

Pengaruh Lingkungan Kerja dan Keterampilan Kerja terhadap Produktivitas Pegawai UPTD Balai Latihan Kerja Provinsi Sulawesi Barat

Siti Shania Marirah T¹, Andi Indra Martini², Tamin³, Rohsita Amalyah Rasyid⁴, Agus Halim⁵

^{1,2,3,4,5}Manajemen, Universitas Muhammadiyah Mamuju, Mamuju, Indonesia

Email: ¹stshaniamarirah2003@gmail.com, ²ecce.aim79@gmail.com, ³tamintamzki@gmail.com, ⁴rhs.rasyid@gmail.com,
⁵agus_halim@unimaju.ac.id

Email Penulis Korespondensi: ¹stshaniamarirah2003@gmail.com

Info Artikel	Abstrak
Kata Kunci: Lingkungan Kerja Keterampilan Kerja Produktivitas Pegawai Balai Latihan Kerja Sektor Publik Daerah	Unit Pelaksana Teknis Daerah (UPTD) Balai Latihan Kerja (BLK) Dinas Tenaga Kerja Daerah Provinsi Sulawesi Barat memiliki peran strategis dalam meningkatkan kompetensi dan daya saing tenaga kerja daerah, sehingga menuntut produktivitas pegawai yang tinggi. Penelitian ini bertujuan menganalisis pengaruh lingkungan kerja dan keterampilan kerja terhadap produktivitas pegawai, baik secara parsial maupun simultan. Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif deskriptif-asosiatif dengan teknik sampling jenuh terhadap seluruh pegawai yang berjumlah 35 orang. Data primer dikumpulkan melalui kuesioner skala Likert lima poin yang terdiri atas 30 item pernyataan dan telah diuji validitas serta reliabilitasnya. Analisis data dilakukan dengan regresi linier berganda, uji t, uji F, dan koefisien determinasi menggunakan IBM SPSS Statistics. Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas pegawai ($\beta = 0,388$; $t = 2,893$; $\text{sig.} = 0,007$) dan keterampilan kerja berpengaruh positif dan signifikan dengan kontribusi yang lebih dominan ($\beta = 0,574$; $t = 4,283$; $\text{sig.} = 0,000$). Secara simultan kedua variabel berpengaruh signifikan ($F = 110,476$; $\text{sig.} = 0,000$) dengan nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,873, yang berarti 87,3% variasi produktivitas pegawai dijelaskan oleh kedua variabel tersebut. Temuan ini menegaskan bahwa peningkatan produktivitas pegawai pada lembaga pelatihan kerja daerah lebih efektif dicapai melalui penguatan kompetensi teknis dan digital pegawai yang disertai perbaikan kondisi fisik serta relasional lingkungan kerja secara simultan.
Keywords: Work Environment Work Skills Employee Productivity Vocational Training Center Regional Public Sector	Abstract The Regional Technical Implementation Unit (UPTD) of the Vocational Training Center (BLK) under the Manpower Office of West Sulawesi Province plays a strategic role in improving the competence and competitiveness of the regional workforce, which requires a high level of employee productivity. This study aims to analyze the effect of the work environment and work skills on employee productivity, both partially and simultaneously. A quantitative descriptive-associative approach was applied using a saturated sampling technique involving all 35 employees. Primary data were collected through a five-point Likert scale questionnaire consisting of 30 items that had been tested for validity and reliability. Data were analyzed using multiple linear regression, t-test, F-test, and the coefficient of determination with IBM SPSS Statistics. The results show that the work environment has a positive and significant effect on employee productivity ($\beta = 0.388$; $t = 2.893$; $\text{sig.} = 0.007$), and work skills have a positive and significant effect with a more dominant contribution ($\beta = 0.574$; $t = 4.283$; $\text{sig.} = 0.000$). Simultaneously, both variables have a significant effect ($F = 110.476$; $\text{sig.} = 0.000$) with a coefficient of determination (R^2) of 0.873, indicating that 87.3% of the variance in employee productivity is explained by both variables. These findings confirm that improving employee productivity in regional vocational training institutions is more effectively achieved by strengthening employees technical and digital competencies alongside simultaneous improvements in the physical and relational aspects of the work environment.

JuKSIT is licensed under a Creative Commons Attribution-Share Alike 4.0 International License



1. PENDAHULUAN

Pembangunan sumber daya manusia (SDM) merupakan faktor kunci dalam meningkatkan daya saing daerah maupun nasional di tengah percepatan globalisasi dan transformasi digital. Pada organisasi sektor publik, kualitas SDM menentukan keberhasilan penyelenggaraan pelayanan kepada masyarakat, dan salah satu ukuran terpenting dari keberhasilan tersebut adalah produktivitas pegawai yang mencerminkan efektivitas serta efisiensi pelaksanaan tugas [1], [2]. Produktivitas tidak semata-mata ditentukan oleh kapasitas individu, tetapi juga oleh kondisi organisasi yang melingkupi aktivitas kerja sehari-hari. Dalam konteks ini, lingkungan kerja dan keterampilan kerja menjadi dua determinan yang paling sering dikaji karena keduanya mewakili faktor organisasional dan faktor individual secara bersamaan [3], [4].

