



## Pengaruh Rotasi Kerja, Pengawasan dan Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Pegawai pada Satpol PP Kabupaten Aceh Besar

M. Taufiq Akshyar<sup>1\*</sup>, Husnaina Mailisa Safitri<sup>2</sup>, Zikrillah<sup>3</sup>

<sup>1-3</sup>Universitas Muhammadiyah Aceh, Indonesia

[muhammadtaufiqakhsyar@gmail.com](mailto:muhammadtaufiqakhsyar@gmail.com)<sup>1</sup>, [husnaina.mailisa@unmuha.ac.id](mailto:husnaina.mailisa@unmuha.ac.id)<sup>2</sup>, [zikrilah.ajo@gmail.com](mailto:zikrilah.ajo@gmail.com)<sup>3</sup>

\*Penulis korespondensi: [muhammadtaufiqakhsyar@gmail.com](mailto:muhammadtaufiqakhsyar@gmail.com)

**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:** *Financial Attitude; Financial Knowledge; Job Rotation; Supervision; Work Environment*

**Abstrak.** Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh Pengetahuan Keuangan dan Sikap Keuangan 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:** Lingkungan Kerja; Pengawasan; Pengetahuan Keuangan; Rotasi Kerja; Sikap Keuangan

### 1. LATAR BELAKANG

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.

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.

## **2. KAJIAN TEORITIS**

### **Produktivitas Pegawai**

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.

### **Indikator Produktivitas Pegawai**

Adapun indikator yang mempengaruhi produktivitas menurut Sutrisno (Gamal Thabroni 2022) adalah sebagai berikut :

- a. 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.
- b. Meningkatkan hasil yang dicapai hasil merupakan salah satu yang dapat dirasakan baik oleh yang mengerjakan maupun yang menikmati hasil pekerjaan tersebut. Jadi, upaya untuk memanfaatkan produktivitas kerja bagi masing-masing yang terlibat dalam suatu pekerjaan.
- c. 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.
- d. 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.

- e. 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.
- f. 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.

### **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.

### **Indikator Rotasi Kerja**

Menurut Kasmir (2016) unsur-unsur rotasi adalah sebagai berikut:

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

### **Pengawasan**

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).

## **Indikator Pengawasan**

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

a. Penetapan standar pelaksanaan

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

b. 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

c. Penilaian kinerja

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

d. 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.

## **Lingkungan Kerja**

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

## **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), adapun indikator lingkungan kerja, yaitu:

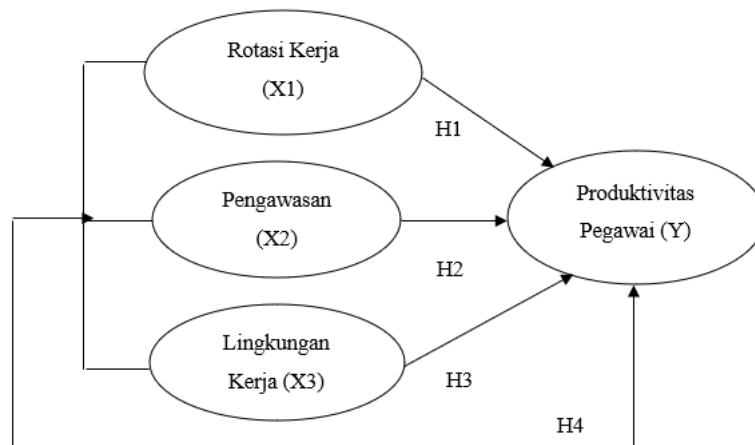
a. Fasilitas

b. Kebisingan

c. Sirkulasi udara

d. Hubungan kerja

## **Kerangka Pemikiran**



**Gambar 1.** Kerangka Pemikiran

## **Hipotesis Penelitian**

Berdasarkan kerangka pemikiran pada gambar diatas 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.

