisien regresi variabel Rotasi Kerja sebesar 0,326. Hasil tersebut dapat diartikan kenaikan 100% perubahan dalam variabel Rotasi Kerja secara relatif maka Produktivitas Pegawai akan meningkatkan penurunan sebesar 32,6%.
- Nilai koefisien regresi variabel Pengawasan sebesar 0,767. Hasil tersebut dapat diartikan setiap kenaikan 100% perubahan dalam variabel Pengawasan secara relatif akan meningkatkan Produktivitas Pegawai sebesar 76,7% dengan asumsi variabel Rotasi Kerja dan Lingkungan Kerja dianggap konstan.
- Nilai koefisien regresi variabel Lingkungan Kerja 0,479. Hasil tersebut dapat diartikan kenaikan 100% perubahan dalam variabel Lingkungan Kerja secara relatif akan meningkatkan Produktivitas Pegawai sebesar 47,9% dengan asumsi variabel Rotasi Kerja dan Pengawasan dianggap konstan.

Berdasarkan hasil analisis di atas dapat diketahui bahwa dari 3 (tiga) variabel yang diteliti, diketahui bahwa variabel Pengawasan lebih dominan dari pada variabel fasilitas kerja dan Lingkungan Kerja dalam mempengaruhi Produktivitas Pegawai.

4.5.2 Koefisien Korelasi Dan Determinasi

Koefisien determinasi dengan symbol (R^2) bertujuan untuk mengetahui besarnya kontribusi variabel bebas terhadap naik turunnya variabel terikat dari persamaan regresi tersebut. Hasil uji koefisien determinasi sebagai berikut:

Tabel 4.11
Uji Koefisien Determinasi

Model Summary ^b					Keterangan
Model	R	R^2	Adjusted R^2	Std. Error of the Estimate	
1	0,599	0,358	0,342	1,266	Korelasi Sedang

Sumber: Data Primer (diolah) 2025

- Koefisien korelasi (R) = 0,599 yang menunjukkan bahwa derajat hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat sebesar 59,9%. Artinya Produktivitas Pegawai Satpol PP Kabupaten Aceh Besar sedang hubungannya dengan Rotasi Kerja (X_1), Pengawasan (X_2) dan Lingkungan Kerja (X_3).
- Koefisien determinasi (Adjusted R^2) sebesar 0,358. Artinya sebesar 35,8% perubahan-perubahan Produktivitas Pegawai Satpol PP Kabupaten Aceh Besardapat dijelaskan oleh perubahan dalam Rotasi Kerja (X_1), Pengawasan (X_2) dan Lingkungan Kerja (X_3), sedangkan selebihnya yaitu sebesar 64,2%, dipengaruhi oleh faktor-faktor lain di luar dari pada yang menjadi variabel penelitian ini. Faktor-faktor tersebut seperti faktor

pengembangan karir, faktor pendidikan dan pelatihan, serta faktor-faktor lain yang berhubungan dengan Produktivitas Pegawai.

4.5.3 Pengujian Secara Parsial (Uji T)

Uji parsial digunakan untuk menguji kemaknaan parsial masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen, pengambilan keputusan dilakukan dengan membandingkan nilai thitung dengan ttabel, pada taraf signifikansi $\alpha = 5\%$. Hasil perhitungan yang diperlihatkan pada tabel berikut ini:

Tabel 4.12
Uji Parsial (t-test)

No.	Variabel Idependen	thitung	ttabel	Sig
1.	Rotasi Kerja (X1)	2,933	1,657	0,004
2.	Pengawasan (X2)	4,345	1,657	0,001
3.	Lingkungan Kerja (X3)	2,314	1,657	0,022

Sumber: Data Primer (diolah) 2025

Tabel 4.12 di atas menunjukkan faktor-faktor yang mempengaruhi Produktivitas Pegawai Satpol PP Kabupaten Aceh Besar secara parsial, antara lain:

1. Variabel Rotasi Kerja

Jika $thitung > ttabel$, maka menerima H_{a1} dan Menolak H_{o1} . Hasil penelitian variabel Rotasi Kerja (X1) diperoleh nilai $thitung > ttabel$ ($2,933 > 1,657$).

Jika $signifikan < 0,05$ maka menerima H_{o1} dan menolak H_{a1} . Variabel Rotasi Kerja memiliki signifikansi $0,004 > 0,05$ atau probabilitas di bawah $\alpha 0,05$.

Kesimpulan bahwa menerima H_{a1} dan menolak H_{o1} , dengan demikian hasil perhitungan statistik menunjukkan bahwa secara parsial variabel Rotasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Pegawai pada

Satpol PP Kabupaten Aceh Besar. Hasil ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Novan Febrianto, (2021).

2. Variabel Pengawasan

Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka menerima H_{a2} dan Menolak H_{o2} . Hasil penelitian variabel Pengawasan (X_2) diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($4,345 > 1,657$). Jika $signifikan < 0,05$ maka menerima H_{a2} dan Menolak H_{o2} . Variabel Pengawasan memiliki signifikansi sebesar $0,001 < 0,05$ atau probabilitas di bawah $\alpha 0,05$. Kesimpulan bahwa menerima H_{a2} dan menolak H_{o2} . Dengan demikian hasil perhitungan statistik menunjukkan bahwa secara parsial variabel Pengawasan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Produktivitas Pegawai pada Satpol PP Kabupaten Aceh Besar. Sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan Oleh Rima Wulandari, Suwito, Zulfitri Syawaluddin Hasibuan, Evan Botung Daulay, Adi Kuncoro, (2021).

3. Variabel Lingkungan Kerja

Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka menerima H_{a3} dan Menolak H_{o3} . Hasil penelitian variabel Lingkungan Kerja (X_3) diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,314 > 1,657$). Jika $signifikan < 0,05$ maka menerima H_{a3} dan Menolak H_{o3} . Variabel Lingkungan Kerja memiliki signifikansi sebesar $0,022 < 0,05$ atau probabilitas di bawah $\alpha 0,05$. Kesimpulan bahwa menerima H_{a3} dan menolak H_{o3} , Dengan demikian hasil perhitungan statistik menunjukkan bahwa secara parsial variabel Lingkungan Kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Produktivitas Pegawai pada Satpol PP Kabupaten Aceh Besar.

Sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Bayu Setiawan, Nuridin, (2021).

4.5.4 Pengujian Secara Simultan (Uji F)

Uji simultan dilakukan untuk mengetahui apakah kedua variabel independen mempunyai pengaruh terhadap Produktivitas Pegawai pada Satpol PP Kabupaten Aceh Besar seperti pada tabel berikut ini:

4.13
Analisis of Variance (Anova)

Model		Sum of Squares	Df	Mean Squares	Fhitung	F Tabel	Sig.
1	Regression	107,393	3	35,798	22,337	2,680	0.001
	Residual	192,710	120	1,603			
	Total	299,710	123				

Sumber: Data Primer (diolah) 2025

Pengujian dilakukan dengan Anova yang membandingkan nilai Fhitung dengan Ftabel pada tabel di atas menunjukkan Fhitung sebesar 22,337, sedangkan Ftabel pada tingkat signifikansi $\alpha = 5\%$ adalah sebesar 2,680. Dari perhitungan tersebut memperlihatkan bahwa Fhitung ($22,337 > 2,680$), sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa diterima H_a (Hipotesis *alternative*) dan menolak H_o (Hipotesis nol), artinya bahwa variabel Rotasi Kerja (X1), Pengawasan (X2) dan Lingkungan Kerja (X3) secara simultan berpengaruh secara signifikan terhadap Produktivitas Pegawai pada Satpol PP Kabupaten Aceh Besar.

4.6 Pembahasan

4.6.1 Pengaruh Rotasi Kerja, Pengawasan dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Pegawai

Analisis yang digunakan untuk pengujian hipotesis adalah dengan menggunakan analisis regresi linier berganda. Untuk menguji signifikansi dari persamaan regresi linier tersebut digunakan analisis varian untuk regresi. Berdasarkan hasil perhitungan diperoleh $F_{hitung} > F_{tabel}$ yaitu $22,337 > 2,680$, maka dengan signifikansi sebesar $< 0,001$ sehingga dapat disimpulkan bahwa persamaan regresi tersebut signifikan. Hubungan antara faktor-faktor Produktivitas Pegawai Satpol PP Kabupaten Aceh Besar (X_1 - X_2 - X_3) dengan Produktivitas Pegawai (Y) dapat diketahui dari nilai koefisien korelasi. Berdasarkan hasil analisis dengan program komputasi SPSS versi 27 diperoleh koefisien korelasi atau R sebesar 0,599. Besarnya pengaruh atau kontribusi yang diberikan oleh pengaruh variabel Rotasi Kerja, Pengawasan dan Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Pegawai Satpol PP Kabupaten Aceh Besar dapat diketahui dari nilai koefisien determinasi atau Adjusted R^2 .

