Jurnal Inovasi dan Kreativitas
Beranda Jurnal: https://joecy.org/index.php/joecy
e-mail: jurnaljoecy@gmail.com

Fakultas Pendidikan
Universitas Pahlawan Tuanku Tambusai
ISSN 2775-771X (Daring)
ISSN 2962-570X **(Dicetak)**
5 (2) 2025, page: 14594-14607

Pengaruh Turnover Intention Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Di Kantor Camat Palibelo

Safriani [I], Rahmatia [2], Firmansyah Kusumayadi [3]
[123] Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Bima

safriani.stiebima21@gmail.com [1], rahmatia.stiebima@gmail.com [2], firmansyah90.stiebima@gmail.com [3]

Published: July , 2025

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh turnover intention dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja pegawai di Kantor Camat Palibelo. Turnover intention merujuk pada keinginan karyawan untuk keluar dari organisasi, sedangkan lingkungan kerja mencakup kondisi fisik maupun non-fisik yang memengaruhi kenyamanan dan kinerja pegawai. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei. Data dikumpulkan melalui kuesioner yang disebarkan kepada 41 responden yang merupakan pegawai aktif di Kantor Camat Palibelo. Teknik analisis yang digunakan adalah regresi linier berganda dengan bantuan program SPSS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa turnover intention berpengaruh negatif dan signifikan terhadap produktivitas kerja, artinya semakin tinggi keinginan pegawai untuk keluar dari pekerjaan, maka semakin rendah produktivitas kerjanya. Sebaliknya, lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja. Lingkungan kerja yang baik mampu meningkatkan semangat, kenyamanan, serta efisiensi kerja pegawai. Secara simultan, turnover intention dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai. Temuan ini menunjukkan pentingnya peran manajemen dalam menciptakan lingkungan kerja yang kondusif serta menurunkan tingkat turnover intention guna menjaga dan meningkatkan produktivitas kerja pegawai. Penelitian ini memberikan kontribusi bagi pengambil kebijakan di sektor pemerintahan daerah untuk lebih memperhatikan faktor-faktor internal yang memengaruhi kinerja pegawai.

Kata kunci: Turnover intention, lingkungan kerja, produktivitas kerja, pegawai, kantor camat.

ABSTRACT

This study aims to determine and analyze the effect of turnover intention and work environment on employee productivity at the Palibelo District Office. Turnover intention refers to employees' desire to leave the organization, while the work environment includes both physical and non-physical conditions that affect employee comfort and performance. This research employs a quantitative approach using a survey method. Data were collected through questionnaires distributed to 41 active employees at the Palibelo District Office. The analysis technique used is multiple linear regression with the help of SPSS software. The results show that turnover intention has a negative and significant effect on work productivity, meaning that the higher the employee's intention to leave the job, the lower their productivity. Conversely, the work environment has a positive and significant effect on productivity. A good work environment can enhance employee morale, comfort, and work efficiency. Simultaneously, turnover intention and work environment significantly affect employee productivity. These findings highlight the importance of management's role in creating a conducive work environment and reducing turnover intention to maintain and enhance employee productivity. This research contributes to policy makers in regional government to better consider internal factors that influence employee performance.

Keywords: Turnover intention, work environment, work productivity, employees, district office.

© The Author(s). 2021 Open Access This article is licensed under a Creative Commons Atibution 4.0 International License, which permits use, sharing, adaptation, distribution and reproduction in any medium or format, as long as you give appropriate credit to the original author(s) and the source, provide a link to the Creative Commons licence, and indicate if changes were made. The images or other third party material in this article are included in the article's Creative Commons licence, unless indicated otherwise in a credit line to the material. To view a copy of this licence, visit http://creativecommons.org/licenses/by/4.0

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia berperan penting dalam pengembangan dan kemajuan suatu organisasi atau perusahaan. SDM merupakan ujung tombak suatu organisasi dalam mencapai tujuan yang diinginkan. Keberhasilan serta kesuksesan yang diraih oleh organisasi tentunya didukung oleh kualitas sumber daya manusia dalam hal ini adalah pegawai. Maka dari itu, organisasi diharuskan mengelola sumber daya manusia dengan baik demi kelangsungan hidup dan kemajuan organisasi. Berbagai cara dapat dilakukan agar pegawai bertahan dan mengarahkan kemampuannya untuk kemajuan organisasi. Begitu pentingnya peran pegawai dalam memajukan organisasi maka hendaknya kualitas pegawai harus ditingkatkan dengan memperhatikan pegawai yang Turnover Intention. Menurut robbins dan judge (2018) bahwa Ternover Intention adalah kecendrungan pegawai untuk meninggalkan organisasi karna pekerjaan yang kurang menarik atau adanya alternatif pekerjaan lain. Apabila organisasi kurang memberikan perhatian kepada pegawainya maka akan menyebabkan pegawai Turnover Intention sehingga tugas yang diberikan tidak terselesaikan sesuai yang di harapkan organisasi. Pegawai perlu mendapatkan perhatian dan perlakuan secara adil dan tepat sehingga dapat meningkatkan semangat kerja dan tugas yang diberikan dapat terselesaikan dengan baik.

