

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN BEBAN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA PEGAWAI DINAS KEPENDUDUKAN DAN PENCATATAN SIPIL KABUPATEN NAGAN RAYA

Nasri Zarman¹, Banta Karollah², Rusnawati³

^{1,2,3} Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Sabang

*corresponding author:
nasri@stiesabang.ac.id

Abstract

The purpose of this research was to determine the effect of work environment and workload on the work productivity of employees of the Population and Civil Registration Service of Nagan Raya Regency, both partially and simultaneously. The number of samples in this study was 54 employees. This research method is a quantitative method. Research data were collected through questionnaires. Research data were analyzed using multiple linear regression models and processed using the SPSS (Statistical Product and Service Solutions) assistance program. Hypothesis testing used the t test and F test. The results of this study partially showed that the work environment partially had a positive and significant effect with a t_{count} value (5.222) greater than t_{table} (2.008) with a significance of 0.020 and workload had a partial positive and significant effect where the t_{count} value (5.003) was greater than the t_{table} value (2.008) with a significance of 0.001. Based on the F test, the results show that the work environment and workload simultaneously have a positive and significant effect on the work productivity of employees of the Population and Civil Registration Service of Nagan Raya Regency with F_{count} (5.963) greater than F_{table} (3.179) with a significance of 0.001. It can be concluded that both partially and simultaneously the work environment and workload have a positive and significant effect on work productivity. It is expected that the Population and Civil Registration Service of Nagan Raya Regency, pays attention to the work environment and workload to increase employee work productivity.

Keywords: Productivity, Work Environment and Workload

Abstrak

Tujuan dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja dan beban kerja terhadap produktivitas kerja pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Nagan Raya baik secara parsial maupun simultan. Jumlah sampel penelitian ini sebanyak 54 pegawai. Metode penelitian ini merupakan metode kuantitatif. Data penelitian dikumpulkan melalui kuisioner. Data penelitian dianalisis dengan menggunakan model regresi linear berganda dan diolah dengan menggunakan program bantuan SPSS (*Statistical Product and Service Solutions*). Pengujian hipotesis menggunakan uji t dan uji F. Hasil penelitian ini yaitu secara parsial menunjukkan bahwa lingkungan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan dengan nilai t_{hitung} (5,222) lebih besar dari t_{tabel} (2,008) dengan signifikansi 0,020 dan beban kerja berpengaruh secara parsial positif dan signifikan dimana nilai t_{hitung} (5,003) lebih besar dari nilai t_{tabel} (2,008) dengan signifikansi 0,001. Berdasarkan uji F menunjukkan hasil bahwa lingkungan kerja dan beban kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Nagan Raya dengan F_{hitung} (5,963) lebih besar dari F_{tabel} (3,179) dengan signifikansi 0,001. Dapat disimpulkan bahwa baik secara parsial maupun simultan lingkungan kerja dan beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja. Diharapkan Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Nagan Raya, memperhatikan lingkungan kerja dan beban kerja untuk meningkatkan produktivitas kerja pegawai.

Kata Kunci: Produktivitas, Lingkungan Kerja, Beban Kerja



Ciptaan disebarluaskan di bawah [Lisensi Creative Commons Atribusi 4.0 Internasional](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/). CC-BY license
E-ISSN: 2598-3008, P-ISSN:2355-0465 DOI: 10.36083/si-men.v14i2

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia memiliki peranan penting dalam suatu organisasi atau perusahaan dan menjadi penggerak utama dalam segala aktivitas kegiatan organisasi. Salah satu indikator keberhasilan suatu perusahaan dapat ditinjau dari hasil pekerjaan yang dilakukan oleh pegawai atau karyawan perusahaan. Oleh sebab itu perlunya ada perhatian lebih agar pegawai dapat menjalankan pekerjaannya sesuai dengan tujuan perusahaan (Sutrisno: 2019: 3). Keberhasilan suatu organisasi dalam mengatur sumber daya manusia yang dimiliki merupakan faktor penentuan keberhasilan dari tujuan pencapaian organisasi. Semua organisasi akan terus berusaha untuk meningkatkan produktivitas kerja para pegawainya dengan harapan tercapai tujuan perusahaan. Produktivitas merupakan salah satu unsur terpenting dalam tercapainya tujuan Perusahaan, oleh karena itu dalam setiap hal apapun yang dikerjakan oleh pegawai di perusahaan harus dapat meningkatkan produktivitas kerja (Mathis R.L, 2022: 154).