Secara nasional, produktivitas tenaga kerja Indonesia masih menghadapi tantangan pada aspek kualitas keterampilan dan kondisi kerja. Data Badan Pusat Statistik menunjukkan tingkat pengangguran terbuka pada Februari 2025 sebesar 4,76 persen; meskipun menurun dibandingkan tahun sebelumnya, peningkatan kompetensi dan produktivitas tenaga kerja tetap menjadi agenda utama dalam menghadapi persaingan global [5]. Kondisi tersebut menempatkan lembaga pelatihan kerja milik pemerintah daerah pada posisi strategis, karena lembaga inilah yang bertugas menyiapkan tenaga kerja terampil di tingkat daerah. Konsekuensinya, produktivitas pegawai pada lembaga pelatihan bukan hanya persoalan internal organisasi, melainkan juga menentukan mutu penyiapan angkatan kerja daerah.

Lingkungan kerja dipahami sebagai keseluruhan kondisi di sekitar pegawai yang memengaruhi pelaksanaan pekerjaan, baik bersifat fisik seperti pencahayaan, suhu, sirkulasi udara, kebersihan, dan tata ruang, maupun nonfisik seperti hubungan antarpegawai, komunikasi dengan pimpinan, dan suasana organisasi [6], [7]. Lingkungan kerja yang kondusif meningkatkan kenyamanan, konsentrasi, dan motivasi sehingga berdampak pada peningkatan hasil kerja, sebaliknya lingkungan yang tidak sehat berpotensi menimbulkan stres kerja dan menurunkan kepuasan serta produktivitas [8], [9]. Sementara itu, keterampilan kerja merupakan kemampuan pegawai dalam melaksanakan tugas secara efektif dan efisien berdasarkan pengetahuan, pelatihan, pengalaman, serta penguasaan teknologi, yang tercermin pada kemampuan teknis, ketelitian, kecepatan kerja, penguasaan prosedur, dan kemampuan pemecahan masalah [10], [11]. Pada era digitalisasi administrasi pemerintahan, penguasaan teknologi informasi menjadi bagian yang tidak terpisahkan dari keterampilan kerja pegawai [12].

UPTD Balai Latihan Kerja (BLK) Dinas Tenaga Kerja Daerah Provinsi Sulawesi Barat merupakan lembaga pelatihan pemerintah yang menyelenggarakan pelatihan berbasis kompetensi pada kejuruan komputer, tata busana, pengelasan, serta tata rias dan kecantikan. Hasil observasi awal menunjukkan adanya persoalan yang berkaitan dengan produktivitas pegawai. Dari sisi lingkungan kerja, sebagian ruang kerja terasa kurang sejuk karena posisi meja pegawai tidak memperoleh aliran udara pendingin secara langsung akibat terhalang pembatas ruangan. Dari sisi keterampilan kerja, masih terdapat pegawai yang belum sepenuhnya menguasai pengoperasian komputer dan aplikasi pendukung tugas administratif. Kedua kondisi tersebut berimplikasi pada keterlambatan penyelesaian pekerjaan dan belum optimalnya pelaksanaan tugas, yang apabila dibiarkan dapat menurunkan efektivitas penyelenggaraan program pelatihan dan mutu pelayanan kepada masyarakat.

Kajian empiris terdahulu memperlihatkan hasil yang belum sepenuhnya konsisten. Putra dkk. menemukan bahwa lingkungan kerja berpengaruh kuat terhadap produktivitas kerja pegawai [3], dan Kosakoy dkk. membuktikan pengaruh simultan disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap produktivitas [13]. Ramaliah dkk. juga melaporkan pengaruh positif lingkungan kerja terhadap prestasi kerja pegawai [14]. Sebaliknya, Faadhilah dkk. menemukan bahwa pada konteks tertentu lingkungan kerja berpengaruh signifikan sementara keterampilan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas [4]. Ketidakkonsistenan tersebut mengindikasikan bahwa besaran dan arah pengaruh kedua variabel sangat bergantung pada karakteristik organisasi dan konteks sektor yang diteliti [15]. Selain itu, sebagian besar penelitian dilakukan pada sektor swasta, UMKM, atau layanan kesehatan, dan banyak di antaranya menyertakan variabel tambahan seperti motivasi, disiplin, budaya kerja, atau work engagement sebagai variabel perantara [16], [17].