Turnover intention adalah keinginan pegawai untuk meninggalkan organisasi, baik secara sukarella maupun tidak sukarela. keinginan ini bisa muncul karna berbagai alasan seperti pekerjaan saat ini kurang menarik, Sebaliknya jika pekerjaan di laksanakan dan tersedia altenatif pekerjaan yang lebih baik pegawai akan besar keinginan di lingkungan yang baru. lingkungan Kerja juga mempengaruhi Produktivitas Kerja. Menurut Serdamayanti (2018) Lingkungan Kerja adalah sebuah keseluruhan alat pekakas dan bahan yang di hadapi Lingkungan sekitarnya, metode kerja serta pengaturan kerja. Lingkungan Kerja adalah serangkaian sifat kondisi kerja yang dapat di ukur berdasarkan persepsi bersama dari para anggota organisasi yang hidup dan bekerjasama dengan suatu organisasi. Lingkungan Kerja yang baik adalah lingkungan yang aman, nyaman dan positif. Lingkungan Kerja yang baik dapat membuat pegawai merasa di hargai, di dukung dan termotivasi. Lingkungan Kerja yang tidak baik adalah budaya bersaing yang tidak sehat, beban kerja yang berlebihan, kurang transparansi sistem kerja, sering di remehkan dan lain-lain .Sehingga berdampak buruk pada kesehatan, mental dan fisik pegawai yang dapat menurunkan produktivitas kerja.

Produktivitas Kerja merupakan ukuran efisien dan efektivitas pekerjaan yang siap dilakukan oleh pegawai dalam suatu organisasi. Menurut Kusrianto (2017) Produktivitas Kerja yaitu perbandingan antara hasil yang di capai dengan peran serta tenaga kerja dalam suatu waktu meningkat bagi Produktivitas Kerja baik di dalam maupun di luar seperti ciri-ciri di orang tersebut. Ciri-ciri orang yang beraktivitas kerja tidak bagus yaitu Selalu menyalahkan orang lain, meremehkan pendapat orang lain serta membawa masalah pribadi di kantor., sebaliknya ciri-ciri orang yang beraktivitas kerja bagus yaitu memiliki kemampuan komunikasi yang baik, memiliki karakter dan komitmen yang kuat, pegawai yang memiliki karakter bagus mendorong mental pegawai bekerja lebih produktif.

Kantor Camat Palibelo adalah menjalankan administrasi yang bertugas untuk kesehjahteraan masyarakat di wilayah Kecamatan. Camat merupakan pemimpin dan koordinator penyelenggaraan pemerintahan di wilayah Kecematan. Kantor camat berlokasi di Desa Teke Kecematan Palibelo Kabupaten Bima, Nusa Tenggara Barat. Dengan adanya kantor camat yang melayani masyarakat di tuntut untuk memberikan pelayanan yang efektif dan efesien, sehingga proses pelayanan dapat berjalan dengan baik dan terselesaikan tepat waktu. Dengan demikian masyarakat dapat mendapatkan pelayanan yang maksimal dan memuaskan.

Berdasarkan hasil observasi awal yang dilakukan peneliti pada objek penelitian menemukan beberapa masalah terkait Turnover Intention yang dirasakan oleh pegawai Kantor camat palibelo. Tujuan absensi untuk meningkatkan tingkat kehadiran. Namun dimana Turnover Intention yang dirasakan pada Kantor Camat Palibelo yaitu beberapa pegawai khususnya di bidang pemadam kebakaran (damkar). Berjenuh dalam pekerjaan yang rutinitasnya hanya pada saat kebakaran saja kemudian setelah mencek peralatan kebakarang banyak menghabiskan waktu untuk santai di pos

satpam dan memanfaatkan waktu di sektor pertanian pada musim tanam dan panen. Dikarenakan ruangan kerja yang kurang memberikan kenyaman atau kurang memadai serta masih ada beberapa pegawai yang masih belum memahami kondisi kerja dikantor Camat Palibelo. Hal ini akan memberikan dampak kepada Produktivitas Kerja pegawai pada kantor Camat Palibelo serta menyelesaikan tugas masih rendah di sebabkan kurangnya interaksi antara beberapa pegawai. Selain Turnover Intention faktor penting yang mempengaruhi Lingkungan Kerja adalah petugas Pemadam kebakaran yang kekurangan alat-alat untuk menanggulangan kebakaran. Produktivitas kerja yang baik antara sesama tim akan menumbuh rasa semangat bekerja yang tinggi untuk mencampai tujuan dari organisasi tersebut. Berdasarkan pemaparan di atas peneliti tertarik melakukan penelitian dengan judul,"Pengaruh turnover intention dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja pegawai di kantor camat palibelo".

METODE

A. JENIS PENELITIAN

Jenis penelitian ini adalah penelitian asosiatif. Penelitian asosiatif merupakan suatu pernyataan yang menunjukan tentang hubungan antara dua variable atau lebih (Sugiyono, 2019). Adapun dalam penelitian yaitu pengaruh signifisikan secara simultan terhadap Lingkungan Kerja. Atau pengaruh variabel bebas yaitu Turnover Intention (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) terhadap variable terikat yaitu Produktivitas Kerja (Y).