Produktivitas merupakan sebagai ukuran seorang pegawai dalam menyelesaikan pekerjaannya, sesuai dengan kualitas dan kuantitas yang ditetapkan oleh perusahaan. Produktivitas seorang pegawai dapat diukur dari total output yang di hasilkan seorang pegawai dalam melakukan pekerjaannya. Seorang pegawai dikatakan produktif apabila pegawai tersebut mampu menghasilkan produk sesuai dengan target yang telah di tetapkan perusahaan (Simamora, 2018: 81). Selain itu faktor yang mempengaruhi tinggi rendahnya produktivitas kerja pegawai dapat dilihat dari lingkungan kerja. Jika Lingkungan kerja aman dan kondusif akan meningkatkan produktivitas kerja pegawai itu sendiri (Siagian, 2019: 63). Lingkungan kerja mencakup semua hal yang berada di sekitaran pegawai yang dapat memberi pengaruh terhadap dirinya dalam melaksanakan tugas-tugas yang harus di kerjakan (Robbins, 2020: 71).

Lingkungan kerja terbagi kedalam dua bagian, yaitu segala keadaan secara fisik dan non fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja dan hal itu dapat mempengaruhi pegawai baik secara langsung maupun secara tidak langsung (Sedarmayanti, 2019: 27).

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitaran para pekerja dan dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas yang menjadi tanggung jawabnya. Untuk meningkatkan produktivitas, lingkungan kerja harus baik sehingga akan mudah dalam melaksanakan tugas. Lingkungan kerja itu sendiri terdiri dari lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik yang melekat dengan pegawai sehingga tidak dapat dipisahkan dari usaha pengembangan produktivitas kerja pegawai (Mangkunegara: 2019; 178).

Menurut (Sutrisno, 2019: 102) produktivitas adalah keinginan (*the will*) dan upaya (*effort*) manusia untuk selalu meningkatkan kualitas kehidupan dan penghidupannya di segala bidang. Dengan adanya produktivitas kerja diharapkan pekerjaan akan terlaksana secara efisien dan efektif, sehingga tercapai tujuan yang sudah ditetapkan.

Menurut (Sutrisno, 2019:104) untuk mengukur produktivitas kerja diperlukan indikator sebagai berikut:

1. Kemampuan: Mempunyai kemampuan untuk melaksanakan tugas. Kemampuan seorang karyawan sangat bergantung pada keterampilan yang dimiliki secara profesionalisme mereka dalam bekerja. Ini memberikan daya untuk menyelesaikan tugas-tugas yang diembankan kepada mereka.
2. Meningkatkan hasil yang dicapai : Berusaha untuk meningkatkan hasil yang dicapai. Hasil merupakan salah satu yang dapat dirasakan baik oleh yang mengerjakan maupun yang

menikmati hasil pekerjaan tersebut. Jadi, upaya untuk memanfaatkan produktivitas kerja bagi masing-masing yang terlibat dalam suatu pekerjaan.

3. Semangat kerja : merupakan suatu usaha untuk lebih baik dari hari kemarin. Indikator ini dapat dilihat dari etos kerja dan hasil yang dicapai dalam satu hari kemudian dibandingkan dengan hari sebelumnya.
4. Pengembangan diri : Senantiasa mengembangkan diri untuk meningkatkan kemampuan kerja. Pengembangan diri dapat dilakukan dengan melihat tantangan dan harapan dengan apa yang akan dihadapi. Sebab semakin kuat tantangannya, pengembangan diri mutlak dilakukan. Begitu juga harapan untuk menjadi lebih baik pada gilirannya akan sangat berdampak pada keinginan karyawan untuk meningkatkan kemampuan.
5. Mutu : Selalu berusaha untuk meningkatkan mutu lebih baik dari yang telah lalu. Mutu merupakan hasil pekerjaan yang didapat menunjukkan kualitas kerja seorang pegawai. Jadi, meningkatkan mutu bertujuan untuk memberikan hasil yang terbaik yang pada gilirannya akan sangat berguna bagi perusahaan dan dirinya sendiri.
6. Efisiensi : Perbandingan antara hasil yang dicapai dengan keseluruhan sumber daya yang digunakan. Masukan dan keluaran merupakan aspek produktivitas yang memberikan pengaruh yang cukup signifikan bagi karyawan.

Lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya para pekerja, metode kerjanya serta pengaturan kerja yang baik Menurut (Sedarmayanti, 2019) ada beberapa indikator lingkungan kerja antara lain:

1. Penerangan/ pencahayaan di tempat kerja, Penerangan disini tidak hanya sebatas penerangan listrik, tetapi juga termasuk penerangan matahari. Dalam melaksanakan pekerjaannya karyawan membutuhkan penerangan yang cukup. Penerangan yang baik dipengaruhi oleh kecerahan, pengarahannya, rataannya penyebaran dan warna. Penerangan perlu untuk kesehatan, keamanan daya guna para pekerja. Penerangan yang buruk dapat menyebabkan kerusakan pada mata dan kecelakaan kerja.
2. Ruang gerak, Tata ruang kerja yang baik adalah tata ruang kerja yang dapat mencegah timbulnya gangguan keamanan dan keselamatan kerja bagi semua karyawan yang bekerja didalamnya. Barang-barang yang diperlakukan dalam ruang kerja harus ditempatkan sedemikian rupa sehingga tidak menimbulkan gangguan-gangguan terhadap karyawan. Ruang kerja hendaknya didesain sedemikian rupa sehingga memberikan rasa nyaman bagi para karyawan. Untuk itu ruang kerja harus di tata mengacu pada aliran kerja sehingga mengakibatkan efisien dan memudahkan koordinasi antar para karyawan. perusahaan yang baik akan selalu menyediakan berbagai sarana yang memadai, hal ini dimaksudkan agar para karyawan merasa senang dan betah dalam bekerja.
3. Pertukaran udara, Pertukaran udara yang sangat baik dibutuhkan karena hal ini menyebabkan kesegaran fisik para karyawan. Untuk menciptakan pertukaran udara yang cukup baik harus diperhatikan tata letak ventilasi dan jumlahnya dalam konstruksi gedung. Dalam hal ini manajemen perusahaan harus mempersiapkan temperature ruang kerja pada karyawan dalam tingkat suhu udara yang memadai, sehingga tidak terjadi keluhan-keluhan yang datang dari karyawan. pengaturan udara dalam lingkungan kerja dapat dilakukan dengan cara sebagai berikut: Ventilasi yang cukup pada gedung, penggunaan kipas angin yang memadai aliran udara yang baik, penggunaan AC (Air Conditioner) dan penggunaan humidifer, untuk mengatasi kelembaban udara.
4. Kebisingan, Kebisingan yang terjadi akan mengganggu konsentrasi karyawan terhadap pekerjaan yang memerlukan pikiran. Kebisingan dapat menimbulkan kesalahan kerja. Hal ini akan merugikan perusahaan maka perlu diperhatikan daerah tempat kerja (kantor) yang memerlukan pemutusan pikiran agar kebisingan.
5. Keamanan, Perlindungan yang diberikan kepada tenaga kerja yang sedang menggunakan alat-alat tenaga kerja tertentu akan memberikan rasa tenang yang mendorong semangat dan

kegairahan kerja karyawan. keamanan yang paling penting adalah keamanan pribadi, untuk itu keamanan terhadap karyawan adalah hal yang sangat penting.

Beban kerja adalah beban terlalu banyak dapat menyebabkan ketegangan dalam diri seseorang sehingga menimbulkan stress (Utomo, 2020:164).

Menurut Utomo (2020: 168), adapun indikator beban kerja antara lain:

1. Banyaknya pekerjaan
2. Target kerja
3. Kebosanan
4. Kelebihan beban
5. Tekanan kerja

METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilaksanakan di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Nagan Raya. Jenis dan sumber data yang digunakan adalah data primer yang langsung didapat dari responden dengan metode wawancara yang berpedoman pada kuesioner yang telah dipersiapkan, kemudian juga dari data sekunder yang bersumber dari buku-buku serta jurnal-jurnal yang terkait dengan penelitian. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan regresi logistik linear. Untuk mengubah data-data kuantitatif yang diperoleh dari kuesioner dalam bentuk data kuantitatif maka digunakan skala ukuran yaitu skala Likert. Kategori pertanyaan yang dirancang dalam kuesioner diberi nilai skor 1-5 dengan kategori menurut Arikunto (2014).

TABEL.1
Skala Likert

No	Pilihan Jawaban	Skor
1	Sangat Tidak Setuju	1
2	Tidak Setuju	2
3	Netral	3
4	Setuju	4
5	Sangat Setuju	5

Sumber : Arikunto (2014)

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Nagan Raya dengan jumlah sampel penelitian ini sebanyak 54 pegawai dengan teknik *simple random sampling*. Untuk mengukur kehandalan dan validnya kuesioner dilakukan dengan menggunakan uji validitas dan reabilitas. Analisis data yang digunakan dengan uji regresi linear dan korelasi. Data penelitian analisis dengan menggunakan model regresi linier berganda dan diolah dengan menggunakan program bantuan SPSS (*Statistical packag for social science*). Adapun persamaan model regresi berganda dalam penelitian ini dapat diformulasikan sebagai berikut (Sugiyono, 2014:143):

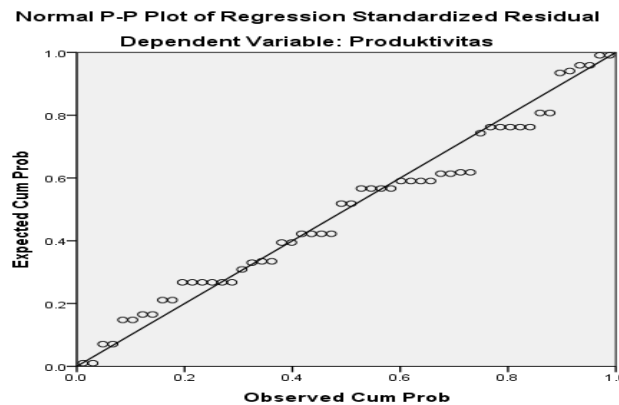
$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Korelasi untuk mengetahui variabel bebas mana yang paling berpengaruh terhadap variabel terikat dilihat dari korelasi parsial yang paling besar. Nilai koefisien determinan akan berkisar 0 sampai 1, bila nilai koefisien determinan=1 menunjukkan 100 %. Sebaliknya apabila nilai koefisien determinan = 0, maka menunjukkan bahwa tidak ada total varian yang diterangkan oleh variabel bebas (Sugiyono, 2014:144).

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Pengujian Normalitas

Hasil pengujian normalitas adalah sebagai berikut:



Berdasarkan hasil uji normalitas disimpulkan bahwa data yang digunakan menunjukkan indikasi normal. Analisis dari grafik di atas terlihat titik-titik menyebar disekitar garis diagonal, serta penyebarannya mengikuti arah garis diagonal. “Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas, dan sebaliknya apabila data menyebar jauh dari garis diagonal dan/atau tidak mengikuti garis diagonal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi-asumsi normalitas”. Maka model regresi layak dipakai untuk memprediksi produktivitas kerja pegawai berdasarkan masukan variabel independen.

Uji Multikolinearitas

Hasil uji multikolinearitas sebagai berikut:

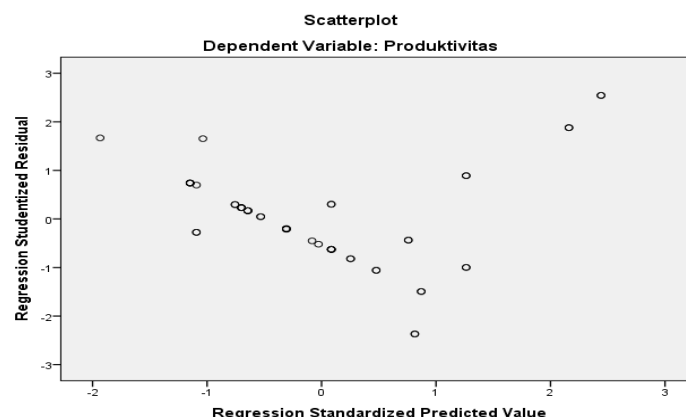
TABEL. 2
HASIL UJI MULTIKOLINEARITAS

Variabel Bebas	Toleransi	VIF	Keterangan
Lingkungan Kerja (X_1)	0,739	1,353	Non Multikolinearitas
Beban Kerja (X_2)	0,779	1,373	Non Multikolinearitas

Berdasarkan hasil uji multikolinearitas dapat disimpulkan bahwa variabel independen yang memiliki nilai toleransi yang kurang dari 0,10 berarti tidak ada korelasi antara variabel independen. Hasil perhitungan nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) juga menunjukan hal yang sama tidak ada satu variabel independen yang memiliki nilai VIF lebih dari 10. Jadi dapat disimpulkan bahwa tidak ada multikoloniearitas antar variabel independen dalam model regresi pada penelitian ini.