Pada konteks lokal Sulawesi Barat, kajian empiris yang tersedia juga masih terfokus pada variabel kepemimpinan dan disiplin. Halim menemukan bahwa gaya kepemimpinan dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Kalukku Kabupaten Mamuju [22], sedangkan Arfandi, Halim, dan Ferils membuktikan bahwa motivasi kerja, disiplin kerja, dan gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Universitas Muhammadiyah Mamuju [23]. Kedua studi tersebut menegaskan bahwa faktor organisasional memang berperan penting pada organisasi publik dan lembaga pendidikan di Sulawesi Barat, namun keduanya menempatkan kinerja sebagai variabel terikat dan belum menguji lingkungan kerja fisik-nonfisik bersama keterampilan kerja terhadap produktivitas pegawai. Posisi penelitian ini adalah melanjutkan rangkaian kajian tersebut dengan mengalihkan fokus dari faktor kepemimpinan dan disiplin menuju kombinasi faktor lingkungan kerja dan kompetensi individual pada lembaga pelatihan kerja daerah.

Berdasarkan telaah tersebut, terdapat kesenjangan penelitian (gap analysis) yang jelas. Pertama, pengujian simultan lingkungan kerja dan keterampilan kerja sebagai model murni tanpa variabel perantara masih terbatas, padahal

kombinasi keduanya merepresentasikan interaksi faktor organisasional dan faktor individual. Kedua, kajian pada sektor publik daerah, khususnya lembaga pelatihan kerja milik pemerintah provinsi, masih sangat sedikit meskipun karakteristik birokrasinya berbeda dari sektor swasta dalam hal struktur tugas, sistem insentif, dan ketersediaan sarana. Ketiga, belum banyak studi yang secara eksplisit membandingkan bobot kontribusi kedua variabel guna merumuskan prioritas intervensi manajerial. Kontribusi kebaruan penelitian ini terletak pada pengujian model dua variabel bebas pada populasi sensus pegawai lembaga pelatihan kerja daerah, sekaligus mengidentifikasi variabel yang paling dominan sebagai dasar penyusunan kebijakan peningkatan produktivitas.

Tujuan penelitian ini dirumuskan secara spesifik, yaitu: (1) menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap produktivitas pegawai pada UPTD BLK Dinas Tenaga Kerja Daerah Provinsi Sulawesi Barat; (2) menganalisis pengaruh keterampilan kerja terhadap produktivitas pegawai; dan (3) menganalisis pengaruh lingkungan kerja dan keterampilan kerja secara simultan terhadap produktivitas pegawai. Secara teoretis, hasil penelitian diharapkan memperkuat pengembangan kajian manajemen sumber daya manusia pada sektor publik daerah, sedangkan secara praktis memberikan dasar empiris bagi pimpinan lembaga dalam menentukan prioritas perbaikan lingkungan kerja dan program pengembangan kompetensi pegawai.

2. METODOLOGI PENELITIAN

2.1 Desain, Lokasi, dan Tahapan Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain deskriptif-asosiatif yang berlandaskan paradigma positivisme, yaitu meneliti populasi tertentu melalui data numerik yang dianalisis secara statistik untuk menguji hipotesis [18]. Lokasi penelitian adalah UPTD Balai Latihan Kerja Dinas Tenaga Kerja Daerah Provinsi Sulawesi Barat yang berkedudukan di Jalan Ahmad Yani Nomor 66, Kelurahan Binanga, Kecamatan Mamuju. Lokasi ini dipilih secara purposif karena lembaga tersebut memiliki peran strategis pada pengembangan kompetensi tenaga kerja daerah dan relevan dengan variabel yang diteliti. Tahapan penelitian dilaksanakan secara berurutan, meliputi: (a) observasi awal untuk mengidentifikasi fenomena masalah; (b) penyusunan instrumen berdasarkan indikator variabel; (c) uji instrumen melalui uji validitas dan reliabilitas; (d) pengumpulan data lapangan melalui penyebaran kuesioner; (e) tabulasi dan pengolahan data dengan IBM SPSS Statistics; (f) pengujian asumsi dan analisis regresi linier berganda; serta (g) interpretasi hasil dan penarikan simpulan. Rangkaian tahapan tersebut dilaksanakan selama kurang lebih dua bulan pada tahun 2026.

2.2 Populasi, Sampel, dan Teknik Pengumpulan Data

Populasi penelitian adalah seluruh pegawai UPTD Balai Latihan Kerja Dinas Tenaga Kerja Daerah Provinsi Sulawesi Barat yang berjumlah 35 orang, terdiri atas pegawai struktural, staf administrasi, dan instruktur. Karena jumlah populasi relatif kecil, penentuan sampel dilakukan dengan teknik sampling jenuh (sensus) sehingga seluruh anggota populasi dijadikan responden penelitian [19]. Penggunaan sensus pada populasi kecil menghindari kesalahan penarikan sampel dan memberikan gambaran yang lebih akurat mengenai kondisi objek penelitian.