B. INSTRUMEN PENELITIAN

Menurut Sugiyono (2017) dalam penelitian ini untuk mengukur variabel bebas dan terikat maka digunakan Kuesioner yang bersifat tertutup dimana responden diberi alternatif pilihan jawaban pada setiap pernyataan. Kuesioner dibagikan pada sejumlah responden, dan seluruh variabel akan diukur menggunakan instrumen skala likert sebagai berikut.

Tabel 1. Instrumen Penellitian

No.	Alternatif Jawaban	Skor
1.	Sangat Tidak Setuju (STS)	1
2.	Tidak Setuju (TS)	2
3.	Netral (N)	3
4.	Setuju (S)	4
5.	Sangat Setuju (SS)	5

C.POPULASI DAN SAMPEL PENELITIAN

1. Populasi

Menurut Sugiyono (2019) Populasi adalah generalisasi wilayah yang terdiri atas obyek/subyek yang memiliki kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah Pegawai Kantor Camat Palibelo. Adapun populasi dalam penelitian ini sebanyak 41 orang pada Pegawai Kantor Camat Palibelo yang terdiri dari ASN sebanyak 14, P3k 16 orang dan pegawai honorer sebanyak 11.

2. Sampel

Menurut Sugiyono (2019) Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Bila populasi besar, dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, misalnya karena keterbatasan dana, tenaga dan waktu, maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi itu. Maka dari itu sampel yang diambil dari populasi harus betul-betul representatif atau mewakili. Dalam penelitian ini teknik sampling menunggunakan non probabyliti sampling dengan jenis sampling jenuh. Yakni tehnik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel dalam hal ini sampel berjumlah 41 orang pegawai.

D. LOKASI PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan pada Kantor Camat Palibelo berlokasi di Desa Teke kecamatan Palibelo, Kabupaten Bima, Nusa Tenggara Barat.

E. TEKNIK PENGUMPULAN DATA

1. Observasi

Menuurut Sugiyono (2016) observasi adalah suatu metode atau cara untuk menganalisis dan melakukan pencatatan yang dilakukan secara sistematis, tidak hanya terbatas dari orang, tetapi juga objek-objek alam yang lain dan yang terkait yakni mengamati fenomena yang terjadi pada variabel turnover intention, lingkungan kerja, dan produktivitas kerja.

2. Angket (kuesioner)

Menurut Sugiyono (2016) bahwa "kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya dalam penelitian ini pernyataan terkait Turnover intention, Lingkungan Kerja dan Produktivitas Kerja.

3. Studi Pustaka

Menurut Sugiyono (2016), studi pustaka berkaitan dengan kajian teoritis dan referensi lain yang berkaitan dengan nilai, budaya dan norma yang berkembang pada situasi sosial yang diteliti, selain itu studi pustaka sangat penting dalam melakukan penelitian, hal ini dikarenakan penelitian tidak akan lepas dari literatur-literatur ilmiah jurnal yang terkait dengan Turnover Intention, Lingkungan Kerja dan Produktivitas Kerja.

F. TEKNIK ANALISIS DATA

Menurut Sugiyono (2019) analisis data merupakan kegiatan setelah data dari seluruh responden atau sumber data lain terkumpul. Penelitian ini menggunakan metode analisis dengan menggunakan program komputer SPSS Versi 23. Adapun teknik analisis data yang digunakan:

1. Uji Validitas dan Uji Reabilitas
   a. Uji Validitas

      Menurut Sugiyono (2016) menunjukkan derajat ketepatan antara data yang sesungguhnya terjadi pada objek dengan data yang dikumpulkan oleh peneliti untuk mencari validitas sebuah item, Suatu variabel dikatakan valid jika memiliki nilai r hitung > 0, 300. Pengujian validitas ini dihitung dengan menggunakan bantuan dari Program SPSS.

   b. Uji Reliabilitas

      Menurut Ghozali (2013) Reliabilitas berhubungan dengan kepercayaan masyarakat. Reabilitas merupakan alat untuk mengukur suatu daftar pertanyaan koenisioner yang merupakan indikator dari variabel-variabel yang diteliti. Suatu variabel dikatakan reliable (handal) jika memiliki nilai Cronbach Alpha >0,600. Pengujian relibilitas ini dihitung dengan menggunakan bantuan dari Program SPSS.

2. Uji Asumsi Klasik

Menurut Ghozali (2013), Uji asumsi klasik merupakan tahap awal yang digunakan sebelum analisis regresi linear berganda

a. Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk menguji apakah model regresi mempunyai distribusi normal ataukah tidak. Pada penelitian ini, uji yang digunakan untuk menguji kenormalan adalah uji kolmogorov-smirnov dengan melihat data residualnya apakah berdistribusi normal atau tidak. Menurut Ghozali (2018) terdapat cara yang dapat dilakukan dalam mengetahui apakah data atau residual berdistribusi normal atau tidak yaitu Pendekatan Kolmogorof Smirnov. Pengujian ini menggunakan statistika non parametic Kolmogorov-Smirnov (K-S), dengan kriteria Nilai probabilitas > 0,05, maka hal ini berarti data berdistribusi normal dan sebaliknya.

b. Uji Heterokedastisitas

Uji Heterokedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan lainnya. Model regresi yang baik adalah yang Homokedastisitas atau tidak terjadi Heterokedastisitas (Ghozali, 2018). Menurut Ghozali (2018) dasar yang digunakan dalam menentukan ada tidaknya heterokedastisitas yaitu, jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik yang menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka mengindikasikan tidak terjadi heterokedastisitas.

