

**PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN BUMDES JAYA MAKMUR PEKON
SRIWUNGU PRINGSEWU DILIHAT DARI KOMPETENSI DAN LINGKUNGAN
KERJA NON FISIK**

Oleh

A.K. Yohanson^{1*}, Supriyadi², Setiyo³, Lukmanul Hakim⁴

^{1,2,3,4}Institut Informatika dan Bisnis Darmajaya

Email: ^{1*}akayohanson@darmajaya.ac.id

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Pengaruh Kompetensi dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bumdes Jaya Makmur Pekon Sriwungu Pringsewu. Jenis penelitian merupakan penelitian kuantitatif. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Bumdes Jaya Makmur Pekon Sriwungu Pringsewu. Teknik Pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik non probability purposive. Jumlah sampel dalam penelitian ini berjumlah 31 Responden. Analisis data dalam penelitian ini menggunakan SPSS versi 26. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Kompetensi (X1) berpengaruh Terhadap Produktivitas Kerja (Y) Karyawan Bumdens Jaya Makmur Pekon Seiwungu Pringsewu. Lingkungan Kerja Non Fisi (X2) berpengaruh Terhadap Produktivitas Kerja (Y) Karyawan Bumdens Jaya Makmur Pekon Seiwungu Pringsewu. Kompetensi (X1) dan Lingkungan Kerja Non Fisik (X2) berpengaruh Terhadap Produktivitas Kerja (Y) Karyawan Bumdens Jaya Makmur Pekon Seiwungu Pringsewu.

Kata Kunci: *Kompetensi, Lingkungan Kerja Non Fisik, Produktivitas Kerja*

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia (SDM) sangat berkontribusi dalam hal kelancaran aktivitas perusahaan dalam mencapai visi dan misinya. Ketika sebuah perusahaan mampu mencapai tujuannya sesuai dengan yang diinginkan, maka perusahaan tersebut dapat dikategorikan sebagai maju, karena hal tersebut menandakan bahwa sumber daya manusia (SDM) mampu mengoptimalkan pekerjaannya. Perusahaan benar-benar membutuhkan tenaga kerja yang berkualitas dalam konteks aktivitas produksi, dan mempertahankan lingkungan kerja yang positif sangat penting untuk memastikan kegiatan ini berfungsi dengan lancar (Damastara & Sitohang, 2020). Seberapa baik sumber daya diatur dan digunakan untuk mendapatkan hasil terbaik diukur dengan produktivitas (Suherman et al., 2022). Jumlah tenaga kerja dalam sebuah perusahaan seharusnya mampu menciptakan hasil produktivitas kerja yang maksimal guna mendukung pendapatan perusahaan dan berdampak positif bagi keseluruhan perusahaan. Efisiensi kerja harus dicapai oleh tenaga kerja yang memiliki kualitas kerja yang besar. Tenaga kerja dianggap produktif jika mampu menghasilkan produksi dengan

kuantitas yang tinggi dan kualitas yang memenuhi standar, sehingga produk dapat dianggap berkualitas (Eksan & Dharmawan, 2020).

Menurut Wibowo, (2017:93) Produktivitas mengacu pada hubungan antara hasil yang dicapai oleh sebuah organisasi dan sumber daya yang digunakan. Untuk mengukur produktivitas, kita dapat menghitung rasio dengan membagi jumlah keluaran dengan jumlah masukan yang diperlukan. Upaya untuk meningkatkan produktivitas dapat dilakukan dengan cara memperbaiki rasio ini, yaitu dengan menghasilkan lebih banyak keluaran atau meningkatkan kualitas hasil yang diperoleh tanpa meningkatkan jumlah sumber daya yang digunakan. Sedangkan menurut Sutrisno, (2023:102) Produktivitas dapat diartikan sebagai hasil fisik yang dihasilkan dari setiap unit usaha produktif. Ini mencerminkan seberapa efektif manajemen industri dalam memanfaatkan fasilitas produksi. Produktivitas juga berkaitan dengan seberapa efisien penggunaan tenaga kerja dan peralatan. Namun, inti dari semua ini adalah bahwa produktivitas kerja merupakan rasio antara output yang

dihasilkan dan waktu yang dibutuhkan untuk menciptakan produk oleh seorang pekerja.

LANDASAN TEORI

Produktivitas Kerja

Menurut Wibowo, (2017:93) Produktivitas adalah hubungan antara keluaran atau hasil organisasi dengan masukan yang diperlukan. Produktivitas dapat diukur dengan membagi keluaran dengan masukan. Meningkatkan produktivitas dapat dilakukan dengan memperbaiki rasio produktivitas, dengan menghasilkan lebih banyak keluaran atau output yang lebih baik dengan tingkat masukan sumber daya tertentu.

Menurut Sutrisno, (2023:102) Produktivitas adalah keluaran fisik per-unit dari usaha produktif. Produktivitas merupakan tingkat keefektifan dari manajemen industri di dalam penggunaan fasilitas-fasilitas untuk produksi. Produktivitas adalah keefektifan dari penggunaan tenaga kerja dan peralatan. Tetapi intinya semua mengarah pada tujuan yang sama, bahwa produktivitas kerja adalah rasio dari hasil kerja dengan waktu yang dibutuhkan untuk menghasilkan produk dari seorang tenaga kerja.