Uji Heterokedastisitas

Uji heteroskedastisitas dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:



Cara mendeteksi ada tidaknya heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan melihat ada tidaknya pola tertentu pada grafik *scatter plot* antara SRESID dan ZPRED, jika ada pola tertentu, seperti titik-titik yang ada membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar, kemudian

menyempit), maka mengindikasikan telah terjadi heteroskedastisitas Model regresi yang baik adalah tidak terjadi heteroskedastisitas. Dari gambar diatas uji heteroskedastisitas terlihat titik-titik menyebar secara acak, tidak membentuk sebuah pola tertentu yang jelas, serta tersebar baik di atas maupun di bawah angka 0 pada sumbu Y, hal ini berarti tidak terjadi heteroskedastisitas.

Analisis Regresi Linear Berganda

Hipotesis menyatakan bahwa lingkungan kerja (X_1) dan beban kerja (X_2) berpengaruh dan signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Nagan Raya. Model yang digunakan untuk menduga pengaruh tersebut adalah:

TABEL. 3
Pengaruh Lingkungan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan

Nama variabel	B	Standar Error	t_{hitung}	t_{tabel}	Sig.
Konstanta	1,693	1,261	6,057	2,008	0,010
Lingkungan Kerja (X_1)	0,261	0,064	5,222	2,008	0,020
Beban Kerja (X_2)	0,366	0,064	5,003	2,008	0,001

Berdasarkan hasil perhitungan regresi pada tabel diatas dapat diperoleh suatu persamaan linier yaitu

$$Y = 1,693 + 0,261X_1 + 0,366X_2 + e$$

Dari persamaan regresi di atas dapat diketahui hasil penelitian sebagai berikut:

1. Koefisien Regresi (β), Dalam penelitian nilai konstanta adalah 1,693 artinya apabila lingkungan kerja (X_1) dan beban kerja (X_2) dianggap konstan, maka produktivitas kerja pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Nagan Raya adalah sebesar 1,693 pada satuan skala likert, yang bermakna bahwa pegawai menyatakan tidak setuju sehingga dapat disimpulkan bahwa produktivitas kerja pegawai rendah.
2. Koefisien regresi lingkungan kerja (X_1) sebesar 0,261. Artinya setiap 1% perubahan dalam variabel lingkungan kerja akan meningkatkan produktivitas kerja pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Nagan Raya sebesar 26,1% dengan asumsi variabel beban kerja (X_2) dianggap konstan.
3. Koefisien regresi beban kerja (X_2) sebesar 0,366. Artinya setiap 1% perubahan dalam variabel beban kerja secara relatif akan meningkatkan produktivitas kerja pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Nagan Raya sebesar 36,6% dengan asumsi variabel lingkungan kerja (X_1) dianggap konstan.

Berdasarkan hasil analisis diatas dapat diketahui bahwa dari kedua variabel yang diteliti ternyata variabel beban kerja mempunyai pengaruh dominan dalam meningkatkan produktivitas kerja pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Nagan Raya karena diperoleh koefisien regresi sebesar 36,6%.

Uji Parsial (Uji t)

Hasil pengujian hipotesis secara parsial dapat dilihat pada Tabel 2, dapat ketahui besarnya nilai thitung dari setiap variabel independen dalam penelitian ini. Nilai thitung dari setiap variabel independen akan dibandingkan dengan nilai ttabel dengan menggunakan tingkat kepercayaan (confidence interval) 95% atau $\alpha = 0,05$.