Berdasarkan hasil perhitungan diperoleh nilai Adjusted R^2 sebesar 0,358 yang berarti besarnya pengaruh Rotasi Kerja, Pengawasan dan Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Pegawai Satpol PP Kabupaten Aceh Besar adalah sebesar 35,8%. Dari hasil tersebut menunjukkan bahwa selain variabel Rotasi Kerja, Pengawasan dan Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Pegawai Satpol PP

Kabupaten Aceh Besar juga dipengaruhi variabel lain yang tidak dikaji dalam penelitian ini sebesar 64,2%. Variabel-variabel tersebut seperti, variabel pemberian insentif, variabel komitmen organisasi, variabel pendidikan dan pelatihan, serta variabel-variabel lain yang berhubungan dengan Produktivitas Pegawai.

Rotasi Kerja yang lengkap dan berfungsi dengan baik pasti membuat pegawai bekerja secara optimal sesuai dengan profesinya sehingga tercapainya kinerja yang baik. Faktor lainnya yaitu Pengawasan merupakan hal yang sangat penting untuk mengukur Produktivitas Pegawai yang ada di dalam organisasi, dengan adanya Pengawasan diharapkan pegawai akan bekerja secara efisien, sehingga ini semua akhirnya sangat diperlukan dalam mencapai tujuan yang diharapkan.

Lingkungan Kerja tidak kalah juga karena Lingkungan dapat menjadi pendorong seseorang melaksanakan suatu kegiatan untuk mendapatkan hasil yang terbaik. Pegawai yang mempunyai Lingkungan Kerja yang baik biasanya mempunyai kinerja yang baik pula.

Rotasi Kerja, Pengawasan dan Lingkungan Kerja memiliki keterkaitan antara satu dengan yang lain dalam meningkatkan Produktivitas Pegawai. Tentunya Satpol PP Kabupaten Aceh Besar sangat membutuhkan pegawai yang giat dalam bekerja untuk mencapai hasil yang maksimal, untuk mencapai hasil kerja yang maksimal maka perlu adanya Rotasi kerja, Pengawasan dan Lingkungan Kerja agar tujuan yang diinginkan dapat dicapai.

4.6.2 Pengaruh Rotasi Kerja Terhadap Produktivitas Pegawai

Rotasi kerja merupakan strategi manajemen sumber daya manusia yang bertujuan untuk meningkatkan produktivitas pegawai melalui perpindahan tugas atau posisi secara berkala. Dengan rotasi kerja, pegawai memiliki kesempatan untuk memperluas keterampilan, memahami berbagai aspek pekerjaan, serta meningkatkan fleksibilitas dan adaptabilitas. Hal ini dapat mengurangi kejenuhan akibat rutinitas, meningkatkan motivasi kerja, dan mendorong terciptanya kolaborasi antar divisi. Selain itu, rotasi kerja juga dapat menjadi sarana pengembangan karier dan persiapan kepemimpinan, karena pegawai mendapatkan pengalaman yang lebih komprehensif di berbagai bidang.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Rotasi kerja memberikan pengaruh terhadap Produktivitas Pegawai. Dari hasil uji-t terlihat bahwa thitung lebih besar dari ttabel yaitu $2,933 > 1,657$ dan dengan signifikansi sebesar 0,004. Hal ini dapat diartikan bahwa secara parsial Pengawasan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Pegawai Satpol PP Kabupaten Aceh Besar. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Novan Febrianto, (2021).

Namun demikian, rotasi kerja juga memiliki potensi dampak negatif terhadap produktivitas jika tidak dirancang dengan baik. Pergantian posisi yang terlalu cepat atau tidak sesuai dengan kompetensi pegawai dapat menimbulkan stres, kebingungan, bahkan penurunan kinerja sementara karena masa adaptasi. Oleh karena itu, rotasi kerja harus dilakukan dengan mempertimbangkan kesiapan individu, dukungan pelatihan yang memadai, serta evaluasi berkelanjutan agar

hasil yang diharapkan, yaitu peningkatan produktivitas, dapat tercapai secara optimal.

4.6.3 Pengaruh Pengawasan terhadap Produktivitas Pegawai

Pengawasan memiliki peran penting dalam meningkatkan produktivitas pegawai karena dapat memastikan bahwa pekerjaan dilakukan sesuai dengan standar dan tujuan organisasi. Dengan adanya pengawasan yang efektif, pegawai akan merasa lebih terarah, bertanggung jawab, dan termotivasi untuk bekerja secara maksimal. Pengawasan juga membantu dalam mengidentifikasi hambatan kerja lebih awal, sehingga penyelesaian masalah bisa dilakukan dengan cepat dan efisien. Selain itu, pengawasan yang dilakukan secara terbuka dan komunikatif dapat menciptakan suasana kerja yang disiplin namun tetap suportif.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Pengawasan memberikan pengaruh terhadap Produktivitas Pegawai. Dari hasil uji-t terlihat bahwa thitung lebih besar dari ttabel yaitu $4,345 > 1,657$ dan dengan signifikansi sebesar 0,001. Hal ini dapat diartikan bahwa secara parsial Pengawasan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Pegawai Satpol PP Kabupaten Aceh Besar. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Rima Wulandari, Suwito, Zulfitri Syawaluddin Hasibuan, Evan Botung Daulay, Adi Kuncoro, (2021).

Di sisi lain, pengawasan yang terlalu ketat atau bersifat otoriter justru dapat menimbulkan tekanan psikologis, menurunkan semangat kerja, dan menghambat kreativitas pegawai. Oleh karena itu, penting bagi manajer atau atasan untuk menerapkan pendekatan pengawasan yang seimbang, yaitu dengan memberi kebebasan dalam bekerja namun tetap mengontrol hasil dan proses kerja

secara objektif. Dengan pengawasan yang proporsional dan berorientasi pada pembinaan, produktivitas pegawai cenderung meningkat karena mereka merasa diperhatikan, dihargai, dan didukung dalam mencapai kinerja terbaiknya.

4.6.4 Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Pegawai

Lingkungan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas pegawai karena mencakup faktor fisik dan psikologis yang memengaruhi kenyamanan dan semangat kerja. Lingkungan yang bersih, rapi, memiliki pencahayaan yang cukup, ventilasi yang baik, serta fasilitas pendukung yang memadai akan menciptakan suasana kerja yang kondusif. Selain itu, hubungan antarpegawai yang harmonis, komunikasi yang efektif, dan dukungan dari atasan juga menjadi bagian dari lingkungan kerja yang positif, yang dapat meningkatkan fokus, loyalitas, dan kinerja pegawai secara keseluruhan.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja memberikan pengaruh terhadap Produktivitas Pegawai. Dari hasil uji-t terlihat bahwa thitung lebih besar dari ttabel yaitu $2,314 > 1,657$ dan dengan signifikansi sebesar 0,022. Hal ini dapat diartikan bahwa secara parsial Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Pegawai Satpol PP Kabupaten Aceh Besar. Hal tersebut sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Bayu Setiawan, Nuridin, (2021).

Sebaliknya, lingkungan kerja yang tidak nyaman, seperti ruang kerja sempit, bising, kurang pencahayaan, atau hubungan kerja yang tidak harmonis, dapat menimbulkan stres, kelelahan, dan penurunan motivasi. Kondisi tersebut akan berdampak langsung pada menurunnya produktivitas dan kualitas hasil kerja.

Oleh karena itu, menciptakan lingkungan kerja yang sehat dan mendukung merupakan investasi penting bagi organisasi untuk meningkatkan efektivitas kerja dan mencapai tujuan perusahaan secara optimal.

4.7 Implikasi Penelitian

Berdasarkan hasil penelitian mengenai pengaruh rotasi kerja, pengawasan, dan lingkungan kerja terhadap produktivitas pegawai, terdapat beberapa implikasi penting yang dapat dijadikan acuan oleh manajemen organisasi. Pertama, rotasi kerja yang dirancang dengan baik dapat meningkatkan keterampilan dan motivasi pegawai, sehingga organisasi perlu menyusun program rotasi yang sistematis dan sesuai dengan potensi individu. Kedua, pengawasan yang efektif dan komunikatif terbukti mampu meningkatkan kedisiplinan serta tanggung jawab pegawai dalam menyelesaikan tugasnya. Oleh karena itu, perlu diterapkan gaya pengawasan yang tidak bersifat otoriter, namun tetap tegas dan membangun.

Ketiga, lingkungan kerja yang nyaman dan mendukung memiliki dampak langsung terhadap kinerja pegawai. Implikasi praktisnya, organisasi harus memperhatikan aspek fisik ruang kerja serta membangun iklim kerja yang positif, seperti menciptakan hubungan antar pegawai yang harmonis dan memberikan dukungan psikologis. Secara keseluruhan, penelitian ini menunjukkan bahwa upaya peningkatan produktivitas tidak hanya bergantung pada individu pegawai, tetapi juga pada peran aktif manajemen dalam menciptakan sistem kerja yang sehat, adil, dan memotivasi. Implementasi dari ketiga variabel ini secara terpadu akan memberikan kontribusi signifikan terhadap pencapaian tujuan organisasi.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Penelitian ini dilakukan untuk menguji pengaruh tiga variabel independen, yaitu Rotasi Kerja, Pengawasan, dan Lingkungan Kerja, terhadap Produktivitas Pegawai pada Satpol PP Kabupaten Aceh Besar. Alasan pemilihan ketiga variabel ini didasarkan pada fakta bahwa Rotasi Kerja dapat meningkatkan pengalaman, keterampilan, dan motivasi pegawai sehingga mengurangi kejenuhan; Pengawasan berperan penting dalam memastikan ketaatan prosedur, efektivitas pelaksanaan tugas, dan pencapaian target kerja; sedangkan Lingkungan Kerja memengaruhi kenyamanan, kepuasan, dan semangat kerja pegawai dalam menjalankan tugas sehari-hari.