## **3. METODE PENELITIAN**

Jenis penelitian ini adalah metode survei dengan pendekatan penelitian kuantitatif. Menurut Sugiyono (2018) metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

#### 4. HASIL DAN PEMBAHASAN

##### Uji Hipotesis

##### *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 1.** Pengaruh Masing-Masing Variabel Bebas terhadap Variabel Terikat

Coefficients <sup>a</sup>					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	16,001	2,202		7,267	0,000
1 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-maing variabel sebagai berikut:

a. Konstanta

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

b. Koefisien Regresi

1) 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%.

2) 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.

3) 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.

### **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 2.** Uji Koefisien Determinasi

<b>Model Summary<sup>b</sup></b>					
<b>Model</b>	<b>R</b>	<b>R<sup>2</sup></b>	<b>Adjusted R<sup>2</sup></b>	<b>Std. Error of the Estimate</b>	<b>Keterangan</b>
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 Besar dapat 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.

### **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 3.** Uji Parsial (t-test)

<b>No.</b>	<b>Variabel Independen</b>	<b>thitung</b>	<b>ttabel</b>	<b>Sig</b>
1.	Rotasi Kerja ( $X_1$ )	2,933	1,657	0,004
2.	Pengawasan ( $X_2$ )	4,345	1,657	0,001
3.	Lingkungan Kerja ( $X_3$ )	2,314	1,657	0,022

Sumber: Data Primer (diolah) 2025

Tabel 3 di atas menunjukkan faktor-faktor yang mempengaruhi Produktivitas Pegawai Satpol PP Kabupaten Aceh Besar secara parsial, antara lain:

a. Variabel Rotasi Kerja

Jika  $t_{hitung} > t_{tabel}$ , maka menerima  $H_{a1}$  dan Menolak  $H_{o1}$ . Hasil penelitian variabel Rotasi Kerja (X1) diperoleh nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $2,933 > 1,657$ ). 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 Febrianto (2021).

b. Variabel Pengawasan

Jika  $t_{hitung} > t_{tabel}$ , maka menerima  $H_{a2}$  dan Menolak  $H_{o2}$ . Hasil penelitian variabel Pengawasan (X2) 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 Wulandari et al. (2021).

c. Variabel Lingkungan Kerja

Jika  $t_{hitung} > t_{tabel}$ , maka menerima  $H_{a3}$  dan Menolak  $H_{o3}$ . Hasil penelitian variabel Lingkungan Kerja (X3) 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 Setiawan (2021).

### **Pengujian Secara Simultan (Uji F)**

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

**Tabel 4.** Analisis of Variance (Anova)

Model	Sum of Squares	Df	Mean Squares	Fhitung	F Tabel	Sig.
Regression	107,393	3	35,798	22,337	2,680	0.001
1 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 menerima  $H_{a4}$  (Hipotesis *alternative*) dan menolak  $H_{o4}$  (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.

### **Pembahasan**

#### ***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 Fhitung  $>$  Ftabel 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 (X1-X2-X3) 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 pencapaian 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.

### ***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 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.

### **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 Wulandari et al. (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.

### **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 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.

## **5. KESIMPULAN DAN SARAN**

Penelitian ini menunjukkan bahwa rotasi kerja, pengawasan, dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas pegawai di Satpol PP Kabupaten Aceh Besar secara parsial. Secara khusus, rotasi kerja, pengawasan, dan lingkungan kerja masing-masing memberikan dampak positif terhadap produktivitas pegawai. Selain itu, secara simultan, ketiga variabel tersebut juga memiliki pengaruh signifikan terhadap produktivitas pegawai dengan koefisien determinasi sebesar 0,599, yang berarti bahwa 59,9% variasi produktivitas pegawai dapat dijelaskan oleh variabel-variabel tersebut.