Data primer dikumpulkan melalui kuesioner sebagai teknik utama, dilengkapi observasi terhadap kondisi fisik ruang kerja, wawancara singkat kepada beberapa pegawai untuk memperdalam pemahaman konteks, serta dokumentasi berupa arsip dan laporan lembaga sebagai data sekunder. Kuesioner terdiri atas 30 item pernyataan, yaitu 10 item lingkungan kerja (X1), 10 item keterampilan kerja (X2), dan 10 item produktivitas pegawai (Y), yang diukur menggunakan skala Likert lima poin dari sangat tidak setuju (1) hingga sangat setuju (5). Indikator lingkungan kerja meliputi kenyamanan tempat kerja, sirkulasi udara, kebersihan dan kerapian, tata ruang kerja, serta hubungan kerja. Indikator keterampilan kerja meliputi kemampuan teknis, ketelitian kerja, kecepatan kerja, penguasaan prosedur, dan pemecahan masalah. Indikator produktivitas pegawai meliputi kuantitas kerja, kualitas kerja, ketepatan waktu, efisiensi kerja, dan tanggung jawab.

2.3 Teknik Analisis Data

Analisis data diawali dengan pengujian instrumen. Uji validitas dilakukan dengan teknik Corrected Item-Total Correlation, di mana item dinyatakan valid apabila nilai r -hitung melebihi r -tabel pada taraf signifikansi 5% dengan $n = 35$, yaitu 0,334. Uji reliabilitas menggunakan koefisien Cronbach's Alpha dengan kriteria instrumen dinyatakan reliabel apabila nilai alpha lebih besar dari 0,60 [20]. Selanjutnya, analisis statistik deskriptif digunakan untuk memetakan kecenderungan jawaban responden pada setiap indikator melalui nilai rata-rata skor.

Pengujian hipotesis dilakukan dengan analisis regresi linier berganda untuk mengukur pengaruh dua variabel bebas terhadap satu variabel terikat [21], dengan model persamaan sebagai berikut:

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

Keterangan: Y = produktivitas pegawai; a = konstanta; b_1 dan b_2 = koefisien regresi; X_1 = lingkungan kerja; X_2 = keterampilan kerja; dan e = error. Uji parsial (uji t) digunakan untuk menguji signifikansi masing-masing koefisien regresi dengan kriteria hipotesis diterima apabila nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 atau t -hitung lebih besar dari t -tabel (2,037). Uji simultan (uji F) digunakan untuk menilai kelayakan model regresi secara keseluruhan dengan kriteria yang sama pada taraf kesalahan 5%. Koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk mengukur besarnya proporsi variasi produktivitas pegawai yang dapat dijelaskan oleh kedua variabel bebas, sedangkan nilai koefisien beta terstandarisasi digunakan untuk membandingkan bobot kontribusi relatif antarvariabel bebas. Seluruh proses pengolahan data dilakukan dengan bantuan perangkat lunak IBM SPSS Statistics.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

3.1 Karakteristik Responden

Seluruh kuesioner yang disebarkan kepada 35 pegawai berhasil dikembalikan dan layak dianalisis (response rate 100%). Karakteristik responden disajikan untuk memberikan konteks interpretasi hasil analisis. Berdasarkan jenis kelamin, responden perempuan berjumlah 27 orang (77,14%) dan laki-laki 8 orang (22,86%). Dominasi pegawai perempuan berkaitan dengan karakteristik kejuruan yang dikelola lembaga, khususnya tata busana serta tata rias dan kecantikan. Berdasarkan usia, mayoritas responden berada pada kelompok 17–25 tahun sebanyak 27 orang (77,14%), diikuti kelompok 36–45 tahun sebanyak 4 orang (11,43%), kelompok 26–35 tahun sebanyak 3 orang (8,57%), dan di atas 45 tahun sebanyak 1 orang (2,86%). Komposisi tersebut menunjukkan bahwa lembaga didukung oleh tenaga kerja usia produktif dengan daya adaptasi tinggi.

Tabel 1. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan dan Masa Kerja

Karakteristik	Kategori	Frekuensi (orang)	Persentase (%)
Tingkat Pendidikan	SMA/Sederajat	15	42,86
	Diploma (DI/DII/DIII)	1	2,86
	Sarjana (S1)	18	51,43
	Pascasarjana (S2)	1	2,86
Masa Kerja	1–3 tahun	24	68,57
	4–6 tahun	3	8,57
	7–10 tahun	1	2,86
	> 10 tahun	7	20,00
Total		35	100,00

Sumber: Data primer diolah, 2026

Tabel 1 memperlihatkan bahwa lebih dari separuh responden berpendidikan sarjana (51,43%) dan 42,86% berpendidikan SMA/ sederajat. Kondisi ini menunjukkan bekal pengetahuan formal yang memadai, namun juga mengindikasikan adanya kelompok pegawai yang memerlukan penguatan keterampilan teknis melalui pelatihan internal. Dari sisi masa kerja, 68,57% responden bekerja antara 1–3 tahun, sehingga sebagian besar pegawai tergolong relatif baru dan masih berada pada fase pembentukan kompetensi kerja. Karakteristik ini penting dicatat karena kelompok pegawai dengan masa kerja pendek umumnya lebih sensitif terhadap kualitas bimbingan, kejelasan prosedur, dan dukungan lingkungan kerja.