Berdasarkan hasil analisis data, diperoleh beberapa temuan utama mengenai pengaruh variabel independen terhadap Produktivitas Pegawai pada Satpol PP Kabupaten Aceh Besar, yaitu:

1. Rotasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel Produktivitas Pegawai pada Satpol PP Kabupaten Aceh Besar secara parsial.
2. Pengawasan berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel Produktivitas Pegawai pada Satpol PP Kabupaten Aceh Besar secara parsial.

3. Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel Produktivitas Pegawai pada Satpol PP Kabupaten Aceh Besar secara parsial.
4. Rotasi Kerja, Pengawasan dan Lingkungan Kerja secara simultan berpengaruh terhadap Produktivitas Pegawai pada Satpol PP Kabupaten Aceh Besar.

5.2 Saran

Berdasarkan kesimpulan di atas, maka peneliti memberikan beberapa saran sebagai berikut:

1. Variabel Rotasi Kerja: Disarankan agar manajemen terus mengimplementasikan rotasi kerja secara terstruktur dan terencana. Rotasi sebaiknya dilakukan dengan mempertimbangkan kemampuan, minat, dan kesiapan pegawai agar proses perpindahan tugas tidak menimbulkan gangguan adaptasi atau penurunan kinerja.
2. Variabel Pengawasan: Perlu dilaksanakan secara konsisten dengan pendekatan yang tidak hanya bersifat pengendalian, tetapi juga pembinaan dan pemberdayaan. Pimpinan atau atasan langsung sebaiknya membangun komunikasi yang terbuka, memberikan umpan balik yang membangun, serta menumbuhkan rasa tanggung jawab pegawai terhadap tugasnya.
3. Variabel Lingkungan Kerja: Disarankan untuk terus memperhatikan aspek fisik lingkungan kerja, seperti kenyamanan ruang kerja, pencahayaan, sirkulasi udara, dan kebersihan. Selain itu, faktor sosial dalam lingkungan kerja, seperti hubungan antar pegawai, iklim kerja yang harmonis, dan rasa

kebersamaan juga harus diperkuat.

4. Variabel Produktivitas Pegawai: Disarankan agar produktivitas pegawai terus ditingkatkan melalui penetapan target kerja yang jelas, pemantauan capaian kerja, pemberian penghargaan atau insentif, serta motivasi dan dukungan manajerial. Langkah-langkah ini dapat mendorong pegawai bekerja lebih efektif dan efisien.
5. Pendekatan Terpadu untuk Rotasi Kerja, Pengawasan, Lingkungan Kerja, dan Produktivitas Pegawai: Karena keempat variabel ini saling berpengaruh secara simultan terhadap kinerja organisasi, Satpol PP Kabupaten Aceh Besar disarankan untuk mengembangkan strategi manajemen sumber daya manusia yang mengintegrasikan Rotasi Kerja, Pengawasan, Lingkungan Kerja, dan Produktivitas Pegawai secara sinergis. Dengan demikian, setiap kebijakan yang diterapkan tidak berjalan sendiri-sendiri, tetapi saling mendukung untuk menciptakan pegawai yang produktif, kompeten, dan profesional.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori, Konsep dan Indikator*. Yogyakarta : Nusa Media.
- Ambiyar., & Muharika. (2019). *Metodologi Penelitian Evaluasi Program*. Bandung: Alfabeta.
- Darmadi. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Pegawai Pada Indomaret Cabang Kelapa Dua Gading Serpong Kabupaten Tangerang. *Jurnal Ilmiah Manajemen Forkamma*, 3(3), 240–247.
- Effendy, A. A., & Fitria, J. R. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Produktivitas Pegawai (Studi Kasus Pt. Modernland Realty, Tbk). *Jurnal Ilmiah Manajemen Forkamma*, 2(2), 49–61.
- Fachrezi, H., & Khair, H. (2020). Pengaruh Komunikasi, Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Pegawai Pada Pt. Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Kualanamu. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*.
- Gamal Thabroni. (2022). *Kualitas Pelayanan: Pengertian, Indikator, Dimensi, Faktor & Prinsip*. Serupa.Id.
- Gustiana et al., 2022 “Pelatihan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (Suatu Kajian Literatur Review Ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia).” *Jemsi* 3(6): 657–66.
- Handoko. 2019 In *Manajemen Sumber Daya Manusia*, by Arif Yusuf Hamali, 213. Yogyakarta: CAPS (Center Academic Publishing Service).
- Hardani, dkk (2020) *Metode Penelitian Kualitatif & Kuantitatif* Yogyakarta: CV.Pustaka Ilmu Grup.
- Hasiara, La (2019). *Metode Penelitian Terapan Kualitatif dan Kuantitatif*. Purwokerto: CV IRDH.
- Hasibuan, Malayu S. P. 2019. *Manajemen: Dasar, Pengertian, dan Masalah*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Human Resource Management (Manajemen Sumber Daya Manusia). (2023). (n.p.): PT. Sonpedia Publishing Indonesia.

- Jurdi, F. (2018). *Manajemen Sumberdaya Manusia Strategi Pengelolaan SDM Berkualitas Dan Berdaya Saing*. Malang: Intrans Publishing.
- Kasmir. 2023. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Jakarta: RajaGrafindo Persada.
- Mangkunegara, A. A. Anwar Prabu. 2023. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Mulyadi. 2022. *Sistem Pengendalian Manajemen*. Jakarta: Salemba Empat.
- Priansa, Donni Juni. 2014. *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Riadi, Muchlisin. 2019. Tujuan, Fungsi, Jenis dan Kegiatan Perawatan (Maintenance).
- Robbins, Stephen P., dan Timothy A. Judge. 2024. *Organizational Behavior*. Pearson.
- Sahir, Syafrida (2021). *Metodologi Penelitian*. Medan: KBM Indonesia.
- Sedarmayanti. 2023. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Mandar Maju.
- Sekaran, Uma dan Roger Bougie, (2017), *Metode Penelitian untuk Bisnis: Pendekatan Pengembangan-Keahlian*, Edisi 6, Buku 2, Salemba Empat, Jakarta Selatan 12610.
- Sitepu, H.N.B (2020). *Pengaruh Pengawasan dan Kepuasan Kerja Terhadap Disiplin Kerja Pegawai pada Dinas Perhubungan Kabupaten Karo* (Doctoral dissertation, UNIVERSITAS QUALITY)
- Sugiyono (2018). *Metode Penelitian Kuantitati, Kualitatif dan R & D*. Bandung: Alfabeta.
- Sukardi. (2021). *Metodologi Peneletian Pendidikan (Kompetesi dan Praktiknya, Edisi Revisi)*. Jakarta.
- Sutrisno, Edi. 2022. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.
- Wibowo. 2022. *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Rajawali Pers.

Lampiran 1 Kuesioner Penelitian

KUESIONER PENELITIAN

“PENGARUH ROTASI KERJA, PENGAWASAN DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS PEGAWAI PADA SATPOL PP KABUPATEN ACEH BESAR”

Penelitian ini semata-mata bersifat ilmiah untuk mendapatkan data bagi penulis skripsi pada Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh. Saya sangat menghargai bantuan Bapak/Ibu yang telah menjawab semua pertanyaan dengan kondisi yang berlaku pada Bapak/Ibu sendiri.

A. Petunjuk Pengisian:

1. Bapak/ibu dimohon untuk mengisi identitas responden yang disediakan.
2. Untuk mengisi pertanyaan – pertanyaan di bawah ini, bapak/ibu di mohon untuk memberikan jawaban dengan checklist (✓) pada kolom yang telah disediakan.

Keterangan Skor Penelitian:

5 = Sangat Setuju (SS)

4 = Setuju (S)

3 = Kurang Setuju (KS)

2 = Tidak Setuju (TS)

1 = Sangat Tidak Setuju (STS)

B. Identitas Responden:

1. Jenis Kelamin:

- Laki-Laki ☐
- Perempuan ☐
- ☐

2. Usia:

- ≤ 30 tahun ☐
- 30-35 tahun ☐
- 36-40 tahun ☐
- ≥ 40 tahun ☐
- ☐

3. Pendidikan Terakhir:

- SMA/SLTA Sederajat ☐
- Diploma (D3) ☐
- Sarjana (S1) ☐

4. Lama Masa Kerja:

- ≤ 5 tahun ☐
- 5-10 tahun ☐
- 11-15 tahun ☐
- 16-20 tahun ☐
- ≥ 20 tahun ☐

C. Variable Penelitian:

1. Produktivitas Kerja (Y)

No.	Pertanyaan	SS	S	KS	TS	STS
1.	Saya mempunyai kemampuan untuk melaksanakan pekerjaan yang diberikan oleh instansi					
2.	Saya berusaha untuk meningkatkan hasil yang dicapai					
3.	Saya mampu memperbaiki kesalahan yang pernah saya lakukan dalam melaksanakan pekerjaan					
4.	saya berusaha untuk mencapai target yang ditetapkan oleh instansi					
5.	Saya selalu berusaha meningkatkan mutu yang lebih baik dari yang telah lalu.					
6.	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan tepat waktu.					

2. Rotasi Kerja (X1)

No.	Pertanyaan	SS	S	KS	TS	STS
1.	Instansi kerja anda melakukan rotasi pekerjaan guna menambah kemampuan/ketrampilan pegawai					
2.	Rotasi kerja yang dilakukan Instansi dapat memperluas atau menambah pengetahuan saya					

3.	Perusahaan menerapkan kebijakan rotasi kerja guna menambah spirit kerja saya melalui persaingan terbuka akan prestasi					
4.	Rotasi kerja dapat menghilangkan rasa jenuh atau kebosanan saya terhadap pekerjaan					

3. Pengawasan (X2)

No.	Pertanyaan	SS	S	KS	TS	STS
1.	Adanya penetapan standar kinerja yang ditetapkan oleh instansi					
2.	Membandingkan hasil yang di capai dengan target yang telah di tetapkan.					
3.	Tindakan koreksi sangat dibutuhkan dalam pengawasan setiap perusahaan.					
4.	Peran pengawasan memberikan tindakan koreksi untuk memperbaiki kesalahan - kesalahan yang terjadi sebelumnya.					

4. Lingkungan Kerja (X3)

No.	Pertanyaan	SS	S	KS	TS	STS
1.	Sarana dan prasarana di tempat kerja sudah cukup memadai dan mendukung pekerjaan pegawai.					
2.	Suasana tempat kerja pegawai dapat memberikan kenyamanan (tidak bising) dalam bekerja.					
3.	Suhu udara di tempat karyawan bekerja sudah baik.					
4.	Hubungan antara karyawan dan atasan membantu karyawan dalam bekerja					

Lampiran 2. Data Tabulasi

Responden	Produktivitas Pegawai (Y)							Rotasi Kerja (X1)					Pengawasan (X2)					Lingkungan Kerja (X3)				
	A1	A2	A3	A4	A5	A6	Σ	B1	B2	B3	B4	Σ	C1	C2	C3	C4	Σ	D1	D2	D3	D4	Σ
1	4	4	4	4	4	5	25	4	4	5	4	17	4	4	4	5	17	4	5	4	5	18
2	4	4	4	4	4	5	25	4	4	5	4	17	4	4	5	5	18	4	4	5	5	18
3	5	5	4	4	4	4	26	4	4	4	4	16	5	4	4	5	18	4	5	4	5	18
4	5	5	4	5	4	5	28	4	4	4	5	17	5	4	4	5	18	4	5	4	5	18
5	5	5	5	5	4	5	29	4	5	4	4	17	5	5	5	5	20	4	5	5	5	19
6	5	5	4	5	4	5	28	4	4	4	4	16	5	4	4	5	18	4	5	4	5	18
7	5	5	4	4	4	4	26	4	4	4	5	17	5	4	5	4	18	4	5	5	4	18
8	4	4	4	5	5	5	27	4	4	5	4	17	4	4	5	5	18	4	4	5	5	18
9	4	4	4	5	5	5	27	4	4	5	3	16	4	4	4	5	17	4	4	4	5	17
10	5	5	5	4	5	4	28	5	5	5	5	20	5	5	5	5	20	5	4	5	5	19
11	5	5	5	4	4	4	27	5	5	4	5	19	5	5	5	5	20	5	5	5	5	20
12	5	5	5	4	5	4	28	5	5	5	5	20	5	5	5	5	20	5	5	5	5	20
13	5	5	5	4	4	4	27	4	5	4	5	18	5	5	5	4	19	4	5	5	4	18
14	4	4	4	5	4	5	26	4	4	4	5	17	4	4	4	4	16	4	4	4	4	16
15	5	5	5	4	5	4	28	4	5	5	5	19	5	5	5	5	20	4	5	5	5	19
16	4	4	4	4	5	4	25	4	4	5	4	17	4	4	5	5	18	4	5	5	5	19
17	4	4	5	5	5	5	28	4	5	5	4	18	4	5	5	5	19	4	4	5	5	18
18	5	4	5	5	5	5	29	5	5	5	4	19	4	5	5	5	19	5	4	5	5	19
19	4	4	4	4	5	4	25	4	4	5	4	17	4	4	5	4	17	4	5	5	4	18
20	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	5	17	4	4	5	4	17	4	5	5	4	18
21	4	4	5	5	4	5	27	5	4	4	5	18	4	4	5	4	17	5	5	5	4	19
22	5	5	5	5	4	5	29	4	5	4	5	18	5	5	5	5	20	4	5	5	5	19
23	4	5	4	4	5	4	26	4	4	5	4	17	5	4	4	5	18	4	5	4	5	18
24	4	4	4	5	5	5	27	4	4	5	5	18	4	4	5	4	17	4	4	5	4	17
25	5	4	5	5	5	5	29	5	5	5	5	20	4	5	5	5	19	5	4	5	5	19
26	5	4	5	5	4	5	28	4	5	4	5	18	4	5	5	5	19	4	4	5	5	18
27	4	4	4	4	5	4	25	5	4	5	4	18	4	4	4	5	17	5	4	4	5	18
28	4	4	5	4	4	4	25	4	5	4	5	18	4	5	5	5	19	4	5	5	5	19
29	4	4	5	5	4	5	27	4	4	4	4	16	4	4	4	5	17	4	4	4	5	17
30	5	5	5	5	4	5	29	4	5	4	5	18	5	5	5	5	20	4	5	5	5	19
31	5	4	4	5	4	5	27	4	4	4	4	16	4	4	4	5	17	4	5	4	5	18
32	5	4	5	5	4	5	28	4	5	4	4	17	4	5	5	5	19	4	4	5	5	18
33	5	4	4	4	4	4	25	4	4	4	4	16	4	4	5	4	17	4	5	5	4	18
34	5	4	4	4	5	4	26	3	4	5	4	16	4	4	4	4	16	3	5	4	4	16
35	5	5	4	4	4	4	26	4	4	4	3	15	5	4	5	5	19	4	5	5	5	19
36	5	5	4	4	4	4	26	4	4	4	4	16	4	4	5	5	18	4	4	5	5	18
37	4	5	4	4	4	4	25	4	4	4	4	16	5	4	5	5	19	4	5	5	5	19
38	4	4	5	5	4	5	27	3	4	4	4	15	4	4	5	5	18	3	5	5	5	18
39	4	4	4	5	4	5	26	4	4	4	4	16	4	4	4	5	17	4	4	4	5	17
40	5	4	4	5	4	5	27	4	4	4	4	16	4	4	4	5	17	4	5	4	5	18
41	4	4	4	4	5	4	25	4	4	5	4	17	4	4	4	5	17	4	5	4	5	18
42	4	5	5	4	4	4	26	4	4	4	4	16	4	4	5	4	17	4	5	5	4	18
43	5	5	5	5	5	5	30	4	5	5	4	18	5	5	5	5	20	4	5	5	5	19
44	5	5	3	5	5	5	28	4	3	5	5	17	5	3	3	5	16	4	5	3	5	17
45	4	5	5	5	5	5	29	5	5	5	5	20	5	5	5	5	20	5	5	5	5	20
46	5	5	4	5	5	5	29	5	5	5	5	20	5	5	5	5	20	5	5	5	5	20
47	5	4	5	4	5	4	27	4	5	5	5	19	4	5	5	4	18	4	4	5	4	17
48	5	4	5	4	4	4	26	4	5	4	5	18	4	5	5	4	18	4	4	5	4	17
49	4	5	4	4	4	4	25	4	4	4	5	17	5	4	5	5	19	4	5	5	5	19
50	4	4	4	5	4	5	26	4	4	4	4	16	4	4	4	5	17	4	4	4	5	17