Menurut Sedarmayanti dalam (Ersa Mayang Sari et al., 2024) Produktivitas Kerja menegaskan bahwa Membandingkan hasil dengan total daya atau faktor produksi yang digunakan adalah proses umum untuk menentukan produktivitas. Proses membandingkan hasil dengan jumlah tenaga kerja, waktu yang diperlukan, atau barang serta jasa yang bisa dihasilkan oleh individu, kelompok, atau tenaga kerja dengan jumlah waktu tertentu dikenal sebagai produktivitas kerja.

Kompetensi

Setiap organisasi mengharapkan pegawainya dapat bekerja untuk mencapai tujuan organisasi, sesuai kompetensinya masing-masing dan sesuai pula dengan bidang tugasnya, peranan, fungsi, dan tanggung jawabnya. Untuk mencapai keberhasilan diperlukan landasan yang kuat berupa kompetensi kepemimpinan, kompetensi pekerja, dan budaya organisasi

yang mampu memperkuat dan memaksimalkan kompetensi. Dengan demikian kompetensi sangat berguna untuk membantu organisasi menciptakan kinerja tinggi. Sudaryo et al., (2018:177)

Menurut Edison et al., (2018:140) kompetensi adalah kemampuan individu untuk melaksanakan suatu pekerjaan dengan benar dan memiliki keunggulan yang didasarkan pada hal-hal menyangkut pengetahuan, keahlian dan sikap. Sedangkan menurut Wibowo, (2017:271) menyatakan bahwa Kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut.

Menurut Sudaryo et al., (2018:180) Kompetensi merupakan suatu keterampilan yang dimiliki oleh seseorang terhadap segala aspek pekerjaan yang akan dijalankan, dan keterampilan tersebut membuatnya merasa mampu untuk bisa mencapai berbagai tujuan dalam pekerjaannya. Menurut (Chandra et al., 2024) Kompetensi mencakup keahlian, pengetahuan, serta keahlian yang dimiliki karyawan dalam melaksanakan tugas pekerjaan mereka.

Lingkungan Kerja Non Fisik

Lingkungan Kerja adalah lingkungan Dimana pegawai melakukan pekerjaannya sehari-hari. Menurut Sedarmayanti dalam Sudaryo et al., (2018:47) definisi lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitar Dimana seseorang bekerja, metode kerja, serta pengaturan kerja (baik sebagai perorangan maupun sebagai kelompok).

Menurut Rahmawati et al., (2020:8) Lingkungan kerja non fisik adalah lingkungan kerja yang menyenangkan dalam arti terciptanya hubungan kerja yang harmonis antara karyawan dan atasan, karena pada hakekatnya manusia dalam bekerja tidak hanya mencari uang saja, akan tetapi bekerja merupakan aktivitas yang bertujuan untuk mendapatkan kepuasan.

Menurut Sedarmayanti dalam (Amuntai et al., 2024) Lingkungan kerja adalah tempat dimana karyawan bisa bekerja sama dengan

antar kelompok di dalamnya dengan target memenuhi tujuan perusahaan sesuai dengan visi dan misi perusahaan.

METODE PENELITIAN

Sumber Data

Sumber data yang dihasilkan oleh peneliti merupakan hasil akhir dari proses pengolahan selama berlangsungnya penelitian. Data pada dasarnya berawal dari bahan mentah yang disebut data mentah. Sumber data yang digunakan dalam proses penelitian adalah data primer. Data primer merupakan data yang diperoleh dari lapangan atau yang diperoleh dari responden yaitu karyawan Bumdes Jaya Makmur Pekon Sriwungu Kecamatan Banyumas Kabupaten Pringsewu. Data tersebut adalah hasil jawaban pengisian kuesioner dari responden yang terpilih dan memenuhi kriteria responden.

Teknik Pengumpulan Data

Sugiyono (2019) menyatakan bahwa studi Lapangan (field research), adalah teknik ini dilakukan dengan cara turun secara langsung ke lapangan penelitian untuk memperoleh data yang berkaitan dengan penelitian. lapangan penelitian untuk memperoleh data yang berkaitan dengan penelitian. Teknik yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner. Kuesioner adalah metode pengumpulan data yang digunakan dengan cara memberikan seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab. Pengumpulan data dengan cara memberi pernyataan tertulis kepada karyawan Bumdes Jaya Makmur Pekon Sriwungu Kecamatan Banyumas Kabupaten Pringsewu.

Populasi dan Sampel Populasi

Menurut Sugiyono, (2019:126) populasi adalah keseluruhan elemen yang hendak diduga karakteristiknya yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Berdasarkan penjelasan tersebut maka yang akan menjadi populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Bumdes Jaya Makmur Pekon Sriwungu Kecamatan Banyumas Kabupaten Pringsewu, yaitu sebanyak 32 orang.

Sampel

Menurut Sugiyono, (2019:127) sampel merupakan bagian dari jumlah dan

karakteristik populasi. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah *non-probability sampling* dengan menggunakan teknik *purposive sampling* yang pengambilan sampelnya didasari pada kriteria tertentu yang telah ditentukan oleh peneliti.

Sampel yang digunakan pada penelitian ini adalah karyawan Bumdes Jaya Makmur Pekon Sriwungu Kecamatan Banyumas Kabupaten Pringsewu, yaitu sebanyak 31 orang.