Berdasarkan hasil penelitian, disarankan agar manajemen Satpol PP Kabupaten Aceh Besar terus mengimplementasikan rotasi kerja yang terstruktur dan terencana, dengan memperhatikan kemampuan, minat, dan kesiapan pegawai agar proses perpindahan tugas tidak mengganggu adaptasi atau menurunkan kinerja pegawai. Selain itu, pengawasan perlu dilaksanakan secara konsisten dengan pendekatan yang tidak hanya bersifat pengendalian, tetapi juga pembinaan dan pemberdayaan. Komunikasi yang terbuka dan umpan balik yang membangun dari pimpinan sangat penting untuk menumbuhkan rasa tanggung jawab pegawai terhadap tugasnya. Terkait dengan lingkungan kerja, disarankan untuk terus memperhatikan aspek fisik seperti kenyamanan ruang kerja, pencahayaan, sirkulasi udara, dan kebersihan. Faktor sosial dalam lingkungan kerja, seperti hubungan antar pegawai dan iklim kerja yang harmonis, juga harus diperkuat. Terakhir, untuk meningkatkan produktivitas pegawai, manajemen perlu menetapkan target kerja yang jelas, melakukan pemantauan capaian kerja, serta memberikan penghargaan atau insentif yang sesuai untuk mendorong pegawai bekerja lebih efektif dan efisien.

## DAFTAR REFERENSI

- Afandi, A. (2018). *Manajemen sumber daya manusia: Teori, konsep dan indikator*. Nusa Media.
- Ambiyar, & Muharika. (2019). *Metodologi penelitian evaluasi program*. 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. <https://doi.org/10.32493/frkm.v3i3.5140>
- 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. <https://doi.org/10.32493/frkm.v2i2.3406>
- 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), 657–666.
- Handoko, T. H. (2019). *Manajemen sumber daya manusia* (in A. Y. Hamali, Ed., p. 213). CAPS (Center Academic Publishing Service).
- Hardani, et al. (2020). *Metode penelitian kualitatif & kuantitatif*. CV. Pustaka Ilmu Grup.
- Hasiara, L. A. (2019). *Metode penelitian terapan kualitatif dan kuantitatif*. CV IRDH.
- Hasibuan, M. S. P. (2019). *Manajemen: Dasar, pengertian, dan masalah*. Bumi Aksara.
- Human Resource Management. (2023). *Manajemen sumber daya manusia*. PT. Sonpedia Publishing Indonesia.
- Jurdi, F. (2018). *Manajemen sumber daya manusia: Strategi pengelolaan SDM berkualitas dan berdaya saing*. Intrans Publishing.
- Kasmir. (2023). *Manajemen sumber daya manusia: Teori dan praktik*. RajaGrafindo Persada.
- Mangkunegara, A. A. P. (2023). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*. Remaja Rosdakarya.
- Mulyadi. (2022). *Sistem pengendalian manajemen*. Salemba Empat.
- Priansa, D. J. (2014). *Perencanaan dan pengembangan sumber daya manusia*. Alfabeta.
- Riadi, M. (2019). Tujuan, fungsi, jenis dan kegiatan perawatan (maintenance).
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2024). *Organizational behavior*. Pearson.
- Sahir, S. (2021). *Metodologi penelitian*. KBM Indonesia.
- Sedarmayanti. (2023). *Sumber daya manusia dan produktivitas kerja*. Mandar Maju.
- Sekaran, U., & Bougie, R. (2017). *Metode penelitian untuk bisnis: Pendekatan pengembangan-keahlian* (Edisi 6, Buku 2). Salemba Empat.

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 kuantitatif, kualitatif, dan R & D*. Alfabeta.

Sukardi. (2021). *Metodologi penelitian pendidikan: Kompetensi dan praktiknya* (Edisi revisi). Jakarta.

Sutrisno, E. (2022). *Manajemen sumber daya manusia*. Kencana.

Wibowo, A. (2022). *Manajemen kinerja*. Rajawali Pers.