51	5	5	4	4	4	4	36	4	5	4	4	17	5	5	5	4	19	4	5	5	4	18
52	4	5	5	4	5	4	27	5	5	5	4	19	5	5	5	5	20	5	5	5	5	20
53	4	4	4	5	4	5	26	4	4	4	4	16	4	4	4	5	17	4	5	4	5	18
54	5	4	4	4	5	4	26	4	4	5	4	17	4	4	5	5	18	4	4	5	5	18
55	5	5	4	5	5	5	29	4	4	5	4	17	5	4	4	5	18	4	5	4	5	18
56	5	4	4	5	5	5	28	4	4	5	5	18	5	4	4	5	18	4	5	4	5	18
57	5	5	5	5	5	5	30	4	5	5	4	18	5	5	5	5	20	4	5	5	5	19
58	5	5	4	5	5	5	29	4	4	5	4	17	5	4	4	5	18	4	5	4	5	18
59	5	5	4	4	4	4	26	4	4	4	5	17	5	4	5	4	18	4	5	5	4	18
60	4	4	4	5	5	5	27	4	4	5	4	17	4	4	5	5	18	4	4	5	5	18
61	4	4	4	5	5	5	27	4	4	5	3	16	4	4	4	5	17	4	4	4	5	17
62	5	5	5	5	5	5	30	5	5	5	5	20	5	5	5	5	20	5	4	5	5	19
63	5	5	5	5	5	5	30	5	5	5	5	20	5	5	5	5	20	5	5	5	5	20
64	5	5	5	5	4	5	29	5	5	4	5	19	5	5	5	5	20	5	5	5	5	20
65	5	5	4	4	4	4	26	4	5	4	5	18	5	5	5	4	19	4	5	5	4	18
66	4	4	4	4	5	4	25	4	4	5	5	18	4	4	4	4	16	4	4	4	4	16
67	5	5	4	4	4	4	26	4	4	4	4	16	4	4	4	5	17	4	5	4	5	18
68	4	4	4	5	5	5	27	4	4	5	4	17	4	4	5	5	18	4	4	5	5	18
69	5	5	4	5	5	5	29	4	4	5	4	17	5	4	4	5	18	4	5	4	5	18
70	5	5	4	5	5	5	29	4	4	5	5	18	5	4	4	5	18	4	5	4	5	18
71	5	5	5	5	5	5	30	4	5	5	4	18	5	5	5	5	20	4	5	5	5	19
72	5	5	4	5	5	5	29	4	4	5	4	17	5	4	4	5	18	4	5	4	5	18
73	5	5	4	4	4	4	26	4	4	4	5	17	5	4	5	4	18	4	5	5	4	18
74	4	4	4	5	5	5	27	4	4	5	4	17	4	4	5	5	18	4	4	5	5	18
75	4	4	5	5	5	5	28	4	4	5	3	16	4	4	4	5	17	4	4	4	5	17
76	5	5	4	5	5	5	29	5	5	5	5	20	5	5	5	5	20	5	4	5	5	19
77	5	4	5	5	4	5	28	5	5	4	5	19	5	5	5	5	20	5	5	5	5	20
78	5	5	5	5	5	5	30	5	5	5	5	20	5	5	5	5	20	5	5	5	5	20
79	5	5	5	4	5	4	28	4	5	5	5	19	5	5	5	4	19	4	5	5	4	18
80	4	4	4	5	5	5	27	4	4	5	5	18	4	4	4	4	16	4	4	4	4	16
81	5	5	4	4	4	4	26	4	5	4	5	18	5	5	5	5	20	4	5	5	5	19
82	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	16	4	4	5	5	18	4	5	5	5	19
83	4	4	5	5	5	5	28	4	5	5	4	18	4	5	5	5	19	4	4	5	5	18
84	5	4	5	5	5	5	29	5	5	5	4	19	4	5	5	5	19	5	4	5	5	19
85	4	4	4	4	5	4	25	4	4	5	4	17	4	4	5	4	17	4	5	5	4	18
86	4	4	4	4	5	4	25	4	4	5	5	18	4	4	5	4	17	4	5	5	4	18
87	4	4	4	4	4	4	24	5	4	4	5	18	4	4	5	4	17	5	5	5	4	19
88	5	5	4	4	4	4	26	4	5	4	5	18	5	5	5	5	20	4	5	5	5	19
89	4	5	4	4	5	4	26	4	4	5	4	17	5	4	4	5	18	4	5	4	5	18
90	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	5	17	4	4	5	4	17	4	4	5	4	17
91	5	4	5	5	4	5	28	5	5	4	5	19	4	5	5	5	19	5	4	5	5	19
92	5	4	5	5	4	5	28	4	5	4	5	18	4	5	5	5	19	4	4	5	5	18
93	4	4	4	4	5	4	25	5	4	5	4	18	4	4	4	5	17	5	4	4	5	18
94	4	4	5	4	4	4	25	4	5	4	5	18	4	5	5	5	19	4	5	5	5	19
95	4	4	5	5	4	5	27	4	4	4	4	16	4	4	4	5	17	4	4	4	5	17
96	5	5	4	4	5	4	27	4	5	5	5	19	5	5	5	5	20	4	5	5	5	19
97	5	4	4	5	4	5	27	4	4	4	4	16	4	4	4	5	17	4	5	4	5	18
98	5	4	5	5	4	5	28	4	5	4	4	17	4	5	5	5	19	4	4	5	5	18
99	4	4	5	5	4	5	27	4	4	4	4	16	4	4	5	4	17	4	5	5	4	18
100	4	4	4	5	4	5	26	3	4	4	4	15	4	4	4	4	16	3	5	4	4	16

101	4	5	4	4	4	4	25	4	4	4	3	15	5	4	5	5	19	4	5	5	5	19
102	5	4	5	4	5	4	27	4	4	5	4	17	4	4	5	5	18	4	4	5	5	18
103	4	5	4	4	4	4	25	4	4	4	4	16	5	4	5	5	19	4	5	5	5	19
104	4	4	4	5	4	5	26	3	4	4	4	15	4	4	5	5	18	3	5	5	5	18
105	5	4	4	5	4	5	27	4	4	4	4	16	4	4	4	5	17	4	4	4	5	17
106	5	4	4	5	4	5	27	4	4	4	4	16	4	4	4	5	17	4	5	4	5	18
107	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	16	4	4	4	5	17	4	5	4	5	18
108	4	4	5	4	4	4	25	4	4	4	4	16	4	4	5	4	17	4	5	5	4	18
109	5	5	5	5	4	5	29	4	5	4	4	17	5	5	5	5	20	4	5	5	5	19
110	5	5	3	5	5	5	28	4	3	5	5	17	5	3	3	5	16	4	5	3	5	17
111	4	5	5	5	5	5	29	5	5	5	5	20	5	5	5	5	20	5	5	5	5	20
112	5	5	5	5	4	5	29	5	5	4	5	19	5	5	5	5	20	5	5	5	5	20
113	5	4	5	4	5	4	27	4	5	5	5	19	4	5	5	4	18	4	4	5	4	17
114	5	4	5	4	4	4	26	4	5	4	5	18	4	5	5	4	18	4	4	5	4	17
115	4	5	4	4	4	4	25	4	4	4	5	17	5	4	5	5	19	4	5	5	5	19
116	4	4	4	5	4	5	26	4	4	4	4	16	4	4	4	5	17	4	4	4	5	17
117	5	5	4	4	4	4	26	4	4	4	5	17	5	4	5	4	18	4	5	5	4	18
118	4	4	4	5	5	5	27	4	4	5	4	17	4	4	5	5	18	4	4	5	5	18
119	4	4	4	5	5	5	27	4	4	4	5	16	4	4	4	5	17	4	4	4	5	17
120	5	5	5	4	4	4	27	5	5	4	5	19	5	5	5	5	20	5	4	5	5	19
121	5	5	5	5	4	5	29	5	5	4	5	19	5	5	5	5	20	5	5	5	5	20
122	5	5	5	4	4	4	27	5	5	4	5	19	5	5	5	5	20	5	5	5	5	20
123	5	5	5	4	5	4	28	4	5	5	5	19	5	5	5	4	19	4	5	5	4	18
124	4	4	4	4	5	4	25	4	4	5	5	18	4	4	4	4	16	4	4	4	4	16

Lampiran 3

SPSS Out Put

1. Reliability dan Validity Variable X1 (Rotasi Kerja)

Case Processing Summary			
		N	%
Cases	Valid	124	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	124	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.692	7

		Correlations				
		B1	B2	B3	B4	Total.X1
B1	Pearson Correlation	1	.449**	.143	.347**	.736**
	Sig. (2-tailed)		.000	.113	.000	.000
	N	124	124	124	124	124
B2	Pearson Correlation	.449**	1	-.011	.393**	.724**
	Sig. (2-tailed)	.000		.901	.000	.000
	N	124	124	124	124	124
B3	Pearson Correlation	.143	-.011	1	-.091	.388**
	Sig. (2-tailed)	.113	.901		.317	.000
	N	124	124	124	124	124
B4	Pearson Correlation	.347**	.393**	-.091	1	.689**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.317		.000
	N	124	124	124	124	124
Total.X1	Pearson Correlation	.736**	.724**	.388**	.689**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	
	N	124	124	124	124	124

2. Reliability dan Validity Variable X2 (Pengawasan)

Case Processing Summary			
		N	%
Cases	Valid	124	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	124	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.742	5

		Correlations				
		C1	C2	C3	C4	Total.X2
C1	Pearson Correlation	1	.306**	.127	.187*	.643**
	Sig. (2-tailed)		.001	.160	.037	.000
	N	124	124	124	124	124
C2	Pearson Correlation	.306**	1	.613**	.099	.821**
	Sig. (2-tailed)	.001		.000	.274	.000
	N	124	124	124	124	124
C3	Pearson Correlation	.127	.613**	1	-.166	.654**
	Sig. (2-tailed)	.160	.000		.066	.000
	N	124	124	124	124	124
C4	Pearson Correlation	.187*	.099	-.166	1	.396**
	Sig. (2-tailed)	.037	.274	.066		.000
	N	124	124	124	124	124
Total.X2	Pearson Correlation	.643**	.821**	.654**	.396**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	
	N	124	124	124	124	124