3.2 Deskripsi Variabel Penelitian

Hasil analisis deskriptif terhadap 30 item pernyataan menunjukkan bahwa seluruh variabel berada pada kategori tinggi. Rata-rata skor variabel lingkungan kerja sebesar 4,31, keterampilan kerja 4,37, dan produktivitas pegawai 4,33 pada skala 1–5. Pada variabel lingkungan kerja, indikator kebersihan dan kerapian memperoleh skor tertinggi (4,40), sedangkan indikator tata ruang kerja memperoleh skor terendah (4,17). Temuan ini konsisten dengan hasil observasi awal mengenai penataan ruang dan hambatan sirkulasi udara pendingin akibat pembatas ruangan. Pada variabel keterampilan kerja, skor tertinggi diperoleh indikator ketelitian kerja (4,46) dan penguasaan prosedur (4,43), sedangkan aspek kecepatan penyelesaian pekerjaan relatif lebih rendah. Pada variabel produktivitas pegawai, indikator tanggung jawab memperoleh skor tertinggi (4,49), sementara indikator efisiensi kerja memperoleh skor terendah (4,17). Pola tersebut menunjukkan bahwa komitmen pegawai sudah kuat, tetapi efisiensi pemanfaatan waktu dan sumber daya masih menyisakan ruang perbaikan.

3.3 Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

Uji validitas menunjukkan bahwa seluruh 30 item pernyataan memiliki nilai r -hitung lebih besar daripada r -tabel 0,334, dengan rentang 0,552–0,879 pada variabel lingkungan kerja, 0,675–0,878 pada keterampilan kerja, dan 0,699–0,903 pada produktivitas pegawai. Dengan demikian seluruh item dinyatakan valid dan layak digunakan sebagai alat ukur. Hasil uji reliabilitas disajikan pada Tabel 2.

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas Instrumen

Variabel	Cronbach's Alpha	Jumlah Item	Keterangan
Lingkungan Kerja (X1)	0,918	10	Reliabel
Keterampilan Kerja (X2)	0,939	10	Reliabel
Produktivitas Pegawai (Y)	0,947	10	Reliabel

Sumber: Data primer diolah dengan IBM SPSS Statistics, 2026

Seluruh variabel memperoleh nilai Cronbach's Alpha di atas 0,90, jauh melampaui batas minimum 0,60, sehingga instrumen dinyatakan sangat reliabel dan memiliki konsistensi internal yang tinggi. Dengan terpenuhinya syarat validitas dan reliabilitas, data yang terkumpul layak dianalisis lebih lanjut menggunakan regresi linier berganda.

3.4 Hasil Analisis Regresi Linier Berganda dan Uji Parsial

Hasil estimasi model regresi linier berganda beserta pengujian parsial disajikan pada Tabel 3.

Tabel 3. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda dan Uji t

Variabel	B	Std. Error	Beta	t-hitung	t-tabel	Sig.
(Constant)	0,401	3,039	–	0,132	2,037	0,896
Lingkungan Kerja (X1)	0,433	0,150	0,388	2,893	2,037	0,007
Keterampilan Kerja (X2)	0,553	0,129	0,574	4,283	2,037	0,000

Sumber: Data primer diolah dengan IBM SPSS Statistics, 2026

Berdasarkan Tabel 3, persamaan regresi yang diperoleh adalah $Y = 0,401 + 0,433X_1 + 0,553X_2 + e$. Nilai konstanta 0,401 menunjukkan bahwa apabila lingkungan kerja dan keterampilan kerja berada pada kondisi konstan, maka produktivitas pegawai berada pada tingkat dasar tersebut. Koefisien regresi lingkungan kerja sebesar 0,433 bertanda positif, artinya setiap peningkatan satu satuan skor lingkungan kerja akan meningkatkan produktivitas pegawai sebesar 0,433 satuan dengan asumsi keterampilan kerja tetap. Koefisien regresi keterampilan kerja sebesar 0,553 juga bertanda positif, sehingga setiap peningkatan satu satuan skor keterampilan kerja akan meningkatkan produktivitas pegawai sebesar 0,553 satuan dengan asumsi lingkungan kerja tetap.

Hasil uji parsial menunjukkan bahwa lingkungan kerja memiliki t -hitung 2,893 > t -tabel 2,037 dengan signifikansi $0,007 < 0,05$, sehingga hipotesis pertama diterima: lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas pegawai. Keterampilan kerja memiliki t -hitung 4,283 > t -tabel 2,037 dengan signifikansi $0,000 < 0,05$, sehingga hipotesis kedua juga diterima. Perbandingan nilai beta terstandarisasi menunjukkan keterampilan kerja (0,574) memberikan kontribusi yang lebih dominan dibandingkan lingkungan kerja (0,388) dalam menjelaskan variasi produktivitas pegawai.