Variabel Penelitian dan Definisi Operasional Variabel

Menurut Sugiyono, (2019:67) variable penelitian pada dasarnya adalah segala sesuatu yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehari diperoleh informasi tentang hal tersebut, kemudian ditarik kesimpulannya. Menurut Sugiyono, (2019:69). Variabel bebas adalah variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependen (terikat). Variable (X) atau Independen (bebas) adalah variable yang mempengaruhi dalam penelitian ini adalah kompetensi (X1) dan lingkungan kerja non fisik (X2). Menurut Sugiyono, (2019:69). Variabel terikat adalah variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variabel bebas. Variabel (Y) atau Dependen (terikat) adalah variable yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat karena adanya variable bebas, dalam penelitian ini adalah Produktivitas kerja Karyawan (Y).

Tabel 1

Variable	Definisi konsep	Indikator	Skala
Kompetensi (X1)	Edison et al., (2018:140) kompetensi adalah kemampuan individu untuk melaksanakan suatu pekerjaan dengan benar dan memiliki keunggulan yang didasarkan pada hal-hal menyangkut pengetahuan, keahlian dan sikap.	1. Pengetahuan 2. Keahlian 3. Sikap	Likert

Lingkungan kerja non fisik (X2)	Menurut Rahmawati et al., (2020:8) Lingkungan kerja non fisik adalah lingkungan kerja yang menyenangkan dalam arti terciptanya hubungan kerja yang harmonis antara karyawan dan atasan, karena pada hakekatnya manusia dalam bekerja tidak hanya mencari uang saja, akan tetapi bekerja merupakan aktivitas yang bertujuan untuk mendapatkan kepuasan.	1. Hubungan reka n kerja setingkat. 2. Hubungan atasan dengan bawahan. 3. Kerjasama antar karyawan.	Likert
Produktivitas kerja (Y)	Menurut Sutrisno, (2023:102) Produktivitas adalah keluaran fisik per-unit dari usaha produktif. Produktivitas merupakan tingkat keefektifan dari manajemen industri di dalam penggunaan fasilitas-fasilitas untuk produksi	1. Kemampuan 2. Meningkatkan hasil yang dicapai 3. Semangat kerja 4. Pengembangan diri 5. Mutu 6. Efisiensi	Likert

Uji Persyaratan Instrumen Uji Validitas

Menurut Sugiyono (2019:176) menjelaskan bahwa validitas adalah instrumen yang dapat digunakan untuk mengukur antara data yang terjadi pada objek dengan data yang dapat dikumpulkan oleh peneliti. Sesuatu instrumen yang valid mempunyai validitas yang tinggi. Sebaliknya, instrumen yang kurang valid berarti memiliki validitas yang rendah dan untuk mengukur tingkat validitas dalam penelitian ini digunakan rumus dibawah ini: Kriteria pengujian:

1. Jika $r \text{ hitung} > r_{\text{tabel}}$, maka kuesioner dinyatakan valid.

2. Jika $r \text{ hitung} < r_{\text{tabel}}$, maka kuesioner dinyatakan tidak valid. Kriteria Pengujian :

1. Apabila $r \text{ hitung} > r_{\text{tabel}}$ maka H_0 ditolak H_a diterima
2. Apabila $r \text{ hitung} < r_{\text{tabel}}$ maka H_0 diterima H_a ditolak.
3. Pengujian validitas instrumen dilakukan melalui program SPSS
4. Penjelasan dan kesimpulan.

Uji Reliabilitas

Menurut Sugiyono, (2019:176) uji realibitas adalah uji yang digunakan untuk mengatur ketepatan suatu ukuran atau alat ukur yang dapat dipercaya harus memiliki realibitas yang tinggi. Jika alat ukur tersebut baik maka dapat diandalkan, walaupun digunakan berkali-kali dan hasilnya juga akan serupa. Uji reliabilitas dalam penelitian ini dilakukan dengan bantuan program SPSS.

Uji Persyaratan Analisis Data Uji Normalitas Sampel

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh (Sugiyono, 2018) uji normalitas data merupakan uji distribusi data yang akan dianalisis apakah penyebarannya normal atau tidak, maka kita tidak dapat menggunakan analisis parametric melainkan menggunakan analisis non- parametrik. Namun ada solusi lain jika data tidak berdistribusi normal, yaitu dengan menambah lebih banyak jumlah sampel. Penggunaan uji Kolomogrof-Smirnov atau uji K-S termasuk dalam golongan nonparametrik karena peneliti belum mengetahui apakah data yang digunakan termasuk data parametrik atau bukan. Pada uji K-S data dikatakan normal apabila nilai $\text{Sig} > 0.05$. Prosedur pengujian:

1. H_0 : Data berasal dari populasi berdistribusi normal. H_a : Data berasal dari populasi tidak berdistribusi normal.
2. Apabila nilai $(\text{sig}) < 0.05$ berarti sampel tidak normal. Apabila nilai $(\text{sig}) > 0.05$ berarti sampel normal.
3. Pengujian normalitas data melalui program SPSS (Statistical Program and Service Solution).

Uji Linieritas

Uji lineritas untuk mengetahui apakah variabel dependen dan variabel independen

terdapat hubungan linear. Menurut Ghazali (2018:167) uji linieritas digunakan untuk apakah spesifikasi model yang digunakan sudah benar atau tidak. Dengan uji linieritas akan diperoleh informasi apakah model empiris sebaiknya linier kuadrat atau kubik. dua variabel dikatakan mempunyai hubungan yang linier bila signifikansi lebih dari 0.05. dengan kata lain, uji linieritas dalam pengujian asumsi regresi dapat terpenuhi, yaitu variabel Y merupakan fungsi linier dari gabungan variabel-variabel X.