**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

3. Reliability dan Validity Variable X3 (Lingkungan Kerja)

Case Processing Summary			
		N	%
Cases	Valid	124	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	124	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.745	5

		Correlations				
		D1	D2	D3	D4	Total.X3
D1	Pearson Correlation	1	-.088	.250**	.216*	.644**
	Sig. (2-tailed)		.331	.005	.016	.000
	N	124	124	124	124	124
D2	Pearson Correlation	-.088	1	.025	-.048	.441**
	Sig. (2-tailed)	.331		.782	.593	.000
	N	124	124	124	124	124
D3	Pearson Correlation	.250**	.025	1	-.166	.571**
	Sig. (2-tailed)	.005	.782		.066	.000
	N	124	124	124	124	124
D4	Pearson Correlation	.216*	-.048	-.166	1	.432**
	Sig. (2-tailed)	.016	.593	.066		.000
	N	124	124	124	124	124
Total.X3	Pearson Correlation	.644**	.441**	.571**	.432**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	
	N	124	124	124	124	124

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

4. Validity dan Reliability Variable Y (Produktivitas Pegawai)

Case Processing Summary			
		N	%
Cases	Valid	124	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	124	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.651	5

		Correlations					
		A1	A2	A3	A4	A5	A6
A1	Pearson Correlation	1	.465**	.210*	.074	-.092	.074
	Sig. (2-tailed)		.000	.019	.414	.309	.414
	N	124	124	124	124	124	124
A2	Pearson Correlation	.465**	1	.046	-.141	-.036	-.141

	Sig. (2-tailed)	.000		.613	.119	.689	.119
	N	124	124	124	124	124	124
A3	Pearson Correlation	.210*	.046	1	.122	-.072	.122
	Sig. (2-tailed)	.019	.613		.178	.428	.178
	N	124	124	124	124	124	124
A4	Pearson Correlation	.074	-.141	.122	1	.084	1.000**
	Sig. (2-tailed)	.414	.119	.178		.353	.000
	N	124	124	124	124	124	124
A5	Pearson Correlation	-.092	-.036	-.072	.084	1	.084
	Sig. (2-tailed)	.309	.689	.428	.353		.353
	N	124	124	124	124	124	124
A6	Pearson Correlation	.074	-.141	.122	1.000**	.084	1
	Sig. (2-tailed)	.414	.119	.178	.000	.353	
	N	124	124	124	124	124	124
Total.Y	Pearson Correlation	.557**	.383**	.472**	.688**	.310**	.688**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	124	124	124	124	124	124

Correlations

		Total.Y
A1	Pearson Correlation	.557**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	124
A2	Pearson Correlation	.383**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	124
A3	Pearson Correlation	.472**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	124
A4	Pearson Correlation	.688**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	124
A5	Pearson Correlation	.310**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	124
A6	Pearson Correlation	.688**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	124
Total.Y	Pearson Correlation	1
	Sig. (2-tailed)	
	N	124

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

5. Distribusi Frekuensi Jawaban Responden

1. Distribusi Frekuensi Variabel Produktivitas Pegawai (Y)

		Statistics						
N		A1	A2	A3	A4	A5	A6	Total.Y
	Valid	124	124	124	124	124	124	124
	Missing	0	0	0	0	0	0	0

Frequency Table

		A1			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4	55	44.4	44.4	44.4
	5	69	55.6	55.6	100.0
	Total	124	100.0	100.0	

		A2			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4	67	54.0	54.0	54.0
	5	57	46.0	46.0	100.0
	Total	124	100.0	100.0	

		A3			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	2	1.6	1.6	1.6
	4	71	57.3	57.3	58.9
	5	51	41.1	41.1	100.0
	Total	124	100.0	100.0	

		A4			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4	58	46.8	46.8	46.8
	5	66	53.2	53.2	100.0
	Total	124	100.0	100.0	

		A5			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4	65	52.4	52.4	52.4
	5	59	47.6	47.6	100.0

Total	124	100.0	100.0
-------	-----	-------	-------

A6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4	58	46.8	46.8	46.8
	5	66	53.2	53.2	100.0
	Total	124	100.0	100.0	

Total.Y

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	24	5	4.0	4.0	4.0
	25	20	16.1	16.1	20.2
	26	26	21.0	21.0	41.1
	27	29	23.4	23.4	64.5
	28	19	15.3	15.3	79.8
	29	19	15.3	15.3	95.2
	30	6	4.8	4.8	100.0
	Total	124	100.0	100.0	

2. Distribusi Frekuensi Variabel Rotasi Kerja (X1)

Statistics

		B1	B2	B3	B4	Total.X1
N	Valid	124	124	124	124	124
	Missing	0	0	0	0	0

Frequency Table

B1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	4	3.2	3.2	3.2
	4	95	76.6	76.6	79.8
	5	25	20.2	20.2	100.0
	Total	124	100.0	100.0	

B2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	2	1.6	1.6	1.6
	4	73	58.9	58.9	60.5
	5	49	39.5	39.5	100.0

Total	124	100.0	100.0
-------	-----	-------	-------

B3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4	65	52.4	52.4	52.4
	5	59	47.6	47.6	100.0
	Total	124	100.0	100.0	

B4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	6	4.8	4.8	4.8
	4	61	49.2	49.2	54.0
	5	57	46.0	46.0	100.0
	Total	124	100.0	100.0	

Total.X1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	15	5	4.0	4.0	4.0
	16	28	22.6	22.6	26.6
	17	36	29.0	29.0	55.6
	18	28	22.6	22.6	78.2
	19	17	13.7	13.7	91.9
	20	10	8.1	8.1	100.0
	Total	124	100.0	100.0	

3. Distribusi Frekuensi Variabel Pengawasan (X2)

Statistics

		C1	C2	C3	C4	Total.X2
N	Valid	124	124	124	124	124
	Missing	0	0	0	0	0

Frequency Table

C1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4	68	54.8	54.8	54.8
	5	56	45.2	45.2	100.0
	Total	124	100.0	100.0	

C2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	2	1.6	1.6	1.6
	4	73	58.9	58.9	60.5
	5	49	39.5	39.5	100.0
	Total	124	100.0	100.0	

C3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	2	1.6	1.6	1.6
	4	38	30.6	30.6	32.3
	5	84	67.7	67.7	100.0
	Total	124	100.0	100.0	

C4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4	31	25.0	25.0	25.0
	5	93	75.0	75.0	100.0
	Total	124	100.0	100.0	

Total.X2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	16	8	6.5	6.5	6.5
	17	33	26.6	26.6	33.1
	18	32	25.8	25.8	58.9
	19	23	18.5	18.5	77.4
	20	28	22.6	22.6	100.0
	Total	124	100.0	100.0	

4. Distribusi Frekuensi Variabel Lingkungan Kerja (X3)

Statistics

		D1	D2	D3	D4	Total.X3
N	Valid	124	124	124	124	124
	Missing	0	0	0	0	0

Frequency Table

D1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	4	3.2	3.2	3.2
	4	95	76.6	76.6	79.8
	5	25	20.2	20.2	100.0

Total	124	100.0	100.0
-------	-----	-------	-------

D2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4	45	36.3	36.3	36.3
	5	79	63.7	63.7	100.0
	Total	124	100.0	100.0	

D3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	2	1.6	1.6	1.6
	4	38	30.6	30.6	32.3
	5	84	67.7	67.7	100.0
	Total	124	100.0	100.0	

D4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4	31	25.0	25.0	25.0
	5	93	75.0	75.0	100.0
	Total	124	100.0	100.0	

Total.X3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	16	6	4.8	4.8	4.8
	17	18	14.5	14.5	19.4
	18	56	45.2	45.2	64.5
	19	31	25.0	25.0	89.5
	20	13	10.5	10.5	100.0
	Total	124	100.0	100.0	

6. Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		124
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.25041978
Most Extreme Differences	Absolute	.083
	Positive	.083
	Negative	-.083
Test Statistic		.083
Asymp. Sig. (2-tailed) ^c		.055
Monte Carlo Sig. (2-tailed) ^d	Sig.	.055
	99% Confidence Interval Lower Bound	.060

Upper Bound	.059
-------------	------

7.

- Test distribution is Normal.
- Calculated from data.
- Lilliefors Significance Correction.
- Lilliefors' method based on 10000 Monte Carlo samples with starting seed 2000000.