3.5 Hasil Uji Simultan dan Koefisien Determinasi

Tabel 4. Hasil Uji Simultan (Uji F) dan Koefisien Determinasi

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	524,695	2	262,348	110,476	0,000
Residual	75,990	32	2,375	–	–
Total	600,686	34	–	–	–
R = 0,935		R ² = 0,873		Adjusted R ² = 0,866	
				SEE = 1,541	

Sumber: Data primer diolah dengan IBM SPSS Statistics, 2026

Tabel 4 menunjukkan nilai F -hitung sebesar 110,476 dengan signifikansi $0,000 < 0,05$, sehingga hipotesis ketiga diterima: lingkungan kerja dan keterampilan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas pegawai dan model regresi yang digunakan layak. Nilai koefisien korelasi R sebesar 0,935 mengindikasikan hubungan yang sangat kuat antara kedua variabel bebas dengan variabel terikat. Nilai koefisien determinasi R^2 sebesar 0,873 berarti 87,3%

variasi produktivitas pegawai dapat dijelaskan oleh lingkungan kerja dan keterampilan kerja, sedangkan 12,7% sisanya dijelaskan oleh variabel lain di luar model, seperti motivasi, disiplin kerja, kompensasi, kepemimpinan, dan beban kerja.

3.6 Pembahasan

Pengaruh lingkungan kerja terhadap produktivitas pegawai. Hasil penelitian membuktikan bahwa kondisi fisik dan nonfisik tempat kerja berperan nyata dalam menentukan hasil kerja pegawai. Kenyamanan suhu dan pencahayaan, kelancaran sirkulasi udara, kebersihan, penataan ruang, serta kualitas hubungan kerja terbukti meningkatkan konsentrasi dan kesediaan pegawai menyelesaikan pekerjaan sesuai target. Temuan ini sejalan dengan Putra dkk. yang menyimpulkan pengaruh kuat lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja pegawai [3], Kosakoy dkk. pada organisasi pelayanan publik [13], serta Ramaliah dkk. yang menemukan pengaruh positif lingkungan kerja terhadap prestasi kerja [14]. Hasil ini juga memperkuat argumentasi Azizah dan Prahiawan bahwa lingkungan kerja yang tertata baik memungkinkan pegawai bekerja lebih efektif [6], dan Sari dan Dudija bahwa lingkungan kerja yang sehat menjaga kesejahteraan psikologis pegawai [8]. Secara kontekstual, temuan ini menjelaskan mengapa hambatan aliran udara pendingin dan penataan meja kerja yang belum ergonomis di UPTD BLK Provinsi Sulawesi Barat perlu ditangani, karena skor indikator tata ruang kerja merupakan yang terendah pada variabel lingkungan kerja.

Pengaruh keterampilan kerja terhadap produktivitas pegawai. Keterampilan kerja terbukti berpengaruh positif dan signifikan serta menjadi variabel paling dominan. Kemampuan teknis, ketelitian, kecepatan kerja, penguasaan prosedur, dan kemampuan pemecahan masalah secara langsung menentukan kualitas dan ketepatan waktu penyelesaian tugas administratif maupun teknis pelatihan. Temuan ini mendukung pandangan bahwa keterampilan kerja merupakan kompetensi inti yang memungkinkan pegawai bekerja secara efektif dan efisien [10], [11], serta konsisten dengan penjelasan bahwa penguasaan teknologi menjadi bagian penting keterampilan pegawai pada era digital [12]. Namun demikian, hasil ini berbeda dengan Faadhilah dkk. yang menemukan keterampilan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas [4]. Perbedaan tersebut dapat dijelaskan oleh perbedaan konteks organisasi: penelitian tersebut dilakukan pada sektor UMKM dengan struktur pekerjaan yang relatif sederhana dan menyertakan work engagement sebagai variabel tambahan, sedangkan penelitian ini dilakukan pada lembaga pelatihan pemerintah yang pekerjaannya berbasis prosedur, standar kompetensi, dan penggunaan aplikasi administrasi. Karakteristik pekerjaan yang menuntut penguasaan prosedur dan teknologi inilah yang membuat kontribusi keterampilan kerja menjadi lebih menonjol. Selain itu, mayoritas pegawai memiliki masa kerja 1–3 tahun, sehingga penambahan keterampilan memberikan peningkatan produktivitas marginal yang lebih besar dibandingkan pegawai yang telah lama berpengalaman.