c. Uji multikolinieritas

Menurut Ghozali (2018) Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah ditemukannya korelasi antara variabel independen. Dalam uji multikolinearitas dapat diketahui dengan melihat nilai torelance (TOL) dan variabel inflation factor (VIF). Nilai cut off yang digunakan adalah nilai torelance < 0,10 atau sama dengan nilai VIF > 10. Sedangkan nilai torelance > 0,10 atau sama dengan nilai VIF < 10, maka bebas multikolinearitas.

d. Uji Autokorelasi

Menurut Ghozali (2018) Uji autokorelasi bertujuan untuk menguji apakah model regresi linear antara kesalahan pengganggu pada periode t dengan kesalahan penggagu pada periode t-1. Model regresi yang baik adalah regeresi yang bebas dari autokorelasi. Uji autokorelasi dikatakan terpenuhi jika nilai D-W berada pada kriteria DU<DW<4-DU. Sedangkan jika berada di luar kriteria ini, maka masih terjadi gejala autokorelasi.

3. Analisis regresi linear berganda

Menurut Sugiyono (2019) menjelaskan bahwa analisis linier berganda digunakan untuk melakukan prediksi bagaimana perubahan nilai variabel dependen bila nilai variabel independen dinaikkan atau diturunkan. Persamaan regresi linier berganda secara matematik diekspresikan oleh:

$$Y=a+b1X+b2X+...+ bn Xn+e$$

Dimana:

Y : Variabel tak Bebas (Produktivitas Kerja)
a : Konstantan
b1,b2.,.bn : Nilai koefien regresi
X1,X2,Xn :Va riabel bebas (Turnover Intention dan Lingkungan Kerja)
e :Standar error

kofesien parsial digunakan untuk analisis atau ujian hipotensis apabila hipotensial termaksud untuk mengetahui pengaruh Atau hubungan variabel indempenden dan dependen,dimana salah satu variabel independennya dikendalikan dan di buat tetap dengan kekuatan sebagai berikut.

4. Uji kofisien korelasi

Uji kofisien korelasi dengan analisis product moment dengan rumus sebagai berikut:

$$rxy\ y\frac{\Sigma xy}{\sqrt{(\Sigma x^2)}}$$

Hasil koofisien korelasi dapat dikategorikan dalam beberapa tingkat hubungan yaitu; hubungan sangat lemah, lemah, sedang, kuat dan sangat kuat. Adanya tingkat hubungan ini berfungsi untuk menunjukkan seberapa tinggi tingkat hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat yang digunakan dalam penelitian. Pedoman untuk memberikan kriteria terhadap kooefisien korelasi dapat dilihat pada table dibawah ini (Sugiyono, 2019).

Tabel 2. Interval koofisien

No	Interval koofisien	Tingkat hubungan
1	0,00-,199	Sangat rendah
2	0,20-0399	rendah
3	0,40-0,599	sedang
4	0,60-0,799	kuat
5	0,80-1,00	Sangat kuat

5. Uji Koefisien determinasi

Perangkat yang dibutuhkan dalam melakukan pengukuran keterlibatan variabel pada uraian variabel Y dipergunakan koefisien determinasi (R^2). Koefisiendeterminasi mempunyai nilai pada 0 hingga 1. Yang berarti apabila mendekati koefisien determinasi terhadap 0, maka akan kecil, keterlibatan semua variabel independen (X) pada variabel dependen (Y), berlaku juga untuk kebalikannya ketika mendekati 1 maka keterlibatan semua variabel X1, X2 terhadap Y akan besar

6. Uji Uji t (uji koefisien parsial)

Kooefisien parsial digunakan untuk analisis atau ujian hipotensis apabila hipotensial termaksud untuk mengetahui pengaruh Atau hubungan variabel indempenden dan dependen, dimana salah satu variabel independennya dikendalikan dan di buat tetap dengan kekuatan sebagai berikut;

jika t hitung > t tabel maka H0 di tolak Ha diterima

Jika t hitung < t tabel maka H0 di terima Ha ditolak.

Atau pengujia t hitung dilakukan dengan menggunakan level signifikan sebesar 0,05 (5%). penerima atau penolakan hipotensis dengan kriteria.

a. Jika nilai signifikansi ≤ 0,05 maka hipotensis diterima (kofisien regresi signifikan) artinya secara parsial variabel independen tersebut memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen
b. Jika nilai signifikan > 0,05 maka hipotensis ditolak (koofisien regresi tidak signifikan)

7. Uji f (Uji simultan)

Uji simultan yaitu untuk menganalisis secara bersama sama pengaruh X1, X2 terhadap Y dengan ketentuan sebagai berikut:

jika F hitung > F tabel maka koefisien korelasi ganda adalah signifikan

jika F hitung < F tabel maka koefisien korelasi ganda tidak signifikan

(sugiono 572 : 2018)