TABEL 4
HASIL UJI SECARA PARSIAL

Nama variabel	B	Standar Error	t_{hitung}	t_{tabel}	Sig.
Konstanta	1,693	1,261	6,057	2,008	0,010
Lingkungan Kerja (X_1)	0,261	0,064	5,222	2,008	0,020
Beban Kerja (X_2)	0,366	0,064	5,003	2,008	0,001

1. Pengaruh Lingkungan Kerja (X1)

Pengaruh lingkungan kerja (X1) terhadap produktivitas kerja pegawai (Y) secara parsial dapat dilihat pada Tabel IV.8 nilai thitung (5,222) lebih besar dari ttabel (2,008) dengan signifikansi 0,020, maka keputusannya adalah menolak Ho1 dan menerima Ha1. Dari hasil uji secara parsial bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Nagan Raya Banda Aceh.

2. Pengaruh Beban Kerja (X2)

Pengaruh beban kerja terhadap produktivitas kerja (Y) secara parsial dapat dilihat pada Tabel 2. Nilai thitung (5,003) lebih besar dari nilai ttabel (2,008) dengan signifikansi 0,001. Nilai thitung > nilai ttabel, maka keputusannya adalah menolak H02 dan menerima Ha2. Dari hasil uji secara parsial bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Nagan Raya Banda Aceh.

Uji Simultan (Uji F)

ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	73.045	2	36.523	5.963	.001 ^b
Residual	60.158	51	1.180		
Total	133.204	53			

Berdasarkan hasil perhitungan diperoleh nilai Fhitung sebesar 5,963 dengan signifikansi 0,001, sedangkan Ftabel pada tingkat kepercayaan (confidence interval) 95% atau $\alpha = 0,05$ adalah 3,179. Dengan membandingkan nilai Fhitung dengan Ftabel, maka Fhitung (5,963) lebih besar dari Ftabel (3,179). Keputusannya adalah menerima Ha3 dan menolak Ho3, artinya lingkungan kerja dan beban kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Nagan Raya Banda Aceh.

KESIMPULAN

1. Lingkungan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Nagan Raya Banda Aceh., dimana nilai thitung (5,222) lebih besar dari ttabel (2,008) dengan signifikansi 0,020.
2. Beban kerja berpengaruh secara parsial positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Nagan Raya Banda Aceh, dimana nilai thitung (5,003) lebih besar dari nilai ttabel (2,008) dengan signifikansi 0,001.
3. Lingkungan kerja dan beban kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Nagan Raya Banda Aceh, dengan Fhitung (5,963) lebih besar dari Ftabel (3,179) dengan signifikansi 0,001.

SARAN

1. Disarankan kepada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Nagan Raya Banda Aceh, memperhatikan lingkungan kerja terkait kenyamanan karyawan sehingga dapat meningkatkan produktivitas kerja.
2. Untuk meningkatkan produktivitas kerja, sebaiknya pimpinan Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Nagan Raya Banda Aceh memberikan tugas kepada pegawainya sesuai dengan tupoksinya masing-masing sehingga tidak menjadi beban pegawai. Hal tersebut agar para pegawai merasa nyaman ketika melakukan suatu pekerjaan dan juga dapat memberikan kemampuan yang maksimal untuk memberikan apa yang dimiliki,
3. Disarankan untuk penelitian selanjutnya dapat mengembangkan penelitiannya dengan mempertimbangkan variabel-variabel lainnya antara lain: kemampuan dan keahlian,

pengetahuan, rancangan kerja, kepribadian, motivasi kerja, kepemimpinan, budaya organisasi, kepuasan, loyalitas, komitmen dan disiplin kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, (2019) *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*, Jakarta: PT. Rineka Cipta..
- Ghozali, Imam. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 29*. Semarang: Badan Penerbit – Universitas Diponegoro.
- Hamali, A. Y. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (1st ed). Yogyakarta: Pressindo Group.
- Marwansyah. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Mathis, R.L, (2022). *Human Resource Management: Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.
- Moekijat. 2021. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Askara. Jakarta
- Robbins, Stephen P., (2020), *Organizational Behavior, Concept Contropversies and Applications*, Prentice Hall Inc. USA. Terjemahan. Jakarta: P.T. Indeks Kelompok Gramedia.
- Sedarmayanti, (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Bandung : Refika Aditama.
- Siagian, S. P. (2019). *Kinerja dan Produktivitas Kerja*. Jakarta: Rineka Cipta
- Simamora, Henry. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: STIE YKPN.
- Sugiyono. (2020). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sutrisno, Edi. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.
- Suwatno, 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: CV. Alfabeta,
- Utomo, 2020. *Manajemen Tenaga Kerja*. Jakarta: Rineka Cipta.