Pengaruh simultan dan implikasi manajerial. Nilai F-hitung yang tinggi dan R^2 sebesar 0,873 menunjukkan bahwa lingkungan kerja dan keterampilan kerja bekerja secara komplementer. Keterampilan kerja yang tinggi tidak akan menghasilkan produktivitas optimal apabila ruang kerja tidak nyaman dan fasilitas tidak memadai; sebaliknya, lingkungan kerja yang baik tidak akan berdampak maksimal apabila pegawai belum menguasai kompetensi teknis yang dibutuhkan. Temuan ini memperkuat perspektif bahwa produktivitas merupakan hasil sinergi faktor organisasional dan faktor individual [16], [17], serta melengkapi penelitian terdahulu yang umumnya menguji kedua variabel secara terpisah atau melalui variabel perantara. Secara praktis, hasil penelitian merekomendasikan dua prioritas kebijakan bagi pimpinan lembaga. Pertama, prioritas utama diarahkan pada pengembangan kompetensi pegawai melalui pelatihan literasi digital dan pengoperasian aplikasi perkantoran, pendampingan kerja bagi pegawai baru, serta sertifikasi kompetensi yang selaras dengan kejuruan yang dikelola. Kedua, perbaikan lingkungan kerja dilakukan melalui penataan ulang tata letak meja agar distribusi pendingin ruangan merata, pemeliharaan kebersihan dan kerapian peralatan, serta penguatan budaya organisasi 5S (senyum, salam, sapa, sopan, santun) yang telah dianut lembaga untuk menjaga kualitas lingkungan kerja nonfisik. Karena masih terdapat 12,7% variasi yang tidak dijelaskan model, aspek motivasi, disiplin, dan beban kerja tetap perlu diperhatikan dalam pengelolaan produktivitas secara menyeluruh.

Bila dibandingkan dengan temuan pada organisasi lain di Kabupaten Mamuju, hasil penelitian ini memberikan penekanan yang berbeda namun saling melengkapi. Halim menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan dan disiplin kerja menjadi penentu kinerja pegawai kecamatan [22], dan Arfandi dkk. menemukan peran motivasi kerja, disiplin kerja, serta gaya kepemimpinan pada lingkungan perguruan tinggi [23]. Penelitian ini melengkapi temuan tersebut dengan bukti bahwa pada lembaga pelatihan kerja daerah, dukungan struktural berupa lingkungan kerja dan kapabilitas teknis pegawai memberikan daya penjas yang sangat besar terhadap produktivitas ($R^2 = 0,873$). Dengan demikian, penguatan kepemimpinan dan disiplin sebagaimana ditemukan pada studi terdahulu sebaiknya diposisikan sebagai pelengkap, bukan pengganti, bagi investasi pada kualitas lingkungan kerja dan pengembangan keterampilan pegawai.

4. KESIMPULAN

Penelitian ini menyimpulkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas pegawai pada UPTD Balai Latihan Kerja Dinas Tenaga Kerja Daerah Provinsi Sulawesi Barat, dibuktikan dengan nilai t-hitung 2,893 lebih besar daripada t-tabel 2,037 dan signifikansi 0,007. Keterampilan kerja juga berpengaruh positif dan

signifikan dengan t-hitung 4,283 dan signifikansi 0,000, bahkan menjadi variabel yang paling dominan berdasarkan nilai beta terstandarisasi sebesar 0,574 dibandingkan lingkungan kerja sebesar 0,388. Secara simultan, kedua variabel berpengaruh signifikan terhadap produktivitas pegawai dengan F-hitung 110,476 dan signifikansi 0,000, serta koefisien determinasi sebesar 0,873 yang berarti 87,3% variasi produktivitas pegawai dijelaskan oleh lingkungan kerja dan keterampilan kerja, sedangkan 12,7% dijelaskan oleh faktor lain di luar model. Dengan demikian, seluruh tujuan penelitian terjawab dan model yang diajukan terbukti layak. Implikasi teoretisnya adalah penguatan bukti empiris bahwa produktivitas pegawai pada sektor publik daerah merupakan hasil sinergi faktor organisasional dan faktor individual tanpa memerlukan variabel perantara. Implikasi praktisnya, pimpinan lembaga disarankan memprioritaskan program peningkatan kompetensi teknis dan digital pegawai, disertai perbaikan tata ruang serta pemerataan sirkulasi udara pada ruang kerja. Keterbatasan penelitian ini terletak pada jumlah responden yang relatif kecil dan penggunaan satu lokasi penelitian, sehingga generalisasi hasil perlu dilakukan secara hati-hati. Penelitian selanjutnya disarankan memperluas cakupan pada beberapa lembaga pelatihan kerja daerah serta menambahkan variabel motivasi, disiplin, dan beban kerja agar diperoleh model produktivitas yang lebih komprehensif.

UCAPAN TERIMA KASIH

Penulis menyampaikan terima kasih kepada Kepala dan seluruh pegawai UPTD Balai Latihan Kerja Dinas Tenaga Kerja Daerah Provinsi Sulawesi Barat yang telah memberikan izin serta kesediaan menjadi responden dalam penelitian ini, serta kepada Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Mamuju atas dukungan akademik selama proses penelitian berlangsung.