8. Uji Multikolinieritas

Coefficients^a

Collinearity Statistics VIF

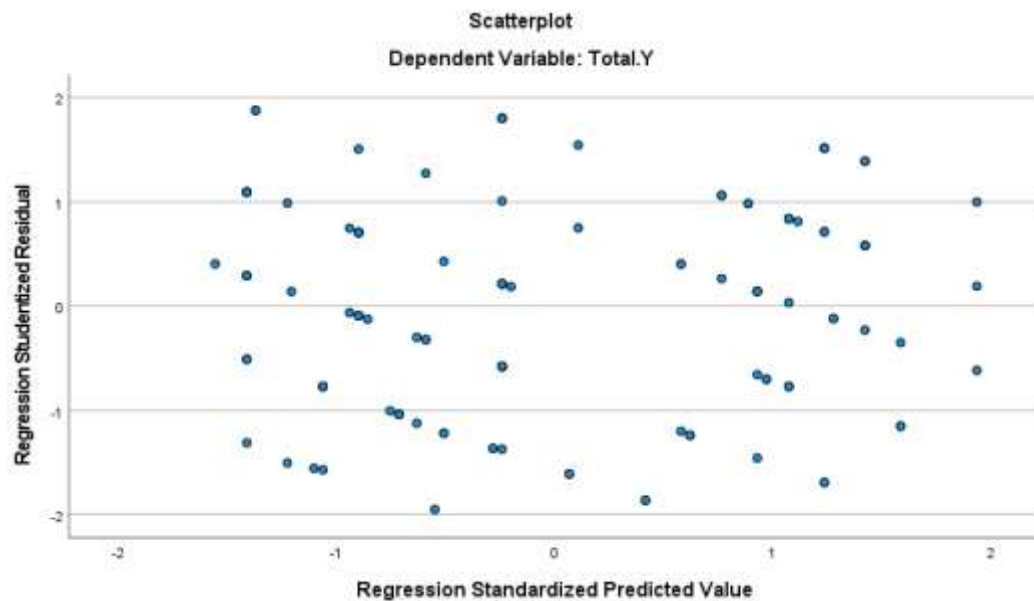
Model		
1	(Constant)	
	Total.X1	1.627
	Total.X2	3.744
	Total.X3	3.184

a. Dependent Variable: Total.Y

Residuals Statistics^a

	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	25.50	28.76	26.95	.934	124
Std. Predicted Value	-1.553	1.937	.000	1.000	124
Standard Error of Predicted Value	.120	.393	.218	.063	124
Adjusted Predicted Value	25.47	28.80	26.95	.933	124
Residual	-2.441	2.326	.000	1.250	124
Std. Residual	-1.928	1.837	.000	.988	124
Stud. Residual	-1.949	1.879	-.001	1.004	124
Deleted Residual	-2.495	2.432	-.002	1.291	124
Stud. Deleted Residual	-1.972	1.899	-.001	1.008	124
Mahal. Distance	.121	10.873	2.976	2.289	124
Cook's Distance	.000	.060	.008	.010	124
Centered Leverage Value	.001	.088	.024	.019	124

a. Dependent Variable: Total.Y



9. Uji Hipotesis

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.599 ^a	.358	.342	1.266

a. Predictors: (Constant), Total.X3, Total.X1, Total.X2

b. Dependent Variable: Total.Y

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	107.393	3	35.798	22.337	.000 ^b
	Residual	192.317	120	1.603		
	Total	299.710	123			

a. Dependent Variable: Total.Y

b. Predictors: (Constant), Total.X3, Total.X1, Total.X2

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients B	Std. Error	Standardized Coefficients Beta	t	Sig.	Collinearity Statistics Tolerance
1	(Constant)	16.001	2.202		7.267	.000	
	Total.X1	.326	.111	.274	2.933	.004	.615
	Total.X2	.767	.176	.615	4.345	.000	.267
	Total.X3	.479	.207	.302	2.314	.022	.314

Lampiran 4

NILAI R TABEL

Tabel r untuk df = 101 - 150

df – (N-2)	Tingkat signifikansi untuk uji satu arah				
	0.05	0.025	0.01	0.005	0.0005
	Tingkat signifikansi untuk uji dua arah				
	0.1	0.05	0.02	0.01	0.001
101	0.1630	0.1937	0.2290	0.2528	0.3196
102	0.1622	0.1927	0.2279	0.2515	0.3181
103	0.1614	0.1918	0.2268	0.2504	0.3166
104	0.1606	0.1909	0.2257	0.2492	0.3152
105	0.1599	0.1900	0.2247	0.2480	0.3137
106	0.1591	0.1891	0.2236	0.2469	0.3123
107	0.1584	0.1882	0.2226	0.2458	0.3109
108	0.1576	0.1874	0.2216	0.2446	0.3095
109	0.1569	0.1865	0.2206	0.2436	0.3082
110	0.1562	0.1857	0.2196	0.2425	0.3068
111	0.1555	0.1848	0.2186	0.2414	0.3055
112	0.1548	0.1840	0.2177	0.2403	0.3042
113	0.1541	0.1832	0.2167	0.2393	0.3029
114	0.1535	0.1824	0.2158	0.2383	0.3016
115	0.1528	0.1816	0.2149	0.2373	0.3004
116	0.1522	0.1809	0.2139	0.2363	0.2991
117	0.1515	0.1801	0.2131	0.2353	0.2979
118	0.1509	0.1793	0.2122	0.2343	0.2967
119	0.1502	0.1786	0.2113	0.2333	0.2955
120	0.1496	0.1779	0.2104	0.2324	0.2943
121	0.1490	0.1771	0.2096	0.2315	0.2931
122	0.1484	0.1764	0.2087	0.2305	0.2920
123	0.1478	0.1757	0.2079	0.2296	0.2908
124	0.1472	0.1750	0.2071	0.2287	0.2897
125	0.1466	0.1743	0.2062	0.2278	0.2886
126	0.1460	0.1736	0.2054	0.2269	0.2875
127	0.1455	0.1729	0.2046	0.2260	0.2864
128	0.1449	0.1723	0.2039	0.2252	0.2853
129	0.1443	0.1716	0.2031	0.2243	0.2843
130	0.1438	0.1710	0.2023	0.2235	0.2832
131	0.1432	0.1703	0.2015	0.2226	0.2822
132	0.1427	0.1697	0.2008	0.2218	0.2811
133	0.1422	0.1690	0.2001	0.2210	0.2801
134	0.1416	0.1684	0.1993	0.2202	0.2791
135	0.1411	0.1678	0.1986	0.2194	0.2781
136	0.1406	0.1672	0.1979	0.2186	0.2771
137	0.1401	0.1666	0.1972	0.2178	0.2761
138	0.1396	0.1660	0.1965	0.2170	0.2752
139	0.1391	0.1654	0.1958	0.2163	0.2742
140	0.1386	0.1648	0.1951	0.2155	0.2733
141	0.1381	0.1642	0.1944	0.2148	0.2723
142	0.1376	0.1637	0.1937	0.2140	0.2714
143	0.1371	0.1631	0.1930	0.2133	0.2705
144	0.1367	0.1625	0.1924	0.2126	0.2696
145	0.1362	0.1620	0.1917	0.2118	0.2687
146	0.1357	0.1614	0.1911	0.2111	0.2678
147	0.1353	0.1609	0.1904	0.2104	0.2669
148	0.1348	0.1603	0.1898	0.2097	0.2660
149	0.1344	0.1598	0.1892	0.2090	0.2652
150	0.1339	0.1593	0.1886	0.2083	0.2643

NILAI T TABEL

Titik Persentase Distribusi t (df = 81 -120)

df	Pr 0.50	0.25 0.20	0.10 0.10	0.05 0.050	0.025 0.02	0.01 0.010	0.005 0.002	0.001 0.001
81	0.67753	1.29209	1.66388	1.98969	2.37327	2.63790	3.19392	3.19392
82	0.67749	1.29196	1.66365	1.98932	2.37269	2.63712	3.19262	3.19262
83	0.67746	1.29183	1.66342	1.98896	2.37212	2.63637	3.19135	3.19135
84	0.67742	1.29171	1.66320	1.98861	2.37156	2.63563	3.19011	3.19011
85	0.67739	1.29159	1.66298	1.98827	2.37102	2.63491	3.18890	3.18890
86	0.67735	1.29147	1.66277	1.98793	2.37049	2.63421	3.18772	3.18772
87	0.67732	1.29136	1.66256	1.98761	2.36998	2.63353	3.18657	3.18657
88	0.67729	1.29125	1.66235	1.98729	2.36947	2.63286	3.18544	3.18544
89	0.67726	1.29114	1.66216	1.98698	2.36898	2.63220	3.18434	3.18434
90	0.67723	1.29103	1.66196	1.98667	2.36850	2.63157	3.18327	3.18327
91	0.67720	1.29092	1.66177	1.98638	2.36803	2.63094	3.18222	3.18222
92	0.67717	1.29082	1.66159	1.98609	2.36757	2.63033	3.18119	3.18119
93	0.67714	1.29072	1.66140	1.98580	2.36712	2.62973	3.18019	3.18019
94	0.67711	1.29062	1.66123	1.98552	2.36667	2.62915	3.17921	3.17921
95	0.67708	1.29053	1.66105	1.98525	2.36624	2.62858	3.17825	3.17825
96	0.67705	1.29043	1.66088	1.98498	2.36582	2.62802	3.17731	3.17731
97	0.67703	1.29034	1.66071	1.98472	2.36541	2.62747	3.17639	3.17639
98	0.67700	1.29025	1.66055	1.98447	2.36500	2.62693	3.17549	3.17549
99	0.67698	1.29016	1.66039	1.98422	2.36461	2.62641	3.17460	3.17460
100	0.67695	1.29007	1.66023	1.98397	2.36422	2.62589	3.17374	3.17374
101	0.67693	1.28999	1.66008	1.98373	2.36384	2.62539	3.17289	3.17289
102	0.67690	1.28991	1.65993	1.98350	2.36346	2.62489	3.17206	3.17206
103	0.67688	1.28982	1.65978	1.98326	2.36310	2.62441	3.17125	3.17125
104	0.67686	1.28974	1.65964	1.98304	2.36274	2.62393	3.17045	3.17045
105	0.67683	1.28967	1.65950	1.98282	2.36239	2.62347	3.16967	3.16967
106	0.67681	1.28959	1.65936	1.98260	2.36204	2.62301	3.16890	3.16890
107	0.67679	1.28951	1.65922	1.98238	2.36170	2.62256	3.16815	3.16815
108	0.67677	1.28944	1.65909	1.98217	2.36137	2.62212	3.16741	3.16741
109	0.67675	1.28937	1.65895	1.98197	2.36105	2.62169	3.16669	3.16669
110	0.67673	1.28930	1.65882	1.98177	2.36073	2.62126	3.16598	3.16598
111	0.67671	1.28922	1.65870	1.98157	2.36041	2.62085	3.16528	3.16528
112	0.67669	1.28916	1.65857	1.98137	2.36010	2.62044	3.16460	3.16460
113	0.67667	1.28909	1.65845	1.98118	2.35980	2.62004	3.16392	3.16392
114	0.67665	1.28902	1.65833	1.98099	2.35950	2.61964	3.16326	3.16326
115	0.67663	1.28896	1.65821	1.98081	2.35921	2.61926	3.16262	3.16262
116	0.67661	1.28889	1.65810	1.98063	2.35892	2.61888	3.16198	3.16198
117	0.67659	1.28883	1.65798	1.98045	2.35864	2.61850	3.16135	3.16135
118	0.67657	1.28877	1.65787	1.98027	2.35837	2.61814	3.16074	3.16074
119	0.67656	1.28871	1.65776	1.98010	2.35809	2.61778	3.16013	3.16013
120	0.67654	1.28865	1.65765	1.97993	2.35782	2.61742	3.15954	3.15954