TEMUAN DAN PEMBAHASAN

A. HASIL DAN PEMBAHASAN ANALISA DATA

1. Uji Validitas

Tabel 3. Hasil Uji Validitas

Variabel		pertanyaan	r-Hitung	r-Tabel	Keterangan
Turnover (X1)	**Intention**	X1.1	0,457	0,300	Valid
		X1.2	0,564	0,300	Valid
		X1.3	0,582	0,300	Valid
		X1.4	0,747	0,300	Valid
		X1.5	0,566	0,300	Valid
		X1.6	0,580	0,300	Valid
		X1.7	0,481	0,300	Valid

	X1.8	0,403	0,300	Valid
	X1.9	0,675	0,300	Valid
Lingkungan Kerja (X2)	X2.1	0,629	0,300	Valid
	X2.2	0,840	0,300	Valid
	X2.3	0,758	0,300	Valid
	X2.4	0,794	0,300	Valid
	X2.5	0,571	0,300	Valid
	X2.6	0,705	0,300	Valid
	X2.7	0,454	0,300	Valid
	X2.8	0,712	0,300	Valid
Produktivitas Kerja (Y)	Y1.1	0,694	0,300	Valid
	Y1.2	0,804	0,300	Valid
	Y1.3	0,794	0,300	Valid
	Y1.4	0,626	0,300	Valid
	Y1.5	0,679	0,300	Valid
	Y1.6	0,794	0,300	Valid
	Y1.7	0,793	0,300	Valid
	Y1.8	0,791	0,300	Valid

Sumber : Data diolah, 2025

Hasil pengujian validitas variabel pengruh Turnover Intention (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) dan Produktivitas Kerja(Y) pada tabel 1 diatas, menunjukkan bahwa nilai koefisien korelasi pada setiap item pernyataan > 0,300, sehingga dapat di simpulkan bahwa seluruh item kuesioner pada variabel pengruh Turnover Intention (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) dan Produktivitas Kerja (Y) dalam penelitian ini "valid".

2. Uji Realibilitas

Tabel 4. Hasil Ui Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	keterangan
Turnover IntentionX1)	0,726	Reliabel
Lingkunagn Kerja (X2)	0,826	Reliabel
Produktivitas Kerja(Y)	0,881	Reliabel

Sumber: Data diolah 2025

Berdasarkan hasil analisis pada tabel 2 diatas maka dapat disimpulkan bahwa instrumen penelitian pada setiap variabel dinyatakan "reliabel", karena nilai Cronbach Alpha (a) >0,600. Artinya butir-butir pernyataan dalam kuesioner memiliki konsitensi mengukur variabel.

3. Uji Asumai Klasik

1. Uji Normalitas

Tabel 5. Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		41
Normal Parameters[a,b]	Mean	31.8049
	Std. Deviation	6.36089
Most Extreme Differences	Absolute	.080
	Positive	.075
	Negative	-.080
Test Statistic		.080

Asymp. Sig. (2-tailed)[c]			.200[d]
Monte Carlo Sig. (2-tailed)[e]	Sig.		.731
	99% Confidence Interval	Lower Bound	.720
		Upper Bound	.743

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

e. Lilliefors' method based on 10000 Monte Carlo samples with starting seed 2000000.

Sumber : Data diolah dengan SPSS, 2025

Berdasarkan output SPSS Uji Normalitas data dengan Kolmogorov-Smirnov test menunjukkan nilai sig sebesar 0,200d > 0,05. Artinya bahwa residual data berdistribusi normal.

2. Uji Multikolinearitas

Table 6. Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	5.675	11.622		.488	.629		
	TURNOVER INTENTION	.324	.199	.261	1.628	.114	.952	1.050
	LINGKUNGAN KERJA	.532	.235	.363	2.266	.031	.952	1.050

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

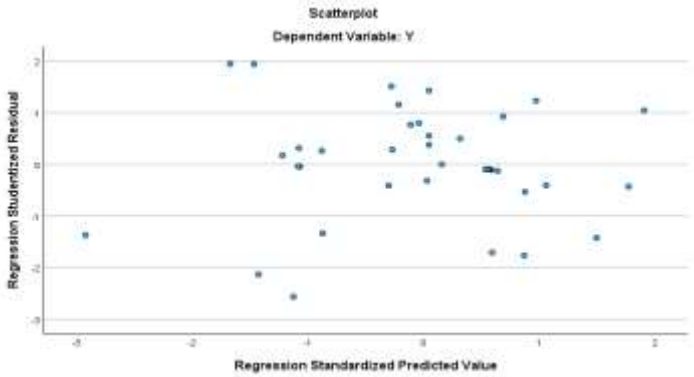
Sumber : Data diolah dengan SPSS, 2025

Uji Multikolinearitas ini menunjukkan bahwa tidak terdapat masalah multikolinearitas antar variabel independen. Hal ini terlihat dari nilai Tolerance sebesar 0.952 (mendekati 1) dan VIF (Variance Inflation Factor) sebesar 1.050 (jauh di bawah batas 10). Nilai-nilai ini mengindikasikan bahwa kedua variabel independen—Turnover Intention dan Lingkungan Kerja—tidak memiliki korelasi yang tinggi satu sama lain, sehingga keduanya dapat dianggap independen dan layak dimasukkan dalam model regresi. Dengan demikian, model ini memenuhi asumsi non-multikolinearitas, yang memperkuat keandalan hasil analisis regresi yang dilakukan.

3. Uji Heteroskedastisitas

Heterokedastisitas menguji terjadinya perbedaan variabel residual suatu periode pengamatan ke periode pengamatan yang lain.

Gambar 1. Uji Heterokedastisistas



Sumber : Data diolah dengan SPSS, 2025

Hasil uji heteroskedasisas pada tabel diatas menggunakan metode grafik. Hasil tersebut terlihat bahwa grafik scatter tidak membentuk pola tertentu dan menyebar diatas dan dibawah nilai 0 pada sumbu Y. Sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala heteroskedastisitas.

4. Uji Autokerelasi

Table 7. Hasil Uji Autokerelasi

Model Summary[b]

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.245[a]	.060	.010	5.80254	2.226

a. Predictors: (Constant), TURNOVER INTENTION, LINGKUNGAN KERJA

b. Dependent Variable: PRODUKTIVITAS KERJA

Sumber data : Data diolah, 2025

Berdasarkan hasil uji autokorelasi, diperoleh nilai Durbin-Watson (DW) sebesar 2.226. Nilai ini kemudian dibandingkan dengan batas nilai Durbin-Watson pada taraf signifikansi 5% dengan jumlah variabel independen (k) = 2 dan jumlah sampel (N) = 41, sehingga diperoleh nilai batas bawah (DL) sebesar 1,3992 dan batas atas (DU) sebesar 1,6031 Maka nilai 4 - DU adalah 4-1,6031 = 2,3969 jadi nilai DU<DW<(4-DU) maka nilai yang di hasilan adalah DU = 1,6031 < 2,226 < 2,3969. maka tidak terjadi gejala autokorelasi.

4. Reagresi Linear Berganda

Table 8. Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	5.675	11.622		.488	.629
	TURNOVER INTENTION	.324	.199	.261	1.628	.114
	LINGKUNGAN KERJA	.532	.235	.363	.2.266	.031

a. Dependent Variable: PRODUKTIVITAS KERJA

Dari tabel 7 diatas dapat dijabarkan persamaan regresinya yaitu :

$$Y = 5.675 + 0{,}324\ X_1 + 0.532 X_2 + e$$

Berdasarkan output SPSS maka:

a. Konstantan = a = 5.675 artinya jika variabel Turnover Intention (X_1) dan Lingkungan Kerja (X_2) bernilai 0, maka Produktivitas Kerja (Y) pada kantor camat palibelo bernilai sebesar 5.675.

b. Koefisien variabel turnover intention sebesar 0,324 artinya jika turnover intention mengalami kenaikan sebesar satu-satuan maka Produktivitas Kerja pada kantor camat palibelo akan mengalami peningkatan sebesar 0,324 satuan, dengan asumsi variabel independen lainnya konstan bernilai tetap.
c Koefisien regresi variabel Lingkungan Kerja sebesar 0,532 artinya jika lingkungan kerja mengalami kenaikan satu-satuan maka lingkungan kerja pada kantor camat palibelo naik sebesar 0,532 satuan, dengan asumsi variabel independen lainnya (lingkungan kerja) bernilai tetap

5. Uji Koefisien Kolerasi Berganda

Table 9. Hasil Uji Koefisien Korelasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.245[a]	.060	.010	5.80254	.2.226

Dari tabel 8 diatas diperoleh nilai korelasi (R) sebesar 0,245. Hasil tersebut menunjukkan keeratan hubungan variabel Turnover Intention dan Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Kerja secara bersama-sama. Hubungan kedua variabel bebas dan variabel terikat dapat ditentukan pada pedoman terhubung pada tabel berikut:

Tabel 10. Tabel Perbandingan Tingkat Hubungan Koefisien Korelasi

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,00 - 0,199	Sangat kuat Renda
0,20 - 0,399	Rendah
0,40 - 0,599	Sedang
0,60 - 0,799	Kuat
0,80 - 1,000	Sangat Kuat

Sumber : Sugiyono (2016)

Pengaruh Turnover Intention dan Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Kerja sebesar 0,245 berada pada interval 0,20 – 0,399 dengan tingkat hubungan Rendah . Dapat disimpulkan bahwa nilai korelasi 0,245 yang berarti tingkat hubungan antara variabel Turnover Intention dan Lingkungan kerja terhadap Produktivitas Kerja pada Kantor Camat Palibelo. Camat Palibelo yaitu memiliki tingkat hubungan Rendah.

6. Uji Koefisien Determinasi

Table 11. Hasil Uji Koefisien Dterminasi

Model Summary					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-watson
1	.245[a]	.060	.010	5.80254	.2.226
a. Predictors: (Constant), PRODUKTIVITAS KERJA, PENGARUH LINGKUNGAN KERJA					

Sumber : Data diolah dengan SPSS, 2025

Berdasarkan tabel 10 di atas diperoleh nilai koefisien determinasi R Square (R^2) sebesar 0,060 yang berarti pengaruh turnover intention (X1) dan lingkungan kerja (X2) terhadap produktivitas kerja pada kantor camat palibelo yaitu besarnya kontribusi sebesar 06,0%. Sisanya 94% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dapat diteliti dalam penelitian ini.