REFERENCES

- [1] M. Armstrong and S. Taylor, *Armstrong's Handbook of Human Resource Management Practice*, 16th ed. London, U.K.: Kogan Page, 2024.
- [2] G. Dessler, *Human Resource Management*, 17th ed. Harlow, U.K.: Pearson Education, 2024.
- [3] I. B. A. K. Putra, N. Suryawati, and I. W. Mudana, "Pengaruh lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja pegawai," *Jurnal Administrasi Publik*, vol. 9, no. 2, pp. 112–121, 2023.
- [4] N. Faadhillah, D. Andriani, and M. Firdaus, "Pengaruh lingkungan kerja dan keterampilan kerja terhadap produktivitas pegawai dengan work engagement sebagai variabel intervening," *Jurnal Ilmu Manajemen*, vol. 12, no. 3, pp. 445–457, 2024.
- [5] Badan Pusat Statistik, "Keadaan ketenagakerjaan Indonesia Februari 2025," *Berita Resmi Statistik*, no. 38/05/Th. XXVIII, Jakarta, Indonesia, 2025.
- [6] N. Azizah and W. Prahian, "Pengaruh lingkungan kerja fisik dan nonfisik terhadap kinerja pegawai," *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, vol. 13, no. 1, pp. 55–66, 2024.
- [7] Y. Chen and C. Lin, "Workplace environment, employee engagement, and job performance: Evidence from public service organizations," *International Journal of Organizational Analysis*, vol. 32, no. 4, pp. 701–718, 2024.
- [8] D. P. Sari and N. Dudija, "Toxic work environment, work stress, and employee well-being," *Jurnal Psikologi Industri dan Organisasi*, vol. 13, no. 2, pp. 133–146, 2024.
- [9] Parawansah, A. Mustari, and R. Hasanuddin, "Lingkungan kerja dan kinerja pegawai: Sebuah kajian literatur," *Jurnal Manajemen Publik*, vol. 6, no. 1, pp. 21–34, 2024.
- [10] R. A. Noe, J. R. Hollenbeck, B. Gerhart, and P. M. Wright, *Human Resource Management: Gaining a Competitive Advantage*, 13th ed. New York, NY, USA: McGraw-Hill Education, 2024.
- [11] S. Rahmawati and A. Setiawan, "Keterampilan kerja dan kualitas hasil kerja pegawai pada organisasi sektor publik," *Jurnal Ilmu Administrasi Negara*, vol. 11, no. 2, pp. 88–100, 2024.
- [12] M. Nabawi and A. Yusuf, "Kompetensi digital dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pemerintah daerah," *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, vol. 8, no. 2, pp. 145–158, 2024.
- [13] M. Kosakoy, L. Mandey, and R. Lumanauw, "Pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap produktivitas pegawai pada Puskesmas Molompar," *Jurnal EMBA*, vol. 12, no. 2, pp. 301–312, 2024.
- [14] Ramaliah, A. Hamid, and A. Basyith, "Pengaruh produktivitas kerja, pengetahuan, lingkungan kerja, semangat kerja, kepuasan kerja, dan desain pekerjaan terhadap prestasi kerja pegawai," *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*, vol. 12, no. 3, pp. 210–224, 2024.
- [15] Fatkhuri, S. Handayani, and T. Wibowo, "Lingkungan kerja, beban kerja, dan produktivitas pegawai pada instansi pemerintah," *Jurnal Kebijakan dan Administrasi Publik*, vol. 8, no. 1, pp. 44–58, 2024.
- [16] R. Sugesti and A. Gunawan, "Determinan produktivitas kerja pegawai: Kemampuan, motivasi, dan disiplin kerja," *Jurnal Ekonomi dan Bisnis Digital*, vol. 3, no. 2, pp. 167–179, 2024.

- [17] B. Wicaksono and J. Turangan, “Budaya organisasi, kepemimpinan, dan produktivitas kerja karyawan,” *Jurnal Manajemen Bisnis dan Kewirausahaan*, vol. 8, no. 3, pp. 255–267, 2024.
- [18] Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung, Indonesia: Alfabeta, 2023.
- [19] Hildawati, S. Rahman, and A. Nurdin, *Metodologi Penelitian Kuantitatif*. Bandung, Indonesia: Widina Media Utama, 2024.
- [20] V. W. Sujarweni, *Metodologi Penelitian Bisnis dan Ekonomi dengan SPSS*. Yogyakarta, Indonesia: Pustaka Baru Press, 2023.
- [21] A. Widarjono, *Analisis Regresi dengan SPSS*, 3rd ed. Yogyakarta, Indonesia: UPP STIM YKPN, 2023.
- [22] A. Halim, “Pengaruh gaya kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Kalukku Kabupaten Mamuju,” *Forecasting: Jurnal Ilmiah Ilmu Manajemen*, vol. 2, no. 1, pp. 32–44, 2023.
- [23] Arfandi, A. Halim, and M. Ferils, “Pengaruh motivasi kerja, disiplin kerja dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai pada Universitas Muhammadiyah Mamuju,” *SEIKO: Journal of Management & Business*, pp. 326–334, 2023.