NILAI F TABEL

Titik Persentase Distribusi F untuk Probabilitas = 0,05

df untuk penyebut (N2)	df untuk pembilang (N1)														
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
91	3.95	3.10	2.70	2.47	2.31	2.20	2.11	2.04	1.98	1.94	1.90	1.86	1.83	1.80	1.78
92	3.94	3.10	2.70	2.47	2.31	2.20	2.11	2.04	1.98	1.94	1.89	1.86	1.83	1.80	1.78
93	3.94	3.09	2.70	2.47	2.31	2.20	2.11	2.04	1.98	1.93	1.89	1.86	1.83	1.80	1.78
94	3.94	3.09	2.70	2.47	2.31	2.20	2.11	2.04	1.98	1.93	1.89	1.86	1.83	1.80	1.77
95	3.94	3.09	2.70	2.47	2.31	2.20	2.11	2.04	1.98	1.93	1.89	1.86	1.82	1.80	1.77
96	3.94	3.09	2.70	2.47	2.31	2.19	2.11	2.04	1.98	1.93	1.89	1.85	1.82	1.80	1.77
97	3.94	3.09	2.70	2.47	2.31	2.19	2.11	2.04	1.98	1.93	1.89	1.85	1.82	1.80	1.77
98	3.94	3.09	2.70	2.46	2.31	2.19	2.10	2.03	1.98	1.93	1.89	1.85	1.82	1.79	1.77
99	3.94	3.09	2.70	2.46	2.31	2.19	2.10	2.03	1.98	1.93	1.89	1.85	1.82	1.79	1.77
100	3.94	3.09	2.70	2.46	2.31	2.19	2.10	2.03	1.97	1.93	1.89	1.85	1.82	1.79	1.77
101	3.94	3.09	2.69	2.46	2.30	2.19	2.10	2.03	1.97	1.93	1.88	1.85	1.82	1.79	1.77
102	3.93	3.09	2.69	2.46	2.30	2.19	2.10	2.03	1.97	1.92	1.88	1.85	1.82	1.79	1.77
103	3.93	3.08	2.69	2.46	2.30	2.19	2.10	2.03	1.97	1.92	1.88	1.85	1.82	1.79	1.76
104	3.93	3.08	2.69	2.46	2.30	2.19	2.10	2.03	1.97	1.92	1.88	1.85	1.82	1.79	1.76
105	3.93	3.08	2.69	2.46	2.30	2.19	2.10	2.03	1.97	1.92	1.88	1.85	1.81	1.79	1.76
106	3.93	3.08	2.69	2.46	2.30	2.19	2.10	2.03	1.97	1.92	1.88	1.84	1.81	1.79	1.76
107	3.93	3.08	2.69	2.46	2.30	2.18	2.10	2.03	1.97	1.92	1.88	1.84	1.81	1.79	1.76
108	3.93	3.08	2.69	2.46	2.30	2.18	2.10	2.03	1.97	1.92	1.88	1.84	1.81	1.78	1.76
109	3.93	3.08	2.69	2.45	2.30	2.18	2.09	2.02	1.97	1.92	1.88	1.84	1.81	1.78	1.76
110	3.93	3.08	2.69	2.45	2.30	2.18	2.09	2.02	1.97	1.92	1.88	1.84	1.81	1.78	1.76
111	3.93	3.08	2.69	2.45	2.30	2.18	2.09	2.02	1.97	1.92	1.88	1.84	1.81	1.78	1.76
112	3.93	3.08	2.69	2.45	2.30	2.18	2.09	2.02	1.96	1.92	1.88	1.84	1.81	1.78	1.76
113	3.93	3.08	2.68	2.45	2.29	2.18	2.09	2.02	1.96	1.92	1.87	1.84	1.81	1.78	1.76
114	3.92	3.08	2.68	2.45	2.29	2.18	2.09	2.02	1.96	1.91	1.87	1.84	1.81	1.78	1.75
115	3.92	3.08	2.68	2.45	2.29	2.18	2.09	2.02	1.96	1.91	1.87	1.84	1.81	1.78	1.75
116	3.92	3.07	2.68	2.45	2.29	2.18	2.09	2.02	1.96	1.91	1.87	1.84	1.81	1.78	1.75
117	3.92	3.07	2.68	2.45	2.29	2.18	2.09	2.02	1.96	1.91	1.87	1.84	1.80	1.78	1.75
118	3.92	3.07	2.68	2.45	2.29	2.18	2.09	2.02	1.96	1.91	1.87	1.84	1.80	1.78	1.75
119	3.92	3.07	2.68	2.45	2.29	2.18	2.09	2.02	1.96	1.91	1.87	1.83	1.80	1.78	1.75
120	3.92	3.07	2.68	2.45	2.29	2.18	2.09	2.02	1.96	1.91	1.87	1.83	1.80	1.78	1.75
121	3.92	3.07	2.68	2.45	2.29	2.17	2.09	2.02	1.96	1.91	1.87	1.83	1.80	1.77	1.75
122	3.92	3.07	2.68	2.45	2.29	2.17	2.09	2.02	1.96	1.91	1.87	1.83	1.80	1.77	1.75
123	3.92	3.07	2.68	2.45	2.29	2.17	2.08	2.01	1.96	1.91	1.87	1.83	1.80	1.77	1.75
124	3.92	3.07	2.68	2.44	2.29	2.17	2.08	2.01	1.96	1.91	1.87	1.83	1.80	1.77	1.75
125	3.92	3.07	2.68	2.44	2.29	2.17	2.08	2.01	1.96	1.91	1.87	1.83	1.80	1.77	1.75
126	3.92	3.07	2.68	2.44	2.29	2.17	2.08	2.01	1.95	1.91	1.87	1.83	1.80	1.77	1.75
127	3.92	3.07	2.68	2.44	2.29	2.17	2.08	2.01	1.95	1.91	1.86	1.83	1.80	1.77	1.75
128	3.92	3.07	2.68	2.44	2.29	2.17	2.08	2.01	1.95	1.91	1.86	1.83	1.80	1.77	1.75
129	3.91	3.07	2.67	2.44	2.28	2.17	2.08	2.01	1.95	1.90	1.86	1.83	1.80	1.77	1.74
130	3.91	3.07	2.67	2.44	2.28	2.17	2.08	2.01	1.95	1.90	1.86	1.83	1.80	1.77	1.74
131	3.91	3.07	2.67	2.44	2.28	2.17	2.08	2.01	1.95	1.90	1.86	1.83	1.80	1.77	1.74
132	3.91	3.06	2.67	2.44	2.28	2.17	2.08	2.01	1.95	1.90	1.86	1.83	1.79	1.77	1.74
133	3.91	3.06	2.67	2.44	2.28	2.17	2.08	2.01	1.95	1.90	1.86	1.83	1.79	1.77	1.74
134	3.91	3.06	2.67	2.44	2.28	2.17	2.08	2.01	1.95	1.90	1.86	1.83	1.79	1.77	1.74
135	3.91	3.06	2.67	2.44	2.28	2.17	2.08	2.01	1.95	1.90	1.86	1.82	1.79	1.77	1.74