Prosedur pengujian :

1. Ho : Model regresi berbentuk linier. Ha : Model regresi tidak berbentuk linier.
2. Jika probabilitas (sig) > 0.05 maka Ho diterima. Jika probabilitas (sig) < 0.05 maka Ho ditolak.

Kesimpulan Pengujian normalitas data melalui program SPSS (Statistical Program and Service Solution seri 26)

Metode Analisis Data Regresi Linier Berganda

Analisis ini disusun untuk melihat hubungan antara variabel penelitian apakah hubungan yang terbangun hubungan positif atau hubungan negative. Persamaan regresi dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

$$Y = a + b_1x_1 + b_2x_2$$

Juliandi, dkk (2015 : 157) Dimana :

Y = Produktivitas kerja a = Konstanta

x_1 = Kompetensi

x_2 = lingkungan kerja non fisik

X_1 dan X_2 = Besaran koefisien regresi dari masing-masing variabel

Pengujian Hipotesis Uji Parsial (Uji-t)

Uji parsial (uji t) digunakan untuk menguji apakah setiap variabel independen Lingkungan Kerja Non Fisik (X_1) dan Stres Kerja (X_2) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen yaitu Kinerja Karyawan (Y) secara parsial dengan menggunakan SPSS dengan tingkat signifikansi yang ditetapkan 0,05 atau 5%. uji parsial digunakan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen. Uji t yaitu untuk menguji bagaimana pengaruh masing-masing variabel bebasnya secara sendiri-sendiri terhadap variabel terikatnya.

1. Pengaruh Kompetensi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan

Ho: Kompetensi tidak berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada Bumdes Jaya Makmur pekan Sriwungu Pringsewu.

Ha: Kompetensi berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada Bumdes Jaya Makmur pekan Sriwungu Pringsewu.

2. Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan

Ho: Lingkungan Kerja Non Fisik tidak berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada Bumdes Jaya Makmur pekan Sriwungu Pringsewu.

Ha: Lingkungan Kerja Non Fisik berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada Bumdes Jaya Makmur pekan Sriwungu Pringsewu.

Kriteria pengujian:

Menentukan dan membandingkan nilai probabilitas (sig) dengan nilai α (0,05) dengan perbandingan sebagai berikut:

1. Jika nilai sig < 0,05 maka Ho ditolak
2. Jika nilai sig > 0,05 maka Ho diterima
3. Menentukan simpulan dan hasil uji hipotesis

Uji Simultan (Uji-F)

Uji F atau uji model/uji anova, yaitu uji untuk melihat bagaimanakah pengaruh semua variabel bebasnya (X_1 dan X_2) secara bersama-sama terhadap variabel terikatnya (Y). Dalam menguji data ini menggunakan program SPSS. uji simultan atau bersama-sama digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen secara bersama-sama mempengaruhi variabel dependen.

Pengaruh Kompetensi dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan

Ho: Kompetensi dan Lingkungan Kerja Non Fisik tidak berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada Bumdes Jaya Makmur Pekan Sriwungu Pringsewu.

Ha: Kompetensi dan Lingkungan Kerja Non Fisik berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada Bumdes Jaya Makmur Pekan Sriwungu Pringsewu.

Kriteria pengujian:

Menentukan dan membandingkan nilai probabilitas (sig) dengan nilai α (0,05) dengan perbandingan sebagai berikut:

3. Jika nilai sig < 0,05 maka Ho ditolak
4. Jika nilai sig > 0,05 maka Ho diterima

5. Menentukan simpulan dan hasil uji hipotesis.
program SPSS. Selanjutnya untuk menginterpretasikan besarnya nilai r alpha indek Korelasi.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Deskripsi Sampel Penelitian

Tabel 2 Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase
Pria	17	54,8%
Wanita	14	45,2%
Total	31	100%

Sumber : Data Diolah, 2025

Berdasarkan tabel 2 responden berdasarkan jenis kelamin dapat dilihat bahwa karyawan Bumdes Jaya Makmur Pekon Sriwungu Pringsewu, paling banyak berjenis kelamin Pria yang berjumlah 17 karyawan atau sebesar 54,8%.

Tabel 3 Responden Berdasarkan Usia

No.	Usia	Jumlah (Orang)	Persentase (%)
1	<20 Tahun	0	0%
2	21-29 Tahun	8	25,8%
3	30-39 Tahun	6	19,4%
4	40-49 Tahun	11	35,5%
5	50-59 Tahun	6	19,4%
Jumlah		31	100%

Sumber : Data Diolah, 2025

Berdasarkan tabel 3 responden berdasarkan dari hasil uji frekuensi data bahwa karakteristik responden berdasarkan usia didominasi dengan responden yang berusia antara 40-49 dengan frekuensi sebanyak 11 responden atau dengan persentase 35,5%.

Tabel 4 Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

No.	Pendidikan Terakhir	Jumlah (Orang)	Persentase (%)
1	SMP	7	22,6%
2	SMA	15	48,4%
3	Sl	9	29,0%
Jumlah		31	100%

Sumber : Data Diolah, 2025

Berdasarkan tabel 4 responden berdasarkan dari hasil uji frekuensi data bahwa karakteristik responden berdasarkan Pendidikan terakhir didominasi dengan responden Pendidikan terakhir SMA dengan frekuensi sebanyak 15 responden atau dengan presentase 48,4%.

Tabel 5 Responden Berdasarkan Masa Kerja

No.	Masa Kerja	Jumlah (Orang)	Persentase (%)
1	< 3 Tahun	1	3,2%
2	3-5 Tahun	14	45,2%
3	5-10 Tahun	15	48,4%
4	10-15 Tahun	1	3,2%
Jumlah		31	100%

Sumber : Data Diolah, 2025

Berdasarkan tabel 5 responden berdasarkan dari hasil uji frekuensi data bahwa karakteristik responden berdasarkan masa kerja didominasi dengan responden yang bekerja selama 5-10 Tahun dengan frekuensi sebanyak 15 responden atau dengan presentase 48,4%.

Hasil Uji Validitas

Sebelum dilakukan pengolahan data maka seluruh jawaban yang diberikan oleh responden terlebih dahulu dilakukan uji validitas yang diujicobakan kepada responden. Uji validitas dilakukan dengan menggunakan korelasi *product moment* dilakukan dengan menggunakan aplikasi SPSS.

Tabel 6 Hasil Uji Validitas Variabel (Kompetensi)

Pernyataan	Rhitung	Rtabel	Kondisi	Simpulan
P1X1	0,648	0,355	rhitung > rtabel	Valid
P2X1	0,637	0,355	rhitung > rtabel	Valid
P3X1	0,644	0,355	rhitung > rtabel	Valid
P4X1	0,644	0,355	rhitung > rtabel	Valid
P5X1	0,778	0,355	rhitung > rtabel	Valid
P6X1	0,653	0,355	rhitung > rtabel	Valid
P7X1	0,819	0,355	rhitung > rtabel	Valid

			> rtabel	
P8X1	0,657	0,355	rhitung > rtabel	Valid
P9X1	0,500	0,355	rhitung > rtabel	Valid

Lingkungan Kerja Non Fisik

Pernyataan	Rhitung	Rtabel	Kondisi	Simpulan
P1X2	0,621	0,355	rhitung > rtabel	Valid
P2X2	0,435	0,355	rhitung > rtabel	Valid
P3X2	0,492	0,355	rhitung > rtabel	Valid
P4X2	0,540	0,355	rhitung > rtabel	Valid
P5X2	0,549	0,355	rhitung > rtabel	Valid
P6X2	0,667	0,355	rhitung > rtabel	Valid
P7X2	0,362	0,355	rhitung > rtabel	Valid
P8X2	0,485	0,355	rhitung > rtabel	Valid
P9X2	0,362	0,355	rhitung > rtabel	Valid

Produktivitas Kerja

Pernyataan	Rhitung	Rtabel	Kondisi	Simpulan
P1Y	0,615	0,355	rhitung > rtabel	Valid
P2Y	0,654	0,355	rhitung > rtabel	Valid
P3Y	0,605	0,355	rhitung > rtabel	Valid
P4Y	0,638	0,355	rhitung > rtabel	Valid
P5Y	0,712	0,355	rhitung > rtabel	Valid
P6Y	0,665	0,355	rhitung > rtabel	Valid
P7Y	0,612	0,355	rhitung > rtabel	Valid
P8Y	0,669	0,355	rhitung > rtabel	Valid
P9Y	0,598	0,355	rhitung > rtabel	Valid
P10Y	0,674	0,355	rhitung > rtabel	Valid
P11Y	0,673	0,355	rhitung > rtabel	Valid
P12Y	0,617	0,355	rhitung > rtabel	valid

Sumber : Data Diolah, 2025

Berdasarkan tabel 6 hasil uji validitas variabel, menunjukan bahwa seluruh item pernyataan yang bersangkutan dengan variabel Kompetensi, Lingkungan Kerja Non Fisik dan Produktivitas Kerja, memperoleh

hasil yang didapatkan adalah nilai $\text{Sig} < \alpha$. Dengan demikian seluruh item pernyataan variabel kepemimpinan, kompetensi dan kinerja dinyatakan valid dan dapat digunakan dalam penelitian.

Hasil Uji Reliabilitas

Setelah uji validitas maka pengujian kemudian melakukan uji reliabilitas terhadap masing-masing instrumen variabel menggunakan rumus Alpha Cronbach dengan bantuan program SPSS. Hasil uji reliabilitas setelah dikonsultasikan dengan daftar interprestasi koefisien r dapat dilihat pada tabel berikut

Tabel 7 Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Koefisien Alpha Cronbach	Koefisien r	Simpulan
Kompetensi (X1)	0,823	0,8000-1,000	Sangat Tinggi
Lingkungan Kerja Non Fisik (X2)	0,624	0,6000-0,7999	Tinggi
Produktivitas Kerja (Y)	0,863	0,8000-1,000	Sangat Tinggi

Sumber : Data Diolah, 2025

Berdasarkan hasil uji reliabilitas tabel 7 diatas nilai cronbach's alpha sebesar 0,624 untuk variabel Lingkungan Kerja Non Fisik (X2) dengan tingkat reliabel Tinggi. Nilai cronbach's alpha sebesar 0,823 dan 0,863 untuk variabel Kompetensi (X1) dan Produktivitas Kerja (Y) dengan tingkat reliabel Sangat Tinggi.

Hasil Uji Persyaratan Analisis Data Hasil Uji Normalitas

Untuk mengetahui data normal atau mendekati normal bisa dilakukan dengan Uji Non Parametrik *One-Sample Kolmogorov – Smirnov Test* pada SPSS. Hasil perhitungan uji normalitas sebagai berikut,

Tabel 8 Hasil Uji Normalitas

Sig	Alpha	Kondisi	Simpulan
0,169	0,05	Sig > Arelphare	Normal

Sumber : Data Diolah, 2025

Berdasarkan tabel 8 *One-Sample Kolmogorov Test-Smirnov* diatas, menunjukan bahwa nilai *kolmogorov smirnov (KS)* diketahui nilai sebesar $0,169 > 0,05$ maka sesuai dengan dasar pengambilan Keputusan dalam uji normalitas

kologorov-smirnov, maka nilai residual terstandarisasi berdistribusi Normal.

Hasil Uji Linieritas

Uji ini dilakukan untuk melihat apakah model regresi dapat didekati dengan persamaan linear dan uji ini biasanya digunakan sebagai prasyarat dalam analisis korelasi ataupun regresi linear. Hasil uji linearitas pada penelitian ini adalah sebagai berikut,

Tabel 9 Hasil Uji Linieritas

Variabel	Sig	Alpha	Kondisi	Simpulan
Kompetensi Terhadap Produktivitas Kerja	0,519	0,05	Sig > Alpha	Linier
Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Produktivitas Kerja	0,128	0,05	Sig > Alpha	Linier

Sumber : Data Diolah, 2025

1. Kompetensi Terhadap Produktivitas Kerja

Berdasarkan tabel 9 hasil perhitungan ANOVA table didapat nilai Sig pada baris *deviation from linearity* $0,519 > 0,05$ maka H_0 diterima yang menyatakan model regresi berbentuk linier.

2. Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Produktivitas Kerja

Berdasarkan tabel 9 hasil perhitungan ANOVA table didapat nilai Sig pada baris *deviation from linearity* $0,128 > 0,05$ maka H_0 diterima yang menyatakan model regresi berbentuk linier.

Hasil Analisis

Data Regresi Linear Berganda

Tabel 10 Persamaan Regresi Linear Berganda

Variable	B
(Constant)	1,692
Kompetensi	0,487
Lingkungan Kerja Non Fisik	0,776

Sumber : Data Diolah, 2022

Berdasarkan tabel 10 diatas merupakan hasil perhitungan regresi linier berganda dengan menggunakan program SPSS. Diperoleh hasil persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 1,692 + 0,487X_1 + 0,776X_2 + et$$

1. Nilai konstanta sebesar 1,692 yang berarti bahwa tanpa adanya variabel Kompetensi dan Lingkungan Kerja Non Fisik, maka besarnya Produktivitas Kerja adalah 1,692 satuan
2. Koefisien Kompetensi, artinya jika kepemimpinan naik sebesar satu satuan maka kinerja akan meningkat sebesar 0,487 satu satuan.
3. Koefisien Lingkungan Kerja Non Fisik, artinya jika Lingkungan Kerja Non Fisik naik sebesar satu satuan maka kinerja akan meningkat sebesar 0,776 satu satuan.

Hasil Uji Hipotesis Secara Parsial (Uji t)

Uji t parsial digunakan untuk menguji apakah sebuah variabel bebas benar memberikan pengaruh terhadap variabel terikat. Hasil uji hipotesis secara parsial (Uji t) adalah sebagai berikut

Tabel 11 Hasil Uji Parsial (Uji-t)

Variabel	t	Alfa	Kondisi	Keterangan
Kompetensi	0,030	0,05	thitung < ttabel	Berpengaruh
Lingkungan Kerja Non Fisik	0,000	0,05	thitung < ttabel	Berpengaruh

Sumber : Data Diolah, 2022

1. Pengaruh Kompetensi (X1) Terhadap Produktivitas Kerja (Y)

Berdasarkan pada tabel 11 didapat perhitungan pada variabel Kompetensi (X1) diperoleh nilai t hitung sebesar 2,544 sedangkan nilai t tabel dengan

$$t_{\text{tabel}} = t(\alpha/2; n-k-1)$$

$$= t(0,05/2; 31-2-1)$$

$$= t(0,025; 28)$$

$$= 2,048$$

Hasil tersebut menunjukkan bahwa nilai thitung lebih besar dari nilai ttabel ($2,544 > 2,045$) H_0 ditolak dan H_a diterima, sehingga dapat disimpulkan bahwa Kompetensi (X1) berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja (Y) pada Bumdes Jaya Makmur Pekon Sriwungu Pringsewu.

2. Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik (X2) Terhadap Produktivitas Kerja (Y)

Berdasarkan pada tabel 4.15 didapat perhitungan pada variabel Lingkungan Kerja Non Fisik (X2)

diperoleh nilai t hitung sebesar 3,555
sedangkan nilai t tabel dengan
 $t_{tabel} = t(\alpha/2; n-k-1)$
 $= t(0,05/2; 31-2-1)$
 $= t(0,025; 28)$
 $= 2,048$

Hasil tersebut menunjukkan bahwa nilai t hitung lebih besar dari nilai t tabel ($3,555 > 2,048$) H_0 ditolak dan H_a diterima, sehingga dapat disimpulkan bahwa Lingkungan Kerja Non Fisik (X_2) berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja (Y) pada Bumdes Jaya Makmur Pekon Sriwungu Pringsewu.

Hasil Uji Hipotesis Secara Simultan (Uji-f)

Uji f simultan digunakan untuk menguji apakah sebuah variabel bebas benar memberikan pengaruh terhadap variabel terikat. Hasil uji hipotesis secara parsial (Uji f) adalah sebagai berikut

Tabel 12 Hasil Uji Simultan (Uji-f)

Variabel	F	Alph a	Kondisi	Keterangan
Komptensi dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Produktivitas Kerja	20,169	0,05	$F_{hitung} < F_{tabel}$	Berpengaruh

Sumber : Data Diolah, 2020

Berdasarkan tabel 12 Sehingga diperoleh F tabel sebesar 2.92 Berdasarkan hasil perhitungan, diperoleh F hitung = 20,169 $> F$ tabel = 2,92 Hal ini menunjukkan bahwa H_a diterima, sehingga dapat disimpulkan bahwa Kompetensi dan Lingkungan Kerja Non Fisik berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja.

Pembahasan

Pembahasan Kompetensi Terhadap Produktivitas Kerja

Berdasarkan hasil uji parsial (Uji t) diperoleh nilai t hitung ($2,544$) $> t$ tabel ($2,045$), dapat disimpulkan bahwa kompetensi (X_1) berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja (Y) pada Bumdes Jaya Makmur Pekon Sriwungu Pringsewu. Menurut Edison et al., (2018:140) kompetensi adalah kemampuan individu untuk melaksanakan suatu pekerjaan dengan benar dan memiliki keunggulan yang didasarkan pada hal-hal menyangkut pengetahuan, keahlian dan sikap.

Berdasarkan Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Ersa Mayang Sari et al., 2024), yang berjudul Pengaruh Kompetensi dan lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja karyawan pada Bagian Produksi di Pt. XYZ otomotif Karawang.

Pembahasan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Produktivitas Kerja

Berdasarkan hasil uji parsial (Uji t) diperoleh nilai t hitung ($3,555$) $> t$ tabel ($2,045$), dapat disimpulkan bahwa Lingkungan Kerja Non Fisik (X_2) berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja (Y) pada Bumdes Jaya Makmur Pekon Sriwungu Pringsewu. Menurut (Rahmawati et al., 2020:61) Lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan. Berdasarkan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Chandra et al., 2024) yang berjudul Pengaruh Lingkungan Kerja, Kompetensi, dan Komunikasi kerja terhadap produktivitas Karyawan PT. Anugerah Sawit Sejahtera, Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap produktivitas.

Pembahasan Kompetensi dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Produktivitas Kerja

Berdasarkan hasil uji simultan (Uji F) diperoleh nilai t hitung ($20,169$) $> t$ tabel ($2,92$), dapat disimpulkan bahwa Kompetensi (X_1) dan Lingkungan Kerja Fisik (X_2) berpengaruh signifikan Terhadap Produktivitas Kerja (Y) pada Bumdes Jaya Makmur Pekon Sriwungu Pringsewu.

Menurut Edison et al., (2018:140) kompetensi adalah kemampuan individu untuk melaksanakan suatu pekerjaan dengan benar dan memiliki keunggulan yang didasarkan pada hal-hal menyangkut pengetahuan, keahlian dan sikap. Menurut (Rahmawati et al., 2020:61) Lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan.. Berdasarkan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Amuntai et al., 2024) yang berjudul

Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Dan Kompetensi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Di Perusahaan Pt. Ajidharma Corporindo, hasil penelitian menunjukkan lingkungan kerja, motivasi dan kompetensi secara simultan berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data dan pengajuan hipotesis yang telah dilakukan mengenai pengaruh Kompetensi dan Lingkungan Kerja Non Fisik terhadap pada Bumdes Jaya Makmur Pekon Sriwungu Pringsewu, Maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Kompetensi (X1) berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja (Y) pada Bumdes Jaya Makmur Pekon Sriwungu Pringsewu.
2. Lingkungan Kerja Non Fisik (X2) berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja (Y) pada Bumdes Jaya Makmur Pekon Sriwungu Pringsewu.
3. Kompetensi (X1) dan Lingkungan Kerja Non Fisik (X2) berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja (Y) pada Bumdes Jaya Makmur Pekon Sriwungu Pringsewu.

Saran

Bagi Perusahaan

1. Pada Kompetensi penulis menyarankan perusahaan Meningkatkan transparansi dalam struktur gaji dan tunjangan agar karyawan merasa dihargai dan termotivasi.
2. Pada Lingkungan kerja non fisik penulis menyarankan perusahaan Memastikan hubungan yang baik antar karyawan, komunikasi yang baik antar karyawan agar mempermudah penyelesaian tugas dan mengurangi miskomunikasi yang dapat menghambat produktivitas kerja.
3. Pada produktivitas kerja penulis menyarankan untuk meningkatkan semangat kerja karyawan, dan

pengembangan diri agar produktivitas kerja berjalan dengan efektif.

DAFTAR PUSTAKA

- [1] Amuntai, K., Bukhori, M., & Ruspitasari, W. (2024). PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, MOTIVASI DAN KOMPETENSI TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN DI PERUSAHAAN PT. AJIDHARMA CORPORINDO. *Jurnal Ilmiah Riset Aplikasi Manajemen*, <https://doi.org/10.32815/jiram.v2i1.52>
- [2] Chandra, J., Handoyo, P., Rosa, A. C., Hendry, H., & Telaumbanua, F. (2024). PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, KOMPETENSI DAN KOMUNIKASI KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KARYAWAN PT. ANUGERAH SAWIT SEJAHTERA. *IJMA (Indonesian Journal of Management and Accounting)*, 5(1), 144.
- [3] [https://doi.org/10.21927/ijma.2024.5\(1\).144-153](https://doi.org/10.21927/ijma.2024.5(1).144-153)
- [4] Damastara, A., & Sitohang, S. (2020). PENGARUH PELATIHAN, LINGKUNGAN KERJA DAN KOMPETENSI TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN. 9.
- [5] Edison, Anwar, & Komariyah. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Stratego dan Perubahan dalam Rangka Meningkatkan Kinerja Pegawai dan Organisasi*. Alfabeta.
- [6] Eksan, F., & Dharmawan, D. (2020). PENGARUH KOMPETENSI DAN MOTIVASI TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PT ASTRA INTERNATIONAL DAIHATSU, TBK
- [7] CIBUBUR. *Jurnal Ekonomi dan Industri*, 21(2). <https://doi.org/10.35137/jei.v21i2.431>
- [8] Ersu Mayang Sari, Suroso, & Flora Patricia Anggela. (2024). Pengaruh Kompetensi dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada Bagian Produksi di PT

- XYZ Otomotif Karawang. *Al-Kharaj: Jurnal Ekonomi, Keuangan & Bisnis Syariah*, 6(12). <https://doi.org/10.47467/alkharaj.v6i12.4743>
- [11] Hasan Misbahul, (2021). Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Sub Bagian Tata Usaha Bagian Umum Sekretariat Daerah Kabupaten Jember, Sekolah Tinggi Ilmu Administrasi (STIA) Pembangunan Jember.
- [12] Kristianti, N. M. E., Ningsih, N. L. A. P., & Yamawati, N. K. S. (2024). PENGARUH MOTIVASI, DISIPLIN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN
- [13] PADA BUMDES EKA BUDI SAKTI DI DESA SERAYA. *Warmadewa Management and Business Journal (WMBJ)*, 6(1), 27–39. <https://doi.org/10.22225/wmbj.6.1.2024.27-39>
- [14] Kusumawardana, Halim, & Rosidi. (2023). *Pengaruh Kompetensi Dan Penempatan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Kabupaten Probolinggo*. <https://doi.org/Al-Idarah: Jurnal Manajemen dan Bisnis Islam>
- [15] Robuka Lusi Agustina, (2017). Pengaruh Keselamatan Kesehatan Kerja (K3) Dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Cv. Kencana Sakti Way Kanan. Institut Informatika dan Bisnis Dramajaya.
- [16] Julietta Marsyanda, (2024). Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik dan Strss Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Mekanik PT. Astra Interational TBK. AUTO 2000 Raden Intan. Institut Informatika dan Bisnis Dramajaya.
- [17] Nofriyanti, E., & Kuswantoro. (2019). *Pengaruh Kompetensi Pegawai, Budaya Organisasi, Disiplin Pegawai, dan Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai*.
- [18] Putra Angga Lestiana, (2018). Pengaruh Kompetensi dan Kinerja Karyawan terhadap Pengembangan Karir Melalui Motivasi Sebagai Variabel Intervening di kantor BPJS Ketenagakerjaan Cabang Madiun. Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Ponorogo.
- [19] Rahmawati, Sa'adah, & Chabibi. (2020). *Karakteristik Individu dan Lingkungan Kerja Serta Pengaruh Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan*. LPPM UNIVERSITAS KH. A. WAHAB HASBULLAH.
- [20] Robbins, S. S., & Jugde, T. A. (2015). *Perilaku Organisasi*. Selemba Empat.
- [21] Sedarmayanti, Hamdani, Herwati, & Kamariyah. (2020). *Pengaruh Human Capital Dan Insentif Terhadap Kinerja Pegawai Di Rumah Sakit Umum Daerah dr. Slamet Kabupaten Garut*.
- [22] Setiarlan, A., Ahmadun, Nurmaningsih, & Asim. (2022). *Pengaruh Kompetensi Dan Kepemimpinan Transformasional Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pt. Jasa Swadaya Utama*.
- [23] Sudaryo, Aribowo, & Sofiaty. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Kompensasi Tidak Langsung dan Lingkungan Kerja Fisik*. CV ANDI OFFSET.
- [24] Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. ALFABETA, cv. Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. ALFABETA, cv.
- [25] Suherman, E., Suroso, S., & Sumarni, N. (2022). Analisis E-Servqual Dan Etika Perilaku Penjual Terhadap E-Satisfaction Shopee. *Widya Cipta: Jurnal Sekretari dan Manajemen*, 6(2), 151–161. <https://doi.org/10.31294/widyacipta.v6i2.12783>
- [26] Sutrisno. (2023). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. KENCANA. Wibowo. (2017). *Manajemen Kinerja*. PT RAJAGRAFINDO PERSADA.
- [27] Yohanson, A., Hakim, L., & Sari, S. P. (2021). Lingkungan Kerja Fisik Dan Disiplin Terhadap Produktivitas Kerja (Kasus Karyawan Produksi PT.KMALampung). *Jurnal*

Manajemen dan Bisnis (JMB), 2(2).
<https://doi.org/10.57084/jmb.v2i2.716>