7. Hasil Uji t

table 12. Hasil Uji t

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	5.675	11.622		.488	.629

TURNOVER INTENTION	.324	.199	.261	1.628	114.
LINGKUNGAN KERJA	.532	.235	.363	.2.266	.031

H1 : Turnover intention berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai pada kantor camat palibelo.

Berdasarkan tabel 12 di atas, diketahui untuk keterlibatkan kerja nilai t hitung sebesar 1.628 < t tabel 2.492 dengan signifikan sebesar 0,05 sehingga dapat di simpulkan tidak terdapat pengaruh yang signifikan. Variabel lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja pada kantor camat palibelo. Dengan demikian H1 ditolak. Hal ini disebabkan adanya mental kuat pegawai untuk bekerja tanpa harus di berikan, motivasi pegawai sudah memiliki tugas dan tanggung jawab masing-masing sehingga hal ini membuat pegawai mau tidak mau harus menyelesaikan pekerjaan dan tanggung jawab tersebut sesuai dengan dedline yang sudah di tetapkan.

Penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Rini apriana sari (2017) Secara konsisten menujukan bahwa tingkat turnover intention mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kerja. Khan (2011) mendenifisikan turnover intention sebagai derajat saat seseorang memperlihatkan lingkungan kerja atau mental dengan pekerjaan yang mempunyai hubungan erat dengan produktivitas kerja. Dengan demikian pegawainya yang memiliki turnover intention tinggi pada pekerjaanya memiliki fokus penuh pada pekerjaannya, maka pegawainya akan memiliki produktivitas.

H2. Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai pada kantor camat palibelo.

Berdasarkan tabel 12 di atas, diketahui nilai t hitung lingkungan kerja sebesar 2.266 > t tabel dengan signifikan 0,03 > 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja pada kantor camat palibelo, dengan demikian H2 terbukti dan diterima.

Temuan penelitian sebelumnya, seperti yang dilakukan Parashakti (2022) dan Amelia (2023)menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan dalam produktivitas kerja pegawai. dan supra yetno (2024) menunjukan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja.. Dengan demikian, kedua variabel independen dalam model ini secara bersama-sama maupun parsial memberikan kontribusi signifikan terhadap peningkatan Produktivitas Kerja.

8. Uji F (Simultan)

Table 13. Hasil Uji F

ANOVA[a]

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	101.517	2	50.759	3.339	.049[b]
	Residual	471.218	41	15.201		
	Total	572.735	39			

a. Dependent Variable: TURNOVER INTENTION

b. Predictors: (Constant), LINGKUNGAN KERJA, PENGARUH PRODUKTIVITAS KERJA

Sumber : Data diolah dengan SPSS, 2025

H3 : Turnover Intention dan Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja pada kantor camat palibelo

Berdasarkan dari hasil analisis data pada tabel 12 diatas, diperoleh F hitung sebesar 3.339 dengan nilai sig. 0.04 < 0.05. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa pengaruh Turnover Intention dan Lingkungan Kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja pada kantor camat palibelo. Sehingga hipotesis.H3 terbukti dan diterima.. Sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis H3 terbukti dan diterima.

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Rini aprilianasari(2019) yang menunjukkan bahwa Turnover Intention dan Lingkungan Kerja secara simultan memiliki

pengaruh yang signifikan terhadap. Produktivitas Kerja hal yang sama ditunjukkan dalam penelitian Asmin &
Supu (2019) serta Sedjati, dkk (2019) bahwa Turnover Intention dan Lingkungan Kerja secara bersama-sama mempengaruhi Produktivitas kerja signifikan.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian maka dapat di simpulkan sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil pengolahan data yang dilakukan dengan menggunakan SPSS menjelakan bahwa Turnover Intention (X1) tidak berpengaruh Signifikan terhadap Lingkungan Kerja pegawai pada kantor camat palibelo.
2. Berdasarkan hasil pengolahan data yang dilakukan dengan menggunakan SPSS menjelaskan bahwa Lingkungan Kerja (X2) berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja pegawai kantor camat palibelo.
3. Berdasarkan hasil pengolahan data yang dilakukan dengan menggunakan SPSS menjelaskan bahwa Turnover Intention (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) berpengaruh secara simultan terhadap Produktivitas Kerja (Y) pegawai pada kantor camat palibelo.

REFERENSI

Adawiyah, S. R. (2019). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Lingkungan kerja Terhadap Turnover Intention Pada Karyawan UD. Hasby Mlarak Ponorogo (Doctoral dissertation, IAIN Ponorogo).

BEBAN KERJA, TURNOVER INTENTION, DAN LINGKUNGAN KERJA NON-FISIK TERHADAP PRODUKTIVITAS KARYAWAN DI CV. FIESTA NGUNUT, BABADAN PONOROGO (Doctoral dissertation, Universitas Muhammadiyah Ponorogo).

Edy Sutrisno (2022) manajemen sumber daya manusia. Penerbit prenadamedia grup, jakarta.

Framesthi, D. B., & Sudrajat, A. (2024). LGOLIVE: Slot Gacor Maxwin Hari Ini dengan Link Resmi dan Kemenangan Maxwin!| PENGARUH LINGKUNGAN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN DI BAGIAN UMUM RSUD MAJALAYA. Jurnal Ilmiah Magister Ilmu Administrasi, 18(1).

Gandika, I., & Fransiska, R. (2015). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention dengan Karakteristik Sosial Demografi sebagai Variabel Moderator (Studi Kasus pada PT. Strarlight Garment Semarang. Proccedings of the 4th Economic & Business Research Festival (pp. 655-669). Salatiga, Indonesia.

Gulo, A., Hulu, F., Waruwu, S., & Batee, M. M. (2024). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Pegawai Pada CV Sukses Karya Lestari Kota Gunungsitoli. Jurnal Ilmiah Metansi (Manajemen Dan Akuntansi), 7(1), 222-226

Ghozali 2018 analisis multivariate dengan program IMB SPPS 19 semarang badan penerbit undip.

Gultom, W. E., Setianingsih, R., & Binangkit, I. D. (2024). PENGARUH DISIPLIN KERJA, TURNOVER INTENTION DAN MOTIVASI TERHADAP PRODUKTIVITAS

KERJA KARYAWAN PT. GIGA PUTRA PERKASA KABUN. Jurnal Daya Saing, 10(1), 111-119.

Khusnul, M. (2018). PENGARUH TURNOVER INTENTION TERHADAP KINERJA KARYAWAN HONORER DI RUMAH SAKIT Tk. IV MADIUN TAHUN 2018.

Mustajidi,2023,Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Biringkassi Raya Fakultas Ekonomi dan Bisnis, UniversitasNegeri Makassar

Narpati, B., Andrian, A., & Nursal, M. F. (2020). Pengaruh Turnover Intention Dan Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Sales Promotion Girl (Spg) Matahari Department Store–Bekasi. Business Management Analysis Journal (BMAJ), 3(2), 174-188.

Pengaruh Beban Kerja, Turnover Intention, dan Lingkungan Kerja Non-Fisik Terhadap Produktivitas Karyawan di CV. Fiesta Ngunut, Babadan Ponorogo Fatimah Ratnaningtyas1*, Umi Farida2, Siti Chamidah3 Fakultas Ekonomi, Universitas Muhammadiyah Ponorogo

Pamungkas, M. S. D. (2021). PRODUKTIFITAS KERJA KARYAWAN DITINJAU DARI MOTIVASI, DISIPLIN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA PADA PTPN X (Studi Pada Pegawai PT Perkebunan Nusantara X Kediri) (Doctoral dissertation, STIE Malangkucecwara).

Pengaruh Beban Kerja, Turnover Intention, dan Lingkungan Kerja Non-Fisik Terhadap Produktivitas Karyawan di CV. Fiesta Ngunut, Babadan Ponorogo Fatimah Ratnaningtyas1*, Umi Farida2, Siti Chamidah3 Fakultas Ekonomi, Universitas Muhammadiyah Ponorogo

Putra, F. R., Istiatin, I., & Djumali, D. (2020). Turnover Intention Ditinjau Dari Komitmen, Kepuasan Kerja Dan Keunggulan Bersaing (Studi Kasus Pada Karyawan PT. Solo Murni). Jurnal Ilmiah Edunomika, 4(02), 457753.

Puspitaningrum, E. A., & Izzati, U. A. (2023). Hubungan antara Kepuasan Kerja dengan Intensi Turnover pada Karyawan Produksi Unit Mesin PT. X. Character Jurnal Penelitian Psikologi, 10(1), 505-522.

Putra, F. R., & Istiatin, D. TURNOVER INTENTION DITINJAU DARI KOMITMEN, KEPUASAN KERJA DAN KEUNGGULAN BERSAING.

Ratnasari, D., & Irman Firmansyah, S. E. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt Pratama Abadi Industri Sukabumi (Studi Kasus Pada Divisi Produksi Cell 26): Manajemen Sumber Daya Manusia. Jurnal Mahasiswa Manajemen, 2(1), 145-158.

Ratnaningtyas, F. (2024). PENGARTsani, R. R. (2016). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention (Studi Pada Karyawan Produksi PT YB Apparel Jaya Temanggung).
Yogyakarta: Universitas Negeri Yogyakarta.

Saputra, F. E. (2024). FAKTOR–FAKTOR PENENTU TURNOVER INTENTION: STUDI KASUS LINGKUNGAN KERJA, BEBAN KERJA, DAN WORK–LIFE BALANCE DI KALANGAN KARYAWAN GEN Z DI BANDAR LAMPUNG. Jurnal Ilmiah Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi (MEA), 8(3), 1912-1931.

Suparman, D. R., Jajang, D., & Wahyudin, S. H. G. (2023). Pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan perusahaan pt bekaert indonesia karawang. Bisma: Jurnal Manajemen, 9(1), 47-53.

Susilo, J., & Satrya, I. G. B. H. (2019). Pengaruh kepuasan kerja terhadap turnover intention yang dimediasi oleh komitmen organisasional karyawan kontrak (Doctoral dissertation, Udayana University).

Syahputra, R., Podungge, R., & Bokingo, A. H. (2022). Pengaruh lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja pegawai di Dinas Perumahan Rakyat dan Kawasan Permukiman Kota Gorontalo. JAMBURA: Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis, 4(3), 191-196.

Trang, D. S. (2013). Gaya kepemimpinan dan budaya organisasi pengaruhnya terhadap kinerja karyawan. Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi, 1(3).