

**PENGARUH KEPEMIMPINAN, LINGKUNGAN KERJA DAN TINGKAT
KESEJAHTERAAN TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA PEGAWAI
DI KANTOR KELURAHAN, KECAMATAN GANTARANGKEKE,
KABUPATEN BANTAENG**

***THE INFLUENCE OF LEADERSHIP, WORK ENVIRONMENT AND WELFARE
LEVELS ON EMPLOYEE WORK PRODUCTIVITY AT THE VILLAGE OFFICE,
GANTARANGKEKE DISTRICT, BANTAENG REGENCY***



TESIS

Oleh :

NUR ANDITHA

Nomor Induk Mahasiswa : 105021101223

**PROGRAM PASCASARJANA
MAGISTER MANAJEMEN
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
MAKASSAR
2025**

**PENGARUH KEPEMIMPINAN, LINGKUNGAN KERJA DAN TINGKAT
KESEJAHTERAAN TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA PEGAWAI
DI KANTOR KELURAHAN, KECAMATAN GANTARANGKEKE,
KABUPATEN BANTAENG**

TESIS

Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Mencapai Magister

Program Studi
Magister Manajemen

Disusun dan Diajukan oleh

NUR ANDITHA

Nomor Induk Mahasiswa : 105021101223

Kepada

**PROGRAM PASCASARJANA
MAGISTER MANAJEMEN
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
MAKASSAR**

2025

HALAMAN PENGESAHAN

Yang bertanda tangan di bawah ini menerangkan bahwa Mahasiswa

Judul Tesis : Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Tingkat Kesejahteraan Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai di Kantor Kelurahan, Kecamatan Gantarangkeke, Kabupaten Bantaeng

Nama Mahasiswa : Nur Anditha

Nim : 105021101223

Program Studi : Magister Manajemen

Konsetrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)

Telah diuji dan dipertahankan di depan Panitia Penguji Tesis pada tanggal 23 Mei 2025 dan dinyatakan telah dapat diterima sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Magister Manajemen (M.M) pada Program Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Makassar.

Makassar, 23 Mei 2025

Dr. Muhriana Muchran, S.E, M.Si, Ak.,CA.
(Pimpinan Penguji)

Dr. H. Muhammad Rusydi, S.E., M.Si.
(Pembimbing I)

Dr. Ir. Ahmad AC, S.T., M.M., IPM.
(Pembimbing II)

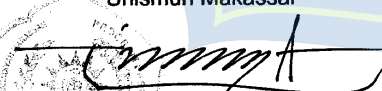
Dr. H. Andi Jam'an, S.E., M.Si.
(Penguji I)

Dr. Dg. Maklassa, S.Pd., M.M.
(Penguji II)

Mengetahui :

Direktur Program Pascasarjana
Unismuh Makassar

Ketua Program Studi
Magister Manajemen


Prof. Dr. Irwan Akib, M.Pd
NBM : 613 940


Dr. Ir Ahmad AC, S.T., M.M., IPM
NBM : 820 499

HALAMAN PENERIMAAN PENGUJI

Judul Tesis : PENGARUH KEPEMIMPINAN, LINGKUNGAN KERJA DAN TINGKAT KESEJAHTERAAN TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA PEGAWAI DI KANTOR KELURAHAN, KECAMATAN GANTARANGKEKE, KABUPATEN BANTAENG.

Nama Mahasiswa : NUR ANDITHA

NIM : 105021101223

Program Studi : Magister Manajemen

Konsentrasi : Manajemen SDM

Telah diuji dan dipertahankan di depan panitia penguji tesis pada tanggal 23 Mei 2025 dan dinyatakan telah dapat diterima sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Magister Manajemen (M.M) pada Program Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Makassar.

Makassar, 26 Agustus 2025

Tim Penguji

Dr. H. Muhammad Rusydi, S.E., M.Si.
(Pembimbing I)

Dr. Ir. Ahmad AC, S.T., M.M., IPM.
(Pembimbing II)

Dr. H. Andi Jam'an, S.E., M.Si.
(Penguji I)

Dr. Dg. Maklassa, S.Pd., M.M.
(Penguji II)

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

Motto:

"Langkah kecil yang konsisten menghasilkan pencapaian besar."

"Tidak ada langkah yang sia-sia, setiap usaha adalah pijakan menuju pencapaian."

*"Dan bahwa manusia hanya memperoleh apa yang telah diusahakannya."
(QS. An-Najm: 39)*

Persembahan:

"Dengan penuh rasa syukur ke hadirat Allah SWT atas limpahan rahmat dan karunia-Nya, karya sederhana ini kupersembahkan untuk kedua orang tuaku tercinta yang selalu menjadi sumber doa, kasih sayang, dan inspirasi dalam setiap langkahku. Teruntuk keluarga besar yang senantiasa memberikan dukungan tanpa henti, seseorang yang istimewa yang selalu hadir memberi semangat, doa, dan pengertian di setiap proses perjuangan, para dosen pembimbing dan pendidik yang dengan tulus membimbing serta memberikan ilmu yang berharga, sahabat dan rekan seperjuangan yang selalu memberi motivasi dan kebersamaan dalam melewati berbagai tantangan, serta untuk diriku sendiri sebagai pengingat bahwa kerja keras, doa, dan keyakinan mampu mengantarkan pada pencapaian terbaik."

PERNYATAAN KEASLIAN TESIS

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Nur Anditha
Nim : 105021101223
Program Studi : Magister Manajemen
Konsentrasi : Manajemen SDM

Menyatakan dengan sebenarnya bahwa tesis yang saya tulis ini benar-benar merupakan hasil karya saya sendiri, bukan merupakan pengambilalihan tulisan atau pemikiran orang lain. Apabila dikemudian hari terbukti atau dapat dibuktikan bahwa sebagian atau keseluruhan tesis ini hasil karya orang lain, saya bersedia menerima sanksi atau perbuatan tersebut.

Makassar, 23 Mei 2025

NUR ANDITHA
NIM. 105021101223

PENGESAHAN SEMINAR PROPOSAL

HALAMAN PENGESAHAN

Yang bertanda tangan di bawah ini menerangkan bahwa Mahasiswa :

Judul tesis : Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Tingkat Kesejahteraan Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai di Kantor Kelurahan Tanah Loe, Kecamatan Gantarangkeke, Kabupaten Bantaeng

Nama Mahasiswa : Nur Anditha

Nim : 105021101223

Program Studi : Magister Manajemen

Konsetrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM)

Setelah diperiksa dan diteliti, Proposal tesis ini sudah memenuhi syarat dan layak untuk di seminarkan pada Ujian Proposal.

Makassar, 24 Desember 2024

Menyetujui

Komisi Pembimbing :

Pembimbing I

Pembimbing II

Dr. H. Muhammad Rusydi, S.E., M.Si.

Dr. Ir. Ahmad AC, S.T., M.M., IPM.

Mengetahui :

Direktur Program Pascasarjana
Unismuh Makassar

Ketua Program Studi
Magister Manajemen

Prof. Dr. Irwan Akib, M.Pd
NBM : 613 940

Dr. Ir. Ahmad AC, S.T., M.M., IPM
NBM : 820 499

PENGESAHAN SEMINAR HASIL

HALAMAN PENGESAHAN

Yang bertanda tangan dibawah ini menerangkan bahwa Mahasiswa :

Judul Tesis : Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Tingkat Kesejahteraan Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai di Kantor Kelurahan, Kecamatan Gantarangeke, Kabupaten Bantaeng

Nama Mahasiswa : Nur Anditha

NIM : 105021101223

Program Studi : Magister Manajemen

Konsentrasi : Manajemen SDM

Telah diuji dan dipertahankan di depan Panitia Ujian Proposal pada Tanggal 16 Januari 2025, dan telah diperiksa serta di teliti sudah memenuhi persyaratan dan layak untuk di Seminarkan pada Ujian Hasil.

Makassar, 23 April 2025

Menyetujui
Komisi Pembimbing :

Pembimbing I

Pembimbing II

Dr. H. Muhammad Rusydi, S.E., M.Si.

Dr. Ir. Ahmad AC, S.T., M.M., IPM.

Mengetahui

Direktur Program Pascasarjana
Unismuh Makassar

Ketua Program Studi
Magister Manajemen

Prof. Dr. Irwan Akib, M.Pd
NBM : 613 940

Dr. Ir. Ahmad AC, S.T., M.M., IPM
NBM : 820 499

PENGESAHAN SEMINAR TUTUP

HALAMAN PENGESAHAN

Yang bertanda tangan di bawah ini menerangkan bahwa Mahasiswa :

Judul Tesis : Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Tingkat Kesejahteraan Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai di Kantor Kelurahan, Kecamatan Gantarangeke, Kabupaten Bantaeng.

Nama Mahasiswa : Nur Anditha

Nim : 105021101223

Program Studi : Magister Manajemen

Konsentrasi : Manajemen SDM

Telah diuji dan dipertahankan di depan Panitia Ujian Hasil pada tanggal 10 Mei 2025, sudah memenuhi syarat dan layak untuk diseminarkan pada Ujian Tutup sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Magister Manajemen (M.M) pada program Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Makassar.

Makassar, 16 Mei 2025

Dr. H. Muhammad Rusydi, S.E., M.Si.....
(Pembimbing I)

Dr. Ir. Ahmad AC, S.T., M.M., IPM.....
(Pembimbing II)

Dr. H. Andi Jam'an, S.E., M.Si.....
(Penguji I)

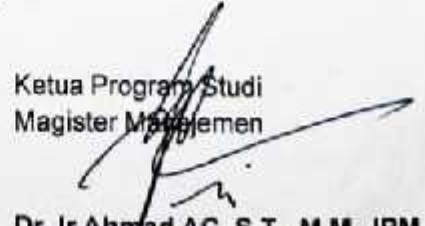
Dr. Dg. Maklassa, S.Pd., M.M.....
(Penguji II)

Mengetahui :

Direktur Program Pascasarjana
Unismuh Makassar

Ketua Program Studi
Magister Manajemen

 Prof. Dr. Irwan Akib, M.Pd
NBM : 613 940

 Dr. Ir Ahmad AC, S.T., M.M., IPM
NBM : 820 499

ABSTRAK

Nur Anditha, 2025. Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Tingkat Kesejahteraan Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai di Kantor Kelurahan, Kecamatan Gantarangkeke, Kabupaten Bantaeng, dibimbing oleh Muhammad Rusydi dan Ahmad AC.

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kepemimpinan, lingkungan kerja dan tingkat kesejahteraan terhadap produktivitas kerja pegawai di kantor kelurahan. Penelitian ini dilaksanakan di kantor kelurahan yakni kelurahan Tanah Loe dan kelurahan Gantarangkeke dengan menggunakan teknik analisis linear berganda. Jenis penelitian ini adalah kuantitatif dengan menggunakan kuisioner sebagai sumber pengumpulan data. Penelitian ini menggunakan 52 responden yang berasal dari ASN dan tenaga honorer.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa : 1) tidak terdapat pengaruh signifikan kepemimpinan terhadap produktivitas kerja pegawai, ini dibuktikan H_0 diterima dan H_1 ditolak karena nilai signifikansi $P = 0,749 > 0,05$, 2) tidak terdapat pengaruh signifikan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja pegawai, ini dibuktikan H_0 diterima dan H_2 ditolak karena nilai signifikansi $P = 0,185 > 0,05$, dan 3) terdapat pengaruh signifikan tingkat kesejahteraan terhadap produktivitas kerja pegawai, ini dibuktikan H_0 ditolak dan H_3 diterima karena nilai signifikansi $P = 0,000 < 0,05$. Berdasarkan hasil uji regresi berganda diperoleh *Model Summary*, nilai $R^2 = 0,827$ artinya variabel bebas kepemimpinan, lingkungan kerja dan tingkat kesejahteraan mampu memprediksi nilai variabel terikat produktivitas kerja pegawai sebesar 82,7 % sisanya 17,3% diterangkan oleh faktor-faktor lain.

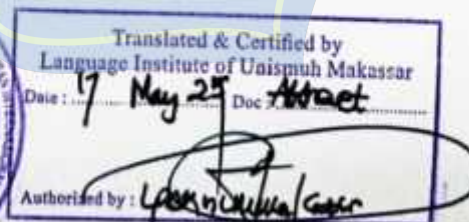
Kata kunci: *Kepemimpinan, Lingkungan kerja, Tingkat Kesejahteraan, Produktivitas Kerja.*

ABSTRACT

Nur Anditha, 2025. *The Influence of Leadership, Work Environment, and Welfare Level on Employees' Work Productivity at the Urban Village Office, Gantarangkeke Subdistrict, Bantaeng Regency.* Supervised by Muhammad Rusydi and Ahmad AC.

This study aimed to analyze the influence of leadership, work environment, and welfare level of employees' work productivity at the urban village office. The research was conducted at two urban village offices: Tanah Loe and Gantarangkeke, using multiple linear regression analysis. This was a quantitative study that utilized questionnaires as the primary data collection method. A total 52 respondents participated in this study, consisting of civil servants and contract workers. The results show that: (1) leadership got significant effect on employees' productivity, as proven by the acceptance of H0 and rejection of H1 with a significance value of $P = 0.749 > 0.05$; (2) the work environment also did not significantly affect employees' productivity, supported by the acceptance of H0 and rejection of H2 with a significance value of $P = 0.185 > 0.05$; and (3) the welfare level significantly influences employees' productivity, proven by the rejection of H0 and acceptance of H3 with a significance value of $P = 0.000 < 0.05$. Based on the multiple regression test, the Model Summary shows an R^2 value of 0.827, indicating that the independent variables—leadership, work environment, and welfare level—can predict 82.7% of the variance in the dependent variable (employees' productivity), while the remaining 17.3% was explained by other factors.

Keywords: *Leadership, Work Environment, Welfare Level, Work Productivity.*



KATA PENGANTAR

Assalamualaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Puji syukur penulis panjatkan ke hadirat Allah SWT atas segala rahmat, taufik, serta hidayah-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan tesis yang berjudul **"Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Tingkat Kesejahteraan Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai di Kantor Kelurahan, Kecamatan Gantarangeke, Kabupaten Bantaeng"**. Tesis ini disusun sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Magister pada Program Studi Magister Manajemen, Program Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Makassar.

Teristimewa dan terutama penulis sampaikan ucapan terima kasih kepada kedua orang tua penulis Bapak Ramli, S.Sos dan Ibu Rosmaniar yang senantiasa memberi harapan, semangat, perhatian, kasih sayang dan doa tulus. Dan saudara-saudaraku tercinta yang senantiasa mendukung dan memberikan semangat hingga akhir studi ini. Dan seluruh keluarga besar atas segala pengorbanan, serta dukungan baik materi maupun moral, dan doa restu yang telah diberikan demi keberhasilan penulis dalam menuntut ilmu. Semoga apa yang telah mereka berikan kepada penulis menjadi ibadah dan cahaya penerang kehidupan di dunia dan di akhirat.

Penulis menyadari bahwa penyusunan tesis ini tidak akan terwujud tanpa adanya bantuan dan dorongan dari berbagai pihak. Begitu pula

penghargaan yang setinggi-tingginya dan terima kasih banyak disampaikan dengan hormat kepada:

1. Bapak Dr. Ir. H. Abd. Rakhim Nanda, S.T., M.T., IPU., Rektor Universitas Muhammadiyah Makassar.
2. Bapak Prof. Dr. H. Irwan Akib, M.Pd., Direktur Program Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Makassar.
3. Ibu Dr. Sukmawati, S.Pd., M.Pd., Asisten Direktur I Program Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Makassar.
4. Ibu Dr. A. Ifayani Haanurat, M.M., CBC., WPPE, Asisten Direktur II Program Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Makassar.
5. Bapak Dr. Ir. Ahmad AC, ST., M.M., IPM., Ketua Program Studi Magister Manajemen Universitas Muhammadiyah Makassar.
6. Bapak Dr. H. Muhammad Rusydi, SE., M.Si., selaku Pembimbing I dan Bapak Dr. Ir Ahmad AC, ST., M.M., IPM., selaku Pembimbing II yang senantiasa meluangkan waktunya membimbing dan mengarahkan penulis, sehingga tesis selesai dengan baik.
7. Bapak/Ibu dosen dan seluruh staf pengajar program studi Magister Manajemen Universitas Muhammadiyah Makassar yang tak kenal lelah banyak menuangkan ilmunya kepada penulis selama mengikuti kuliah.
8. Segenap Staf dan Karyawan Tata Usaha Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Makassar.

9. Kepada Kantor Kelurahan Tanah Loe dan Kelurahan Gantarangeke yang telah bersedia meluangkan waktu untuk membantu penulis dalam menyelesaikan penelitian ini.

10. Terimakasih juga kepada Reskianto, S.Pd., yang telah kebersamai dan selalu memberi dukungan atas penyelesaian tesis.

Penulis menyadari bahwa dalam tesis ini masih terdapat kekurangan, baik dari segi isi maupun penyajian. Oleh karena itu, kritik dan saran yang membangun sangat penulis harapkan demi kesempurnaan karya ilmiah ini. Akhir kata, semoga tesis ini dapat memberikan manfaat dan kontribusi positif bagi pengembangan ilmu pengetahuan, khususnya di bidang manajemen sumber daya manusia.

Wassalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh.

Makassar, Mei 2025

Penulis

Nur Anditha

DAFTAR ISI

HALAMAN PENGESAHAN.....	ii
ABSTRAK.....	iv
ABSTRACT	v
KATA PENGANTAR	xiii
DAFTAR ISI	xvi
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang.....	1
B. Rumusan Masalah	6
C. Tujuan Penelitian.....	7
D. Manfaat Penelitian.....	8
BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....	9
A. Landasan Teori.....	9
2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia	9
2.2 Kepemimpinan.....	13
2.3 Lingkungan Kerja.....	18
2.4 Tingkat Kesejahteraan.....	23
2.5 Produktivitas Kerja.....	26
B. Kajian Penelitian yang Relevan.....	29
C. Kerangka Konseptual.....	33
D. Hipotesis Penelitian.....	34
BAB III METODE PENELITIAN.....	36
A. Jenis Penelitian	36
B. Lokasi dan Waktu Penelitian	36
C. Populasi dan Sampel	37
D. Jenis dan Sumber Data.....	37
1. Data Primer	37
2. Data Sekunder.....	38
E. Variabel Penelitian.....	38
F. Teknik Pengumpulan Data	39

1. Wawancara (Interview)	39
2. Kuesioner	40
G. Definisi Operasional dan Pengukuran	41
H. Teknik Analisis Data	45
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	49
A. Gambaran Umum Objek Penelitian.....	49
B. Analisis Statistik Deskriptif.....	54
C. Analisis Hasil Penelitian.....	56
D. Pembahasan.....	65
BAB V PENUTUP	74
A. Kesimpulan.....	74
B. Saran.....	75
DAFTAR PUSTAKA	77



DAFTAR TABEL

Tabel	Teks	Halaman
Tabel 3.1	Variabel Penelitian.....	37
Tabel 3.2	Skala Likert.....	38
Tabel 4.1	Administrasi Kabupaten Bantaeng.....	50
Tabel 4.2	Hasil Analisis Statistik Deskriptif.....	54
Tabel 4.3	Kategorisasi Kepemimpinan.....	55
Tabel 4.4	Kategorisasi Lingkungan Kerja.....	55
Tabel 4.5	Kategorisasi Tingkat Kesejahteraan.....	56
Tabel 4.6	Kategorisasi Produktivitas.....	56
Tabel 4.7	Hasil Uji Validitas dan Realibilitas.....	57
Tabel 4.8	Hasil Uji Normalitas.....	60
Tabel 4.9	Hasil Uji Multikolinearitas.....	60
Tabel 4.10	Uji Heteroskedastisitas.....	61
Tabel 4.11	Hasil Uji t.....	62
Tabel 4.12	Hasil Uji Parsial.....	62
Tabel 4.13	Koefisien Determinansi.....	65

DAFTAR GAMBAR

Gambar	Teks	Halaman
Gambar 2.1	Kerangka Konseptual.....	32
Gambar 4.1	Struktur Organisasi Kel. Tanah Loe.....	52
Gambar 4.2	Struktur Organisasi Kel. Gantarangeke.....	53



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran	Halaman
Lampiran 1. Surat Penelitian	
Lampiran 2. Validasi Data Kuesioner Penelitian	
Lampiran 3. Tabulasi data	
Lampiran 4. Hasil Analisis Statistik Deskriptif	



BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Pengelolaan Sumber Daya Manusia (SDM) yang efektif dalam konteks dinamika organisasi modern telah menjadi kunci utama dalam mencapai tujuan organisasi. Sumber daya manusia merupakan aset terpenting suatu organisasi karena perannya sebagai subyek pelaksana kegiatan-kegiatan di dalam suatu organisasi. Memahami pentingnya keberadaan sumber daya manusia di era global saat ini salah satu upaya yang harus dicapai oleh organisasi adalah dengan meningkatkan kualitas sumber daya manusia.

Peningkatan kualitas SDM diharapkan para pegawai dapat bekerja secara efektif, efisien, dan profesional sehingga kinerja yang dicapainya diharapkan akan lebih memuaskan sesuai standar kerja yang sudah ditetapkan. Kinerja yang baik merupakan salah satu sasaran organisasi atau perusahaan dalam mencapai produktivitas yang tinggi. Tercapainya produktivitas yang baik tidak lepas dari SDM yang baik pula (Paniran, P., 2021).

Sebagaimana Firman Allah SWT dalam surat Al- Mujadilah Ayat 11, sebagai berikut:

﴿ إِذَا قِيلَ لَكُم تَقَسَّحُوا فِي الْمَجَالِسِ فَافْسَحُوا يَفْسَحِ اللَّهُ لَكُمْ وَإِذَا قِيلَ انشُرُوا فَانْشُرُوايَٰهَا الَّذِينَ أَمَنُوا ۚ يَرْفَعُ اللَّهُ الَّذِينَ أَمَنُوا مِنْكُمْ وَالَّذِينَ أُوتُوا الْعِلْمَ دَرَجَاتٍ ۗ وَاللَّهُ بِمَا تَعْمَلُونَ خَبِيرٌ ۝۱۱ ﴾

Yang artinya: “Wahai orang-orang yang beriman, apabila dikatakan kepadamu “Berilah kelapangan di dalam majelis-majelis,” lapangkanlah, niscaya Allah akan memberi kelapangan untukmu. Apabila dikatakan, “Berdirilah,” (kamu) berdirilah. Allah niscaya akan mengangkat orang-orang yang beriman di antaramu dan orang-orang yang diberi ilmu beberapa derajat. Allah Maha teliti terhadap apa yang kamu kerjakan.”

Ayat ini menunjukkan bahwa orang yang berilmu memiliki kedudukan tinggi, sehingga pendidikan dan pengetahuan menjadi kunci peningkatan kualitas SDM. Allah mengangkat derajat orang yang memiliki ilmu pengetahuan. Dalam pembangunan SDM, hal ini mengingatkan kita pentingnya memberi ruang bagi individu untuk berkembang dan meningkatkan kemampuan mereka. Pendidikan dan pelatihan merupakan sarana untuk meningkatkan kompetensi dan kapasitas seseorang, yang pada akhirnya berkontribusi pada pembangunan sosial dan ekonomi.

Ayat ini juga memberikan pesan tentang kesempatan yang setara untuk berkembang. Dalam dunia SDM, setiap individu harus diberi kesempatan yang adil untuk mengakses pendidikan, pelatihan, dan pengembangan diri. Di awal ayat, ada perintah untuk “berlapang-lapang” dalam majelis. Hal ini mencerminkan pentingnya kolaborasi dan komunikasi yang baik di antara individu. Dalam konteks SDM, membangun jaringan, bekerja dalam tim,

serta berkolaborasi adalah bagian dari peningkatan kualitas sumber daya manusia.

Secara keseluruhan, surat Al-Mujadilah ayat 11 menekankan nilai ilmu pengetahuan, pengembangan individu, kesempatan yang setara, dan pentingnya kolaborasi. Ini relevan dalam konteks peningkatan kualitas sumber daya manusia yang berkelanjutan.

Produktivitas kerja pegawai di kantor kelurahan merupakan aspek krusial dalam menunjang kualitas pelayanan publik, terutama karena kelurahan merupakan ujung tombak pemerintahan yang paling dekat dengan masyarakat. Beberapa aspek yang sangat mempengaruhi kinerja dan produktivitas pegawai adalah kepemimpinan yang efektif, lingkungan kerja yang kondusif, serta tingkat kesejahteraan yang memadai. Ketiga faktor ini saling terkait dan memainkan peran penting dalam membentuk perilaku kerja dan kinerja pegawai.

Secara faktual, di beberapa kantor kelurahan, kepemimpinan belum menunjukkan keterlibatan aktif dalam membina dan mengarahkan pegawai secara optimal. Gaya kepemimpinan yang masih bersifat birokratis dan tidak partisipatif menjadi salah satu hambatan dalam menciptakan suasana kerja yang kolaboratif. Kepemimpinan yang efektif sejatinya tidak hanya mencakup kemampuan dalam mengambil keputusan strategis, tetapi juga menyangkut kemampuan dalam membangun hubungan interpersonal, memberikan motivasi, serta memberdayakan

pegawai untuk bekerja secara produktif (Saleh & Utomo, 2010). Dalam konteks kantor kelurahan, ketidakhadiran peran pemimpin sebagai pembimbing dan motivator membuat banyak pegawai merasa kurang dihargai dan tidak didukung dalam pengembangan diri maupun pelaksanaan tugas sehari-hari.

Selain kepemimpinan, lingkungan kerja juga menjadi faktor penting yang memengaruhi produktivitas pegawai. Beberapa kantor kelurahan di daerah masih menghadapi tantangan terkait fasilitas kerja yang terbatas, seperti ruang kerja sempit, peralatan kerja yang tidak memadai, serta sistem kerja yang belum efisien. Hal ini berdampak pada kenyamanan kerja dan secara langsung menurunkan semangat serta konsentrasi pegawai dalam menjalankan tugas.

Lingkungan kerja yang dikelola dengan baik idealnya mencakup faktor fisik dan psikologis mulai dari sarana dan prasarana yang memadai hingga komunikasi yang terbuka antarpegawai (Sutrisno, 2010). Namun demikian, ketidaksesuaian antara harapan akan lingkungan kerja yang kondusif dengan kondisi aktual di lapangan menimbulkan ketidakpuasan dan berujung pada rendahnya produktivitas.

Faktor lain yang tidak kalah penting adalah tingkat kesejahteraan pegawai. Banyak pegawai kelurahan, terutama yang berstatus non-ASN atau honorer, masih menerima kompensasi yang rendah dan tidak proporsional dengan beban kerja yang

ditanggung. Keterlambatan dalam pencairan honorarium serta kurangnya jaminan sosial dan kesempatan pengembangan diri memperburuk kondisi kesejahteraan pegawai. Padahal, kesejahteraan pegawai mencakup aspek finansial, fisik, dan psikologis yang sangat berpengaruh terhadap motivasi kerja dan stabilitas emosional mereka (Panggabean, 2013). Ketika pegawai merasa tidak dihargai secara layak, hal ini dapat menurunkan loyalitas dan kualitas kerja mereka secara keseluruhan.

Oleh karena itu, memahami interaksi kompleks antara kepemimpinan, lingkungan kerja, dan kesejahteraan pegawai menjadi hal yang sangat penting dalam upaya meningkatkan produktivitas kerja di kantor kelurahan. Ketiga aspek ini tidak dapat dipisahkan karena secara sinergis memengaruhi sikap, perilaku, dan hasil kerja pegawai. Meningkatkan ketiganya secara menyeluruh diyakini dapat menghasilkan peningkatan kinerja, kepuasan kerja, dan efektivitas organisasi.

Pemilihan kantor kelurahan Tanah Loe dan Gantarangeke sebagai objek penelitian didasarkan pada pertimbangan bahwa keduanya merupakan bagian integral dari struktur pemerintahan lokal di Kecamatan Gantarangeke, Kabupaten Bantaeng. Sebagai lembaga pelayanan publik, efisiensi dan produktivitas kerja di kantor kelurahan memiliki dampak langsung terhadap kualitas layanan kepada masyarakat. Selain itu, kedua kelurahan ini menghadapi tantangan nyata dalam hal pembinaan pegawai,

manajemen kerja, serta penyediaan sarana dan kesejahteraan pegawai, sehingga menjadi lokasi yang relevan untuk mengkaji pengaruh ketiga faktor tersebut.

Dengan demikian, penelitian ini memiliki urgensi yang tinggi untuk dilakukan karena dapat memberikan kontribusi nyata bagi perbaikan sistem manajemen sumber daya manusia di sektor pemerintahan lokal. Penelitian ini bertujuan untuk menggali lebih dalam bagaimana pengaruh kepemimpinan yang efektif, lingkungan kerja yang mendukung, serta kesejahteraan pegawai terhadap produktivitas kerja pegawai di kantor kelurahan. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan berbasis data kepada pemangku kebijakan dan pengelola organisasi dalam merumuskan strategi peningkatan kinerja aparatur pemerintahan di tingkat kelurahan.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang sebelumnya, berikut ini adalah rumusan masalah yang akan dikaji dalam penelitian ini:

1. Apakah kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai di Kantor Kelurahan, Kecamatan Gantarangeke, Kabupaten Bantaeng?
2. Apakah lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai di Kantor Kelurahan, Kecamatan Gantarangeke, Kabupaten Bantaeng?

3. Apakah tingkat kesejahteraan berpengaruh positif signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai di Kantor Kelurahan, Kecamatan Gantarangeke, Kabupaten Bantaeng?
4. Apakah kepemimpinan, lingkungan kerja dan tingkat kesejahteraan berpengaruh simultan terhadap produktivitas kerja pegawai di Kantor Kelurahan, Kecamatan Gantarangeke, Kabupaten Bantaeng?

C. Tujuan Penelitian

Dari latar belakang dan rumusan masalah yang telah dibahas sebelumnya, adapun beberapa tujuan penelitian adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kepemimpinan terhadap produktivitas kerja pegawai di Kantor Kelurahan, Kecamatan Gantarangeke, Kabupaten Bantaeng.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja pegawai di Kantor Kelurahan, Kecamatan Gantarangeke, Kabupaten Bantaeng.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh tingkat kesejahteraan terhadap produktivitas kerja pegawai di Kantor Kelurahan, Kecamatan Gantarangeke, Kabupaten Bantaeng.
4. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kepemimpinan, lingkungan kerja, dan tingkat kesejahteraan secara simultan terhadap produktivitas kerja pegawai di Kantor Kelurahan, Kecamatan Gantarangeke, Kabupaten Bantaeng.

D. Manfaat Penelitian

Bila tujuan penelitian dapat tercapai maka ada beberapa manfaat yang bisa diperoleh dari penelitian. Manfaat penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis

Dengan penelitian ini diharapkan memberikan bukti empirik sebagai referensi ilmiah dibidang kepemimpinan, lingkungan kerja, dan tingkat kesejahteraan dalam suatu institusi terhadap seluruh pegawai yang terkait serta menjadi bahan referensi untuk mengetahui tolak ukur produktivitas kerja.

2. Manfaat Praktis

Sebagai salah satu bahan untuk meningkatkan wawasan dan pengetahuan bagi penulis secara khusus dan masyarakat pada umumnya serta bahan penunjang dalam mengetahui hasil kerja semua staf atau pegawai yang terkait.



BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Landasan Teori

2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia

2.1.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)

Menurut Prawirosentono dalam Azikin, et al (2019) mengatakan bahwa Sumber daya manusia sebagai aktor yang berperan aktif dalam menggerakkan perusahaan/organisasi dalam mencapai tujuannya. Tercapainya tujuan perusahaan hanya dimungkinkan karena upaya para pelaku yang terdapat dalam perusahaan untuk berkinerja dengan baik.

Menurut Handoko (2012) mendefinisikan bahwa manajemen sumber daya manusia merupakan sebuah proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengawasan kegiatan-kegiatan pengadaan. Pengembangan pemberian kompensasi, pengintegrasian, dan pemeliharaan sehingga pelepasan SDM agar tercapai berbagai tujuan yang telah ditentukan, baik individu, organisasi maupun masyarakat. Manajemen SDM adalah penerapan manajemen berdasarkan fungsinya untuk memperoleh sumber daya manusia yang terbaik bagi bisnis yang dijalankan dan bagaimana sumber daya manusia yang terbaik dapat di pelihara dan tetap bekerja bersama dengan kualitas pekerjaan yang senantiasa konstan ataupun bertambah.

Berdasarkan beberapa definisi dari para ahli di atas, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa suatu hal yang berkaitan dengan pendayagunaan manusia dalam melakukan suatu pekerjaan untuk mencapai tingkat maksimal atau efektif dan efisien dalam mewujudkan tujuan yang akan dicapai dalam perusahaan, seorang pegawai dan juga masyarakat.

2.1.2 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia sebagai fungsi operasional meliputi fungsi pengadaan SDM, dilakukan dengan tujuan untuk menentukan dan memenuhi kebutuhan akan sumber daya manusia, baik secara kuantitatif maupun kualitatif.

a. Fungsi pengadaan Manajemen SDM

1. Perencanaan SDM dilakukan dengan cara merencanakan kebutuhan tenaga kerja baik secara kuantitatif maupun kualitatif dan juga memutuskan posisi apa yang akan diisi dengan melakukan analisis pekerjaan, deskripsi serta spesifikasi pekerjaan.
2. Penarikan/perekrutan calon tenaga kerja atau melakukan (*recruitment*) dilakukan dengan cara menarik sebanyak mungkin calon tenaga kerja yang memenuhi persyaratan yang dibutuhkan dari sumber-sumber tenaga kerja yang tersedia.
3. Seleksi (*selection*) merupakan proses pemilihan tenaga kerja dari sejumlah calon tenaga kerja yang dilakukan dengan proses *recruitment*.

b. Fungsi pengembangan (*Development*)

Fungsi pengembangan bertujuan untuk meningkatkan kemampuan dan kompetensi SDM yang telah dimiliki. Fungsi pengembangan berperan untuk memastikan bahwa SDM organisasi akan terjaga kemampuannya dengan melakukan pelatihan dan pengembangan secara berkelanjutan sehingga tidak akan tertinggal dengan perkembangan organisasi, mampu memenuhi tuntutan pasar serta meng update pengetahuan baru dan teknologi baru, dan juga memiliki kesiapan menghadapi berbagai perubahan. Fungsi ini meliputi dua hal yakni fungsi pelatihan dan pengembangan serta pengembangan karir.

1. Pelatihan dan pengembangan. Dilakukan organisasi untuk meningkatkan pengetahuan, keahlian, dan pengalaman pegawai dengan melakukan perencanaan baik jangka pendek maupun dalam jangka Panjang.
2. Pengembangan karir (*Career Development*). Dilakukan dengan pengembangan karir oleh individu dan pengembangan karir yang direncanakan oleh organisasi.

c. Fungsi pemeliharaan (*maintenance*)

Fungsi pemeliharaan bertujuan untuk memelihara SDM yang dimiliki organisasi agar dapat tetap bertahan di organisasi. Fungsi pemeliharaan dapat dilakukan organisasi dengan berbagai cara seperti kompensasi dan gaji serta integrasi.

1. Kompensasi (*Compensation*) sebagai cara pemberian balas jasa atas prestasi pegawai sekaligus berfungsi untuk mempertahankan pegawai terbaik agar tetap bertahan di organisasi.
2. Integrasi (*Integration*) merupakan cara menciptakan kondisi integrasi atau adanya kesesuaian nilai antara pegawai dengan organisasi. Bentuk integrasi dapat diwujudkan motivasi, komitmen, keterlibatan, rendahnya konflik dan stres kerja, gaya kepemimpinan yang sejalan dengan organisasi, terjalannya komunikasi, dan team kerja yang solid.

2.1.3 Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia

Tujuan keseluruhan dari manajemen sumber daya manusia adalah untuk mengoptimalkan kinerja seluruh pegawai dalam suatu organisasi.

a. Tujuan Organisasional

Ditujukan untuk dapat mengenali keberadaan manajemen sumber daya manusia (MSDM) dalam memberikan kontribusi pada pencapaian efektivitas organisasi. Walaupun secara formal suatu departemen sumber daya manusia diciptakan untuk dapat membantu para manajer, namun demikian para manajer tetap bertanggung jawab terhadap kinerja pegawai.

b. Tujuan Fungsional

Ditujukan untuk mempertahankan kontribusi departemen pada tingkat yang sesuai dengan kebutuhan organisasi. Sumber

daya manusia menjadi tidak berharga jika manajemen sumber daya manusia memiliki kriteria yang lebih rendah dari tingkat kebutuhan organisasi.

c. Tujuan Sosial

Ditujukan untuk secara etis dan sosial merespon terhadap kebutuhan-kebutuhan dan tantangan-tantangan masyarakat melalui tindakan meminimasi dampak negatif terhadap organisasi.

d. Tujuan Personal

Ditujukan untuk membantu pegawai dalam pencapaian tujuannya, minimal tujuan-tujuan yang dapat mempertinggi kontribusi individual terhadap organisasi. Tujuan personal pegawai harus dipertimbangkan jika para pegawai harus dipertahankan, dipensiunkan, atau dimotivasi.

2.2 Kepemimpinan

2.2.1 Pengertian Kepemimpinan

Menurut Lina (2014), bahwa kepemimpinan adalah suasana yang mendukung guna menambah gairah dan semangat kerja dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepada pegawai dalam suatu organisasi dan bagaimana perilaku seseorang pemimpin disetiap aktivitas pada perusahaan untuk dapat memberikan motivasi, informasi dan pengambilan keputusan terhadap para pegawainya supaya bersedia melaksanakan pekerjaannya dengan baik dan tanggung jawab.

Menurut Kamal (2015), bahwa kepemimpinan dapat diartikan proses mempengaruhi dan mengarahkan para pegawai dalam melakukan pekerjaan yang telah ditugaskan kepada pegawainya, pemimpin harus berperan sebagai organisator kelompoknya untuk mencapai tujuan perusahaan dalam keadaan baik agar terus meningkatkan kualitas perusahaan lebih jauh lagi. Kemudian menurut (Siagian & Khair, 2018), kepemimpinan merupakan seorang yang memiliki satu program yang berperilaku secara bersama-sama dengan anggota kelompok dengan menggunakan cara atau gaya tertentu dalam mencapai suatu tujuan untuk menggerakkan orang lain dengan membimbing, mempengaruhi orang lain untuk melakukan sesuatu agar dicapai hal yang diinginkan.

Berdasarkan beberapa pendapat dari para ahli diatas terkait kepemimpinan, maka ditarik kesimpulan bahwa kepemimpinan merupakan salah satu aspek manajerial dalam kehidupan organisasi yang merupakan posisi kunci (*key position*), karena seorang pemimpin berperan sebagai penyelaras dalam proses kerjasama antar manusia dalam organisasinya.

2.2.2 Teori Kepemimpinan

Teori kepemimpinan transformasional oleh Bass dan Avolio menekankan bahwa pemimpin yang efektif adalah mereka yang mampu menginspirasi, memotivasi, dan mengembangkan pengikutnya melalui empat dimensi utama: pengaruh ideal (*idealized influence*), motivasi inspirasional (*inspirational motivation*), stimulasi intelektual

(*intellectual stimulation*), dan pertimbangan individual (*individualized consideration*). Pemimpin transformasional tidak hanya berfokus pada pencapaian tujuan jangka pendek, tetapi juga membentuk nilai dan visi bersama, mendorong kreativitas, serta memberikan perhatian personal terhadap kebutuhan dan potensi bawahan. Melalui pendekatan ini, kepemimpinan transformasional terbukti dapat meningkatkan kinerja, kepuasan kerja, dan komitmen organisasi secara menyeluruh.

2.2.3 Fungsi Kepemimpinan

Fungsi kepemimpinan menjadi hal penting dalam pencapaian tujuan organisasi diantaranya unsur kepemimpinan dimana kepemimpinan merupakan faktor penting dalam meningkatkan kinerja pegawai yang menjadikan salah satu faktor pelengkap, oleh karenanya untuk pencapaian yang baik dibutuhkan fungsi kepemimpinan yang menjadi pengurai dari berbagai macam sikap dan karakter pegawai. Adapun fungsi kepemimpinan adalah:

- a. Fungsi instruktif, pemimpin berfungsi sebagai komunikator yang menentukan apa (isi perintah), bagaimana (cara mengerjakan perintah), bilamana (waktu memulai, melaksanakan dan melaporkan hasilnya), dan dimana (tempat mengerjakan perintah) agar keputusan dapat diwujudkan secara efektif.
- b. Fungsi konsultatif, pemimpin dapat menggunakan fungsi konsultatif sebagai komunikasi dua arah. Hal tersebut digunakan manakala pemimpin dalam usaha menetapkan keputusan yang

memerlukan bahan pertimbangan dan berkonsultasi dengan orang-orang yang dipimpinnya.

- c. Fungsi partisipasi, dalam menjalankan fungsi partisipasi pemimpin berusaha mengaktifkan orang-orang yang dipimpinnya, baik dalam pengambilan keputusan maupun dalam melaksanakannya.
- d. Fungsi delegasi, dalam menjalankan fungsi delegasi, pemimpin memberikan pelimpahan wewenang membuai atau menetapkan keputusan. Fungsi pendelegasian ini, harus diwujudkan karena kemajuan dan perkembangan kelompok tidak mungkin diwujudkan oleh seorang pemimpin seorang diri.
- e. Fungsi pengendalian, fungsi pengendalian berasumsi bahwa kepemimpinan yang efektif harus berusaha mampu mengatur aktifitas anggota-anggotanya secara dengan terarah dalam mengkoordinasi yang efektif, sehingga dapat memungkinkan tercapainya tujuan itu bersama secara maksimal.

2.2.4 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kepemimpinan

Ada tiga faktor yang mempengaruhi kepemimpinan yaitu faktor kemampuan personal, faktor jabatan dan faktor situasi dan kondisi (Farisi & Lesmana, 2021). Hal ini dapat dijelaskan sebagai berikut:

- a. Faktor kemampuan personal, jika seseorang lahir dengan kemampuan dasar kepemimpinan, ia akan lebih hebat jika mendapatkan perlakuan edukatif dari lingkungan, jika tidak, ia hanya akan menjadi pemimpin yang biasa dan standar.

- b. Faktor jabatan, struktur kekuasaan yang pemimpin duduki, jabatan tidak dapat dihindari terlebih dalam kehidupan modern saat ini, semuanya seakan terstrukturifikasi.
- c. Faktor situasi dan kondisi yang meliputi perilaku kepemimpinan, saat situasi tidak menentu dan kacau akan lebih efektif jika hadir seorang pemimpin yang karismatik, Jika kebutuhan organisasi adalah sulit untuk maju karena anggota organisasi yang tidak berkepribadian progresif maka perlu pemimpin transformasional.

2.2.5 Indikator Kepemimpinan

Ada enam indikator kepemimpinan yaitu kemampuan pengambilan keputusan, kemampuan motivasi, kemampuan komunikasi, kemampuan mengendalikan bawahan, tanggung jawab seorang pemimpin, dan kemampuan mengendalikan emosional. (Putra., et al., 2022). Hal ini dapat dijelaskan sebagai berikut:

a. Kemampuan Motivasi

Kemampuan motivasi adalah motivasi yang membuat seorang anggota organisasi mau mengerahkan kemampuannya (berupa keahlian atau keterampilan) tenaga dan waktunya untuk melaksanakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya dan menyelesaikan kewajibannya, dalam mewujudkan tujuan dan sasaran yang telah ditentukan sebelumnya.

b. Kemampuan Komunikasi

Kemampuan komunikasi adalah kecakapan atau kesanggupan untuk menyampaikan informasi, ide atau gagasan

kepada orang lain, baik secara langsung maupun tidak langsung dengan tujuan agar dapat dipahami dengan baik oleh orang lain.

c. **Tanggung Jawab**

Seorang pemimpin harus memiliki tanggung jawab kepada bawahannya. Tanggung jawab dapat diartikan sebagai kewajiban untuk menanggung segala sesuatu masalah yang terdapat pada organisasi.

2.3 Lingkungan Kerja

2.3.1 Pengertian Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja menjadi salah satu faktor yang dapat mempengaruhi hasil kerja seorang pegawai dalam menjalankan tugasnya. Sebagaimana menurut Akob et al, dalam (Syafii & As'ad, 2021) mengatakan bahwa lingkungan kerja dapat diartikan sebagai keseluruhan perangkat yang dihadapi, lingkungan sekitar tempat seseorang bekerja, metode kerja, dan pengaruh pekerjaannya baik sebagai individu maupun kelompok.

Lingkungan tempat kerja adalah lingkungan tempat seorang karyawan atau pegawai diharapkan untuk melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya oleh atasannya (Massoudi & Hamdi, 2017). Lingkungan tempat kerja memainkan peran penting dalam produktivitas karyawan atau pegawai (Leblebici, 2012). Lingkungan tempat kerja yang baik merupakan faktor penting dalam memastikan bahwa karyawan dapat melaksanakan tugas yang diberikan dengan baik. Telah diamati bahwa orang yang bekerja di lingkungan kerja

yang buruk lebih mungkin menderita kerentanan terkait pekerjaan yang menyebabkan pengaruh buruk pada produktivitas mereka (Ali Yolah, Hyginus & Eke, 2021).

Berdasarkan beberapa uraian definisi dari para ahli diatas terkait dengan lingkungan kerja, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa lingkungan kerja adalah gambaran yang merujuk pada situasi disekitar pegawai bekerja yang dapat memberikan dampak kemudahan ataupun kesulitan dalam menjalankan pekerjaan.

2.3.2 Jenis-Jenis Lingkungan Kerja

Beberapa pengertian lingkungan kerja yang telah diuraikan diatas dapat kita simpulkan bahwa lingkungan kerja tidak hanya terdiri dari benda-benda fisik yang dapat kita sentuh dan lihat. Lingkungan kerja juga disebut sebagai abstrak non-fisik yang mempengaruhi produktivitas kerja pegawai. Lingkungan fisik dan non-fisik ini dapat menjadi dua jenis lingkungan kerja. Berikut penjelasan menurut Siagian dalam (Ronal & Hotlin, 2019) menyatakan bahwa secara garis besar, lingkungan kerja terdapat dua jenis yaitu:

- a. Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi pegawai. Ada beberapa kondisi fisik dari tempat kerja yang baik yaitu:
 1. Bangunan tempat kerja disamping menarik untuk dipandang juga dibangun dengan pertimbangan keselamatan kerja.
 2. Tersedianya peralatan kerja yang memadai.

3. Tersedianya tempat istirahat untuk melepas lelah, seperti kafetaria baik dalam lingkungan perusahaan atau sekitarnya yang mudah dicapai pegawai.
- b. Lingkungan kerja non fisik adalah lingkungan kerja yang menyenangkan dalam arti terciptanya hubungan kerja yang harmonis antara pegawai dan atasan, karena pada hakekatnya manusia dalam bekerja tidak hanya mencari uang saja, akan tetapi bekerja merupakan bentuk aktivitas yang bertujuan untuk mendapatkan kepuasan.

2.3.3 Faktor-Faktor Lingkungan Kerja

Setiap pegawai tentunya mengharapkan lingkungan kerja yang menyenangkan dan sehat bagi dirinya. Oleh karena itu, penting bagi perusahaan untuk mengetahui faktor-faktor apa saja yang kemungkinan dapat mempengaruhi hasil kerja pegawai di lingkungan kerja. Berikut beberapa faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja menurut Enny W (2019), yaitu:

- a. Faktor personal/individu, meliputi: pengetahuan, keterampilan, kemampuan, kepercayaan diri, motivasi, dan komitmen yang dimiliki oleh setiap individu.
- b. Faktor kepemimpinan, meliputi: kualitas dalam memberikan dorongan, semangat, arahan, dan dukungan yang diberikan manajer.

- c. Faktor tim, meliputi: kualitas dukungan dan semangat yang diberikan oleh rekan dalam satu tim, kepercayaan terhadap sesama tim, kekompakan dan keeratan anggota tim.
- d. Faktor sistem, meliputi : sistem kerja, fasilitas kerja atau infrastruktur yang diberikan oleh organisasi, proses organisasi, dan kultur kinerja dalam organisasi.
- e. Faktor kontekstual (situasional), meliputi : tekanan dan perubahan lingkungan eksternal dan internal

2.3.4 Manfaat Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja yang baik memiliki manfaat dalam pelaksanaan penugasan kepada pegawai. Sebab dengan hadirnya lingkungan kerja yang kondusif maka mampu menumbuhkan rasa kebahagiaan yang dapat memperbaiki hasil kerja pegawai.

Sebagaimana menurut Enny W (2019) mengatakan bahwa manfaat lingkungan kerja adalah menciptakan gairah kerja, sehingga dan prestasi kerja meningkat. Sementara itu, manfaat yang diperoleh karena bekerja dengan orang-orang yang termotivasi adalah pekerjaan dapat diselesaikan dengan tepat. Artinya, pekerjaan diselesaikan sesuai standart yang benar dan dalam skala waktu yang ditentukan. Prestasi kerjanya akan dipantau oleh individu yang bersangkutan, dan tidak akan menimbulkan terlalu banyak pengawasan serta semangat juangnya akan tinggi.

Selain itu, Enny W (2019) juga menjelaskan bahwa lingkungan kerja yang baik yaitu lingkungan kerja yang kondusif. Lingkungan

kerja yang kondusif di tempat kerja adalah salah satu syarat untuk menciptakan kinerja perubahan yang lebih baik. Lingkungan kerja yang kondusif sendiri bisa tercipta jika adanya komunikasi yang baik antara atasan dan bawahan maupun antar para bawahan sendiri. Perusahaan juga harus bisa menciptakan rasa kepercayaan yang tinggi terhadap bawahan ataupun antar pegawai dalam arti para pegawai merasa tidak ada rasa saling curiga justru saling menjaga. Jika sudah tercipta seperti ini maka lingkungan kerja yang kondusif akan lebih mudah tercipta. Hal inilah yang akan menimbulkan motivasi kerja yang tinggi bagi setiap pegawainya, dan akhirnya kontribusi dari setiap pegawai semakin mudah didapatkan.

2.3.5 Indikator Lingkungan Kerja

Indikator lingkungan kerja merupakan indikasi bagaimana mengatur sesuatu di lingkungan kerja. Adanya metrik lingkungan kerja, perusahaan harus dapat memenuhinya untuk menciptakan lingkungan kerja yang kondusif. Adapun indikator-indikator lingkungan kerja menurut Sedarmayanti dalam (Qoyyimah et al, 2019) adalah:

- a. Penerangan, penerangan adalah cukup sinar yang masuk ke dalam ruang kerja masing-masing pegawai. Tingkat penerangan yang cukup akan membuat kondisi kerja yang menyenangkan.
- b. Suara bising, suara bising adalah tingkat kepekaan pegawai yang mempengaruhi aktifitasnya pekerja.

- c. Ruang gerak yang diperlukan, ruang gerak adalah posisi kerja antara suatu pegawai dengan pegawai lainnya, juga termasuk alat bantu kerja seperti: meja, kursi, lemari, dan sebagainya.

2.4 Tingkat Kesejahteraan

2.4.1 Pengertian Tingkat Kesejahteraan

Kegiatan yang produktif akan mendorong kesadaran pekerja untuk bekerja lebih giat guna mencapai kesejahteraan. Dalam UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, mendefinisikan kesejahteraan tenaga kerja sebagai bentuk pemenuhan kebutuhan lahir maupun batin untuk merangsang peningkatan produktivitas.

Menurut Hasibuan (2006) dalam penelitiannya, kesejahteraan merupakan tunjangan atau gaji yang diberikan sebagai pelengkap (material dan non-material) yang dibagikan sesuai dengan kebijaksanaan. Kesejahteraan pegawai sangat erat dan ditentukan oleh kompensasi yang diperoleh dari pekerjaannya. Kesejahteraan menghasilkan pegawai bahagia dan nyaman untuk mengerjakan pekerjaan mereka sehingga pekerjaan bisa diselesaikan dengan maksimal dan untuk itu dalam mengkaji kesejahteraan pegawai harus memahami tentang kompensasi dalam sebuah perusahaan.

Kesejahteraan adalah keadaan dimana seseorang merasa nyaman dan memiliki kehidupan yang memadai. Pegawai yang merasa senang dan nyaman dalam lingkungan kerja yang sehat dan aman, serta memiliki gaji yang layak akan lebih produktif dan kreatif. Kesejahteraan pegawai dikenal juga sebagai benefit mencakup

semua jenis penghargaan berupa uang yang tidak dibayarkan secara langsung kepada pegawai (Panggabean, 2013).

Kesejahteraan dan produktivitas karyawan atau pegawai saling terkait dengan konsep keterlibatan karyawan. Karyawan yang terlibat cenderung lebih produktif dan memberikan kontribusi positif bagi organisasi. Membangun saluran komunikasi terbuka, menyediakan kesempatan untuk pengembangan profesional, dan mengakui pencapaian individu merupakan elemen penting dalam mendorong keterlibatan karyawan.

Ketika karyawan merasa dihargai dan didukung oleh organisasinya, mereka cenderung lebih terlibat secara emosional dalam pekerjaan mereka, yang mengarah pada peningkatan produktivitas. Menciptakan budaya tempat kerja yang mendorong kolaborasi, inovasi, dan perbaikan berkelanjutan semakin meningkatkan hubungan antara kesejahteraan karyawan dan produktivitas.

2.4.2 Teori Kesejahteraan

Teori kesejahteraan menurut Linop (dalam berbagai kajian kebijakan sosial) menekankan bahwa kesejahteraan merupakan kondisi terpenuhinya kebutuhan dasar manusia secara menyeluruh, mencakup aspek ekonomi, sosial, dan psikologis. Sementara itu, menurut Bappenas, kesejahteraan diartikan sebagai keadaan ketika individu dan masyarakat dapat memenuhi kebutuhan dasarnya, memiliki akses terhadap layanan publik, serta hidup dalam lingkungan

yang aman dan bermartabat. Kesejahteraan tidak hanya dilihat dari segi material semata, tetapi juga mencakup kualitas hidup secara holistik, termasuk pendidikan, kesehatan, partisipasi sosial, serta kepuasan hidup. Dengan demikian, kesejahteraan merupakan hasil dari pembangunan yang berkeadilan, berkelanjutan, dan berorientasi pada peningkatan kualitas hidup manusia secara menyeluruh.

2.4.3 Indikator Tingkat Kesejahteraan

Adapun indikator kesejahteraan menurut Hasibuan (2019) adalah sebagai berikut:

a. **Tingkat Upah/Gaji**

Gaji dan upah merupakan kompensasi finansial langsung yang diterima pegawai atas pekerjaan yang dilakukan. Kompensasi yang adil dan kompetitif dapat meningkatkan motivasi dan kepuasan kerja, yang pada gilirannya meningkatkan produktivitas.

b. **Tunjangan dan Bonus**

Tunjangan dan bonus adalah bentuk penghargaan tambahan yang diberikan kepada pegawai, seperti tunjangan kesehatan, transportasi, atau bonus kinerja. Insentif ini dapat mendorong pegawai untuk bekerja lebih efisien dan efektif.

c. **Fasilitas Kerja**

Fasilitas kerja mencakup sarana dan prasarana yang disediakan oleh perusahaan untuk mendukung aktivitas kerja, seperti ruang kerja yang nyaman, peralatan yang memadai, dan lingkungan kerja yang kondusif. Fasilitas yang baik dapat meningkatkan

efisiensi dan kenyamanan kerja, sehingga produktivitas meningkat.

d. Pengakuan dan Penghargaan

Pengakuan dan penghargaan adalah apresiasi non-finansial yang diberikan kepada pegawai atas prestasi atau kontribusi mereka, seperti sertifikat penghargaan, pujian, atau promosi. Pengakuan semacam ini dapat meningkatkan motivasi intrinsik dan kepuasan kerja, yang berdampak positif pada produktivitas.

e. Kesempatan Pengembangan Karier

Kesempatan pengembangan karier mencakup pelatihan, pendidikan lanjutan, dan peluang promosi yang ditawarkan kepada pegawai. Dengan adanya kesempatan ini, pegawai dapat meningkatkan keterampilan dan kompetensi mereka, yang berkontribusi pada peningkatan produktivitas.

2.5 Produktivitas Kerja

2.5.1 Pengertian Produktivitas

Produktivitas secara umum didefinisikan sebagai hubungan antara keluaran (barang-barang atau jasa) dengan masukan (tenaga kerja, bahan, uang). Menurut Sutrisno (2015) Produktivitas adalah ukuran efisiensi produktif. Suatu perbandingan antara hasil keluaran dan masukan. Masukan sering dibatasi dengan tenaga kerja, sedangkan keluaran diukur dalam kesatuan fisik, bentuk nilai.

Menurut Hasibuan (2007) mengungkapkan bahwa secara lebih sederhana maksud dari produktivitas adalah perbandingan secara

ilmu hitung antara jumlah yang dihasilkan dan jumlah setiap sumber yang dipergunakan selama produksi berlangsung. Karena itu memberikan perhatian kepada unsur manusia merupakan salah satu tuntutan dalam keseluruhan upaya peningkatan produktivitas kerja.

Menurut Tohardi dalam Sutrisno (2015), bahwa produktivitas kerja merupakan sikap mental. Sikap mental yang selalu mencari perbaikan terhadap apa yang telah ada. Suatu keyakinan bahwa seseorang dapat melakukan pekerjaan lebih baik hari ini dari pada hari kemarin dan hari esok lebih baik hari ini. Produktivitas lebih dari sekedar ilmu, teknologi dan teknik-teknik manajemen produktivitas mengandung pola filosofi dan sikap mental yang didasarkan pada motivasi yang kuat untuk secara terus menerus berusaha mencapai mutu kehidupan yang lebih baik (Mangkunegara, 2011).

Beberapa pengertian di atas disimpulkan bahwa produktivitas merupakan kemampuan seseorang dalam melaksanakan pekerjaannya untuk memperoleh hasil yang memuaskan, baik secara kualitas maupun kuantitas.

2.5.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Produktivitas

Menurut Tiffin dan Cormick dalam Sutrisno (2015), ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja pegawai, yaitu:

- a. Faktor yang ada pada diri individu, yaitu umur, temperamen, keadaan fisik individu, kelelahan dan motivasi.

- b. Faktor yang diluar individu, yaitu kondisi fisik seperti suara, penerangan, waktu istirahat, lama kerja, upah, bentuk organisasi, lingkungan sosial dan keluarga.

Masalah produktivitas kerja dalam suatu organisasi merupakan faktor yang penting, terutama bila dihubungkan dengan masalah penggunaan sumber daya input. Menurut Anoraga dalam Tjutju dan Suwanto, (2009) faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja adalah : pekerjaan yang menarik, upah yang baik, keamanan dan perlindungan dalam pekerjaan, penghayatan atas maksud dan makna dalam pekerjaan, lingkungan atau suasana kerja yang baik, promosi dan makna perkembangan diri merasa sejalan dengan perkembangan perusahaan atau organisasi, merasa terlihat dalam kegiatan-kegiatan organisasi, pengertian dan simpati atas persoalan-persoalan pribadi, kesetiaan pimpinan pada diri si pekerja dan disiplin kerja yang keras. Dengan demikian, Jika pegawai diperlakukan secara baik oleh atau adanya hubungan antara pegawai yang baik, makna pegawai tersebut akan berpartisipasi dengan baik, sehingga akan berpengaruh pada tingkat produktivitas kerja.

2.5.3 Indikator Produktivitas

Adapun indikator produktivitas kerja menurut Sutrisno (2014) adalah sebagai berikut:

- a. Kemampuan

Mempunyai kemampuan untuk melaksanakan tugas. Kemampuan pegawai sangat bergantung pada keterampilan yang dimiliki serta

profesionalisme mereka dalam bekerja. Ini memberikan daya untuk menyelesaikan tugas-tugas yang diembannya pada mereka.

b. Semangat kerja

Ini merupakan usaha untuk lebih baik dari kemarin. Indikator ini dapat dilihat dari etos kerja dan hasil yang di capai dalam satu hari kemudian dibandingkan dengan hari sebelumnya.

d. Pengembangan diri

Senantiasa mengembangkan diri untuk meningkatkan kemampuan kerja. Pengembangan diri dapat dilakukan dengan melihat tantangan dan harapan dengan apa yang dihadapi.

e. Mutu

Selalu berusaha untuk meningkatkan mutu lebih baik dari yang telah lalu. Mutu merupakan hasil pekerjaan yang dapat menunjukkan kualitas kerja seseorang pegawai.

f. Efisiensi

Perbandingan dengan apa yang dicapai dengan keseluruhan sumber daya yang digunakan. Masukan dan keluaran merupakan aspek produktivitas yang memberikan pengaruh yang cukup signifikan bagi pegawai.

B. Kajian Penelitian yang Relevan

Penelitian dahulu memiliki fungsi sebagai acuan atau model sebagai salah satu tahapan aturan ilmiah dalam melaksanakan penelitian, yang di mana penelitian ini sebelumnya telah mengkaji

masalah dalam penelitian. Berikut ini beberapa contoh tinjauan empiris berkaitan dalam penelitian, yaitu:

1. Penelitian Syamsudding (2022), “Kepemimpinan, Kompetensi dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai (Studi pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Luwu)”. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan, kompetensi dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja. Hasil penelitian didapatkan bahwa $Y = 8.042 + 0,111 + 0,232 + 0,647$, nilai konstanta yang dihasilkan sebesar 8.042. Maka dapat diartikan variabel kepemimpinan tidak memiliki pengaruh terhadap produktivitas pegawai karena nilai probabilitas yang dihasilkan lebih tinggi dari tingkat alpha yaitu sebesar 0,330.
2. Penelitian Subardjono (2017), dalam penelitiannya yang berjudul “Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pada Dinas Pendidikan Nasional (Disdiknas) dan Kebudayaan Kabupaten Oku Timur”. Tujuan penelitian ini untuk memperoleh data dan menggambarkan informasi tentang pengaruh kepemimpinan terhadap produktivitas kerja pegawai di DISDIKNAS OKU Timur. Metode yang digunakan penelitian adalah kepustakaan, lapangan, observasi, wawancara, dan angket. Dengan rumus Korelasi dicapai $r = 0.82$ terletak antara 0,800 – 1,000 termasuk korelasi kuat. Sehingga dapat dikatakan kepemimpinan mempunyai pengaruh kuat terhadap produktivitas kerja.

3. Penelitian Sabilalo, A.M (2020), dalam penelitiannya yang berjudul “Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kemampuan Kerja Terhadap Motivasi Kerja dan Kinerja Pegawai Biro Organisasi Sekretariat Daerah Provinsi Sulawesi Tenggara”. Populasi penelitian ini adalah Aparatur Sipil Negara pada Biro Organisasi Sekretariat Daerah Provinsi Sulawesi Tenggara yang berjumlah 49 orang dengan menggunakan metode pengambilan sampel secara sensus. Pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan kuesioner dan analisis data menggunakan *Partial Least Square* (PLS). Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai.
4. Penelitian Reonaldy Syaputra dkk (2022), dalam penelitiannya yang berjudul Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai di Dinas Perumahan Rakyat dan Kawasan Permukiman Kota Gorontalo”. Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh dari lingkungan kerja (X) terhadap produktivitas kerja pegawai (Y). Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja Pegawai di Dinas Perumahan Rakyat dan Kawasan Permukiman Kota Gorontalo. Koefisien determinasi atau angka R square menunjukkan besarnya pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Kerja Pegawai sebesar 52,1% sedangkan sisanya 47,9% dipengaruhi oleh faktor lain yakni diantaranya

adalah sikap kerja, tingkat ketrampilan, kepemimpinan, dan kewiraswastaan.

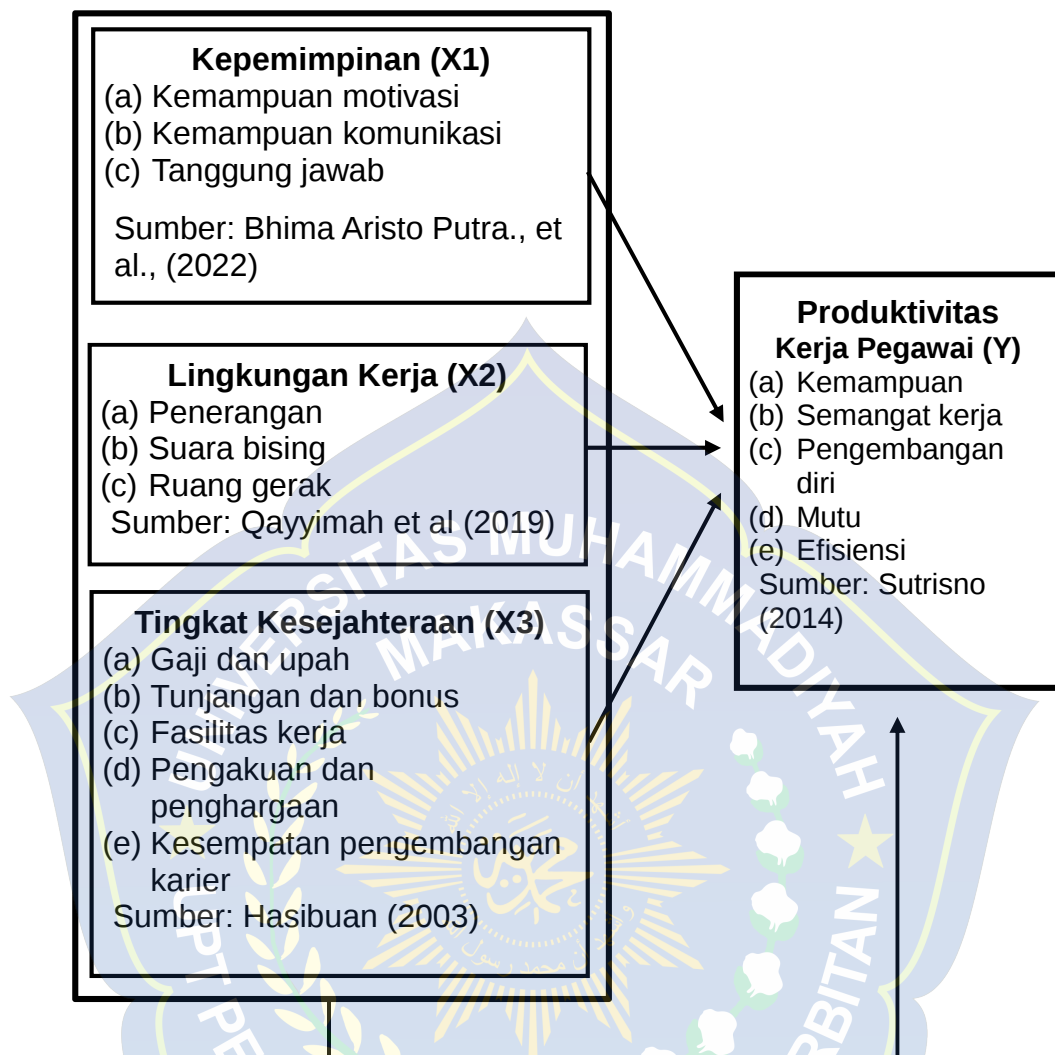
5. Santci Veronika Jouna Lumingkewas dkk (2024) dalam penelitiannya yang berjudul “Pengaruh Kesejahteraan dan Kebahagiaan Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Tondano”. Kesejahteraan dan kebahagiaan menjadi dua faktor yang penting untuk meningkatkan produktivitas kerja pegawai. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Kesejahteraan dan Kebahagiaan terhadap Produktivitas Kerja Pegawai di Dinas kependudukan dan Pencatatan Sipil Tondano. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kesejahteraan berpengaruh positif signifikan terhadap produktivitas kerja dan kebahagiaan berpengaruh positif signifikan terhadap produktivitas kerja. Kesejahteraan dan kebahagiaan berpengaruh secara simultan terhadap produktivitas kerja.
6. Hayatul Hafifa dkk (2025) dalam penelitiannya yang berjudul “Pengaruh Kesejahteraan Karyawan dan Hubungan Interpersonal terhadap Produktivitas Kerja dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening di PTP Inti 4 Kinali Pasaman Barat”. Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh kesejahteraan karyawan dan hubungan interpersonal terhadap produktivitas kerja dengan kepuasan kerja sebagai *variable intervening* dengan menggunakan data primer yang diperoleh dengan menyebarkan kuesioner kepada 73 orang karyawan yaitu pada PTP inti 4 Kinali

Pasaman Barat. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan tidak signifikan antara kesejahteraan karyawan terhadap produktivitas kerja melalui kepuasan kerja.

C. Kerangka Konseptual

Kerangka pikir merupakan alur dalam kegiatan penelitian ini dan kerangka pikir bertujuan untuk mendukung dan mempermudah dalam melakukan penelitian agar penelitian lebih terarah sesuai dengan tujuan. Menurut Sugiyono (2017), kerangka pikir merupakan kerangka atau bagan yang menggambarkan tentang bagaimana hubungan antar teori dengan berbagai faktor yang telah ditetapkan sebagai masalah yang penting. Adapun gambaran kerangka pikir dalam penelitian ini, sebagai berikut:





Gambar 2.1 Kerangka Konseptual

D. Hipotesis Penelitian

Hipotesis adalah suatu jawaban yang bersifat sementara terhadap permasalahan penelitian sampai terbukti melalui data yang terkumpul. Berdasarkan kerangka konseptual yang telah digambarkan sebelumnya, maka berikut ini dibuat suatu hipotesis sebagai dugaan sementara yaitu:

H1 : Kepemimpinan berpengaruh positif signifikan terhadap Produktivitas Kerja Pegawai

H2 : Lingkungan Kerja berpengaruh positif signifikan terhadap Produktivitas Kerja Pegawai

H3 : Tingkat Kesejahteraan berpengaruh positif signifikan terhadap Produktivitas Kerja Pegawai

H4 : Secara simultan Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Tingkat Kesejahteraan berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja Pegawai.



BAB III

METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan penulis adalah kuantitatif dengan pendekatan deskriptif asosiatif. Menurut Sugiyono (2016) penelitian kuantitatif adalah metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat, digunakan untuk meneliti pada populasi tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen, analisis data bersifat kuantitatif atau statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Pendekatan asosiatif merupakan suatu rumusan masalah penelitian yang bersifat menanyakan hubungan antara dua variabel atau lebih (Sugiyono, 2019). Penelitian asosiatif ini dilakukan untuk mendeteksi peran variabel bebas, yaitu kepemimpinan (X1), lingkungan kerja (X2) dan Tingkat kesejahteraan (X3) terhadap variabel terikat yaitu produktivitas kerja pegawai (Y).

B. Lokasi dan Waktu Penelitian

Lokasi penelitian ini dilakukan di Kantor Kelurahan yakni Kelurahan Tanah Loe dan Kelurahan Gantarangeke, Kecamatan Gantarangeke, Kabupaten Bantaeng. Lamanya waktu penelitian ini dilakukan selama 2 (dua) bulan, dari bulan Desember 2024 sampai bulan Januari 2025.

C. Populasi dan Sampel

Menurut Sugiyono (2015) menyatakan populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari objek atau subjek yang menjadi kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah semua pegawai di Kantor Kelurahan Tanah Loe dan Kelurahan Gantarangkeke, Kecamatan Gantarangkeke, Kabupaten Bantaeng yang terdiri dari ASN 12 orang dan Honorer 40 orang sehingga berjumlah 52 orang.

Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik *Non probability sampling* yaitu Sampling jenuh. Sampling Jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel (Sugiyono, 2013). Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah semua pegawai yang berjumlah 52 orang (sampel jenuh).

D. Jenis dan Sumber Data

1. Data Primer

Data yang dikumpulkan melalui observasi langsung di lokasi penelitian disebut data primer. Pengambilan data menggunakan instrumen observasi, wawancara, catatan lapangan, dan dokumen dikenal sebagai data primer. Untuk memastikan signifikansi masing-masing pengaruh kepemimpinan, lingkungan kerja dan tingkat kesejahteraan terhadap produktivitas kerja pegawai. Data primer untuk penelitian ini dikumpulkan melalui penggunaan kuesioner

dan wawancara. Peneliti atau orang lain dapat merekam data (Sarwono, 2006), dilakukan berdasarkan pada metode pengumpulan data kuesioner (angket) maupun data yang secara resmi diperoleh dari instansi.

2. Data Sekunder

Data sekunder baik dalam bentuk tabulasi maupun deskriptif, informasi yang dikumpulkan oleh organisasi terkait penelitian ini disebut sebagai data sekunder. Sumber data sekunder meliputi literatur, artikel, dokumen resmi, dan informasi lain tentang masalah yang sedang diselidiki.

E. Variabel Penelitian

Variabel penelitian adalah atribut, nilai, atau sifat seseorang, objek, organisasi, atau aktivitas yang telah ditetapkan peneliti untuk diteliti dan diambil kesimpulannya (Sugiyono, 2016). Variabel independen (variabel bebas) dan variabel dependen (variabel terikat) membentuk variabel penelitian.

a. Variabel bebas (*Independent Variable*)

Faktor *boost*, *indicator*, dan *predecessor* adalah nama normal untuk faktor. Faktor-faktor yang mempengaruhi atau menjadi alasan perubahan atau adanya faktor *ward* (terikat) disebut faktor bebas (Sugiyono, 2016). Kepemimpinan (X1), lingkungan kerja (X2), tingkat kesejahteraan (X3) adalah variabel bebas penelitian.

Tabel 3.1 Variabel Penelitian

No	Variabel	Indikator
1.	Kepemimpinan	(a) Kemampuan motivasi (b) Kemampuan komunikasi (c) Tanggungjawab
2.	Lingkungan Kerja	(a) Penerangan (b) Suara bising (c) Ruang Gerak
3.	Tingkat Kesejahteraan	(a) Gaji dan upah (b) Tunjangan dan bonus (c) Fasilitas kerja (d) Pengakuan dan penghargaan (e) Kesempatan dan pengembangan karier

b. Variabel terikat (*Dependent Variable*)

Variabel dependen atau terikat adalah variabel yang dipengaruhi atau menjadi efek karena variabel bebas hadir. (Sugiyono, 2016). Produktivitas kerja pegawai (Y) berfungsi sebagai variabel ikat penelitian. Adapun indikatornya adalah kemampuan, semangat kerja, pengembangan diri, mutu dan efisiensi.

F. Teknik Pengumpulan Data

1. Wawancara (*Interview*)

Pengertian metode wawancara adalah cara bagi dua orang untuk berbicara satu sama lain di mana satu orang mengajukan pertanyaan spesifik untuk mendapatkan informasi dari orang lain. Metode pengumpulan data yang disesuaikan dengan kebutuhan

penelitian adalah penggunaan tanya jawab dalam wawancara mengenai pertanyaan yang berkaitan dengan kepemimpinan, lingkungan kerja dan Tingkat kesejahteraan yang ada di kantor kelurahan. Wawancara informal dan semi-terstruktur dilakukan oleh peneliti.

2. Kuesioner

Sugiyono (2015), kuesioner (angket) merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk jawabanya. Peneliti mengadakan hubungan langsung dan tidak langsung kepada pihak-pihak yang dianggap dapat memberikan informasi yang sesuai dengan kebutuhan peneliti. Adapun skala pengukuran yang peneliti gunakan dalam penelitian ini adalah skala likert.

Menurut Sugiyono (2015) Skala Likert digunakan untuk mengukur sikap pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Adapun skala likert yang digunakan dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 3.2 Skala Likert

No	Notasi	Pertanyaan	Bobot
1	SS	Sangat Setuju	5
2	S	Setuju	4
3	KS	Ragu-Ragu	3
4	TS	Tidak Setuju	2
5	STS	Sangat Tidak Setuju	1

Sumber: Sugiyono (2015:135)

G. Definisi Operasional dan Pengukuran

1. Kepemimpinan

Kepemimpinan didefinisikan sebagai proses di mana seseorang yang dapat mempengaruhi dan mengarahkan individu atau kelompok dalam melakukan pekerjaan yang telah ditugaskan kepadanya. Ini melibatkan penggunaan keterampilan, sikap, dan sifat-sifat tertentu untuk memotivasi, menginspirasi, dan membimbing orang lain dalam mencapai visi atau hasil yang diinginkan. Dalam penelitian ini kepemimpinan diukur tiga indikator yaitu: Kemampuan motivasi, kemampuan komunikasi, tanggung jawab seorang pemimpin (Putra et al., 2022).

Menurut definisi operasional yang disebutkan saya setuju bahwa seorang pemimpin harus memiliki keterampilan, sikap, dan sifat-sifat tertentu untuk bisa menjalankan perannya dengan efektif. Keterampilan motivasi sangat penting karena seorang pemimpin harus mampu mendorong anggota tim untuk tetap bersemangat dan bekerja keras meski dihadapkan pada tantangan. Kemampuan komunikasi juga menjadi faktor kunci, sebab tanpa komunikasi yang jelas dan efektif, tujuan dan visi yang ingin dicapai bisa menjadi kabur atau sulit dipahami oleh tim.

Tanggung jawab pemimpin yang diukur dalam penelitian ini juga relevan, karena seorang pemimpin harus siap mempertanggungjawabkan keputusan dan arah yang diambil. Tanggung jawab ini tidak hanya sebatas pada hasil akhir, tetapi

juga pada bagaimana mereka memimpin proses, membimbing tim, dan menjaga hubungan interpersonal yang sehat.

Secara keseluruhan, saya percaya bahwa kepemimpinan yang efektif sangat bergantung pada keseimbangan antara motivasi, komunikasi, dan tanggung jawab. Ketiga indikator ini saling mendukung untuk menciptakan pemimpin yang tidak hanya dapat mengarahkan, tetapi juga menginspirasi dan memberdayakan orang lain dalam mencapai tujuan bersama.

2. Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja didefinisikan merujuk pada tempat di mana seseorang bekerja, baik itu kantor, pabrik, lapangan, atau lingkungan virtual. Lingkungan kerja yang baik mencakup faktor-faktor seperti desain fisik ruang kerja, budaya perusahaan, interaksi antar karyawan, kebijakan dan prosedur, serta aspek-aspek lain yang memengaruhi kesejahteraan dan kepuasan kerja. Lingkungan kerja yang sehat dan mendukung dapat meningkatkan kinerja dan kebahagiaan pegawai, sementara lingkungan yang tidak sehat dapat berdampak negatif pada kesejahteraan dan kinerja mereka. Dalam penelitian ini lingkungan kerja diukur tiga indikator yaitu: Penerangan, suara bising, ruang gerak (Qayyimah et al., 2019).

Definisi operasional lingkungan kerja yang disampaikan sudah mencakup berbagai aspek penting. Secara keseluruhan, saya percaya bahwa lingkungan kerja yang sehat dan mendukung

adalah elemen krusial untuk meningkatkan kinerja dan kebahagiaan pegawai. Oleh karena itu, perlu ada perhatian yang lebih pada faktor-faktor fisik dan sosial yang ada di lingkungan kerja untuk menciptakan tempat kerja yang produktif, nyaman, dan memotivasi. Ketiga indikator yang disebutkan dalam merupakan aspek fisik yang tidak bisa diabaikan dalam membangun lingkungan kerja yang optimal.

3. Tingkat Kesejahteraan

Kesejahteraan merupakan suatu keadaan dimana seseorang merasa nyaman dan memiliki kehidupan yang memadai. Pegawai yang merasa senang dan nyaman dalam lingkungan kerja yang sehat dan aman, serta memiliki gaji yang layak akan lebih produktif dan kreatif. Dalam penelitian ini tingkat kesejahteraan diukur lima indikator yaitu: Gaji dan Upah, tunjangan dan bonus, fasilitas kerja, pengakuan dan penghargaan, serta kesempatan pengembangan karier (Hasibuan, 2003).

Definisi operasional kesejahteraan yang disampaikan memberikan gambaran yang komprehensif tentang faktor-faktor yang mendukung kenyamanan dan kehidupan yang memadai bagi seseorang, khususnya dalam konteks pekerjaan. Secara keseluruhan, saya percaya bahwa kesejahteraan karyawan tidak hanya berkaitan dengan pemberian kompensasi yang layak, tetapi juga mencakup bagaimana mereka dihargai, diberi peluang untuk berkembang, dan merasa nyaman dalam lingkungan kerja. Kelima

indikator yang disebutkan dalam penelitian merupakan aspek-aspek yang sangat penting dalam menciptakan kesejahteraan yang komprehensif bagi pegawai yang pada akhirnya akan berkontribusi pada kinerja, loyalitas, dan kepuasan kerja yang lebih tinggi.

4. Produktivitas Kerja

Produktivitas didefinisikan sebagai hubungan antara keluaran (barang-barang atau jasa) dengan masukan (tenaga kerja, bahan, uang). Menurut Sutrisno (2015) produktivitas adalah ukuran efisiensi produktif. Suatu perbandingan antara hasil keluaran dan masukan. Masukan sering dibatasi dengan tenaga kerja, sedangkan keluaran diukur dalam ke satuan fisik, bentuk nilai. Dalam penelitian ini produktivitas kerja diukur lima indikator yaitu: Kemampuan, semangat kerja, pengembangan diri, mutu dan efisiensi (Edy Sutrisno, 2011).

Definisi operasional mengenai produktivitas yang disampaikan, salah satu indikator penting untuk mengukur produktivitas adalah kemampuan. Seorang individu atau tim yang memiliki keterampilan dan pengetahuan yang memadai tentu akan lebih efisien dalam menghasilkan keluaran yang diinginkan. Kemampuan ini juga mencakup keterampilan teknis maupun soft skills, yang keduanya berkontribusi dalam meningkatkan efektivitas kerja.

Semangat dan motivasi yang tinggi akan mendorong karyawan untuk bekerja lebih keras, lebih cerdas, dan lebih fokus pada tujuan yang ingin dicapai. Semangat ini bisa dipengaruhi oleh berbagai faktor, termasuk kepemimpinan, lingkungan kerja yang sehat, dan tingkat kesejahteraan yang dirasakan oleh pegawai.

Pengembangan diri juga memainkan peran penting dalam meningkatkan produktivitas. Ketika individu merasa bahwa mereka memiliki kesempatan untuk belajar dan berkembang, baik melalui pelatihan maupun pengalaman, mereka akan semakin terampil dan mendorong peningkatan produktivitas dalam jangka Panjang.

Produktivitas yang baik bukan hanya tentang kuantitas, tetapi juga kualitas hasil yang diperoleh. Efisiensi adalah elemen kunci dalam produktivitas. Efisiensi mencakup bagaimana sumber daya yang ada digunakan dengan bijaksana untuk menghasilkan keluaran yang maksimal. Secara keseluruhan, saya percaya bahwa produktivitas bukan hanya sekadar tentang output yang tinggi, tetapi juga tentang bagaimana proses untuk mencapainya dapat dilakukan dengan cara yang efisien dan efektif.

H. Teknik Analisis Data

1. Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

a. Uji Validitas

Uji validitas adalah uji yang dilakukan untuk memastikan kemampuan sebuah skala untuk mengukur konsep yang dimaksudkan. Dengan kata lain uji validitas yang digunakan untuk mengukur konsep yang dimaksud. Dengan kata lain uji validitas yang di gunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Kuesioner dikatakan valid jika pernyataan kuesioner mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner. Validitas dalam penelitian menyatakan derajat ketepatan alat ukur penelitian terhadap isi atau arti sebenarnya yang diukur.

b. Uji Reliabilitas

Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Untuk mengukur reliabilitas dengan menggunakan koefisien cronbach alpha (α). Suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika memberikan cronbach alpha lebih besar dari 0,60.

2. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah data penelitian yang diperoleh berdistribusi normal atau mendekati normal. Uji normalitas bisa dilakukan dengan cara Uji Kolmogorov Smirnov. Apabila nilai probabilitas $>0,05$ maka data tersebut dinyatakan berdistribusi normal, begitupula sebaliknya.

b. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinieritas yaitu menghitung koefisien korelasi ganda dan membandingkannya dengan koefisien korelasi 54 antar variabel bebas. Selain itu, uji multikolinieritas digunakan untuk mengetahui kesalahan standar estimasi model dalam penelitian. Apabila nilai $VIF < 10$ dan atau nilai $Tolerance > 0,1$ maka dapat disimpulkan tidak terdapat masalah multikolinearitas, begitupula sebaliknya.

c. Uji Heteroskedastisitas

Heteroskedastisitas artinya macam-macam variabel dalam model tidak sama. Uji heteroskedastisitas adalah keadaan dimana dalam model regresi terjadi ketidak samaan varians dari residual pada satu pengamatan kepengamatan yang lain. Model regresi yang baik adalah tidak terjadi heteroskedastisitas. Jika nilai signifikansi (lebih besar) $> 0,05$ maka kesimpulannya tidak terjadi gejala heteroskedastisitas. Jika nilai signifikansi yang didapatkan $< 0,05$ maka kesimpulannya terjadi gejala heteroskedastisitas. Pada penelitian ini untuk mendeteksi adanya heteroskedastisitas pada data dilakukan dengan melihat uji gletser.

3. Analisis Data

a. Regresi Linier Berganda

Regresi berganda adalah metode analisis yang tepat ketika penelitian melibatkan suatu variabel terikat yang

diperkirakan berhubungan dengan satu atau lebih variabel bebas. Tujuan analisis regresi berganda adalah untuk memperkirakan perubahan respons pada variabel terikat terhadap variabel bebas (Hair, Anderson, Tatham, Black, 1995).

Analisis regresi adalah sebuah pendekatan yang digunakan untuk mendefinisikan hubungan matematis antara variabel output/dependen (Y) dengan satu atau beberapa variabel input/independent (X). Hubungan matematis digunakan sebagai suatu model regresi yang di gunakan untuk meramalkan atau memprediksi nilai output (Y) berdasarkan nilai input (X) tertentu. Dengan analisis regresi, akan diketahui variabel independent yang benar-benar signifikan mempengaruhi variabel dependen dan dengan variabel independent yang signifikan jadi dapat di gunakan untuk memprediksi nilai variabel dependen.

Model regresi linier sesungguhnya mengasumsikan bahwa terdapat hubungan linier antara variabel dependen dengan setiap variabel independen (Yamin, 2018). Analisis ini digunakan untuk mengetahui pengaruh tiga atau lebih pada setiap variabel, yang terdiri dari satu variabel terikat dan dua atau lebih variabel bebas. Untuk dapat mengetahui hal tersebut, peneliti menggunakan rumus sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Keterangan:

Y : variabel terikat (produktivitas kerja pegawai)

A : konstanta

b_1, b_2, b_3 : koefisien regresi

X_1, X_2, X_3 : variabel bebas (kepemimpinan, lingkungan kerja dan tingkat kesejahteraan)

e : error/residu

Asumsi mendasar dalam analisis regresi adalah residu mengikuti fungsi distribusi normal, varians residu konstan untuk setiap data pengamatan (homoskedastisitas), tidak terdapat autokorelasi antara residu untuk setiap data pengamatan, tidak terdapat problem multikolinearitas antara variabel independent.

Residu didefinisikan sebagai sisa atau perbedaan hasil antara nilai data pengamatan variabel dependen terhadap nilai variabel dependen hasil prediksi.

4. Pengujian Hipotesis

a. Uji t (Uji Parsial)

Uji t digunakan untuk mengetahui apakah variabel bebas berpengaruh secara parsial (individu) terhadap variabel terikat, dengan memperhatikan tingkat signifikansi yaitu 0,05. Apabila nilai signifikansi $< 0,05$ maka dapat diambil kesimpulan bahwa variabel bebas secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat. Apabila $T_{hitung} > T_{tabel}$, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, begitupun sebaliknya.

b. Uji F (Uji Model)

Pengujian model bertujuan untuk melihat nyata atau tidak pengaruh variabel yang dipilih terhadap variabel yang diteliti. Pengujian model dalam persamaan regresi data panel dapat menggunakan uji statistik parsial Uji-t, uji signifikansi model Uji F, dan koefisien determinansi R^2 .

5. Koefisien Determinasi (R^2)

Menurut Ghozali (2016) koefisien determinasi (R^2) merupakan kemampuan untuk mengukur satu model dalam menafsirkan variabel dependen. Nilai koefisien determinasi yaitu antara 0 dan 1. Nilai R^2 yang kecil artinya kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen amat terbatas. Penggunaan nilai R-square dibutuhkan karena setiap tambahan satu variabel independen akan meningkatkan koefisien determinasi (R^2), meskipun variabel tersebut tidak signifikan dapat diartikan jika mendekati nilai 1 maka variabel independen dapat memberikan informasi yang diinginkan dalam memprediksi variabel dependen. Tetapi, jika nilai mendekati 0 maka variabel independen tidak dapat memberikan informasi yang diinginkan dalam memprediksi variabel dependen.

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Objek Penelitian

4.1 Gambaran Umum Kabupaten Bantaeng

Kabupaten Bantaeng, juga dikenal sebagai Butta Toa, adalah sebuah kabupaten di provinsi Sulawesi Selatan. Pada 5o21'13"-5o35'26" Bujur Timur, Kabupaten Bantaeng berjarak 120 km sebelah selatan Makassar, ibu kota Provinsi Sulawesi Selatan. Luas daratan Kabupaten Bantaeng berkisar dari tepi laut Flores hingga pegunungan di sekitar Gunung Lompobattang, yaitu antara 0 hingga 1.000 meter di atas permukaan laut. Salah satu wilayah pesisir yang membentang dari barat hingga timur kota memiliki potensi perikanan. Batas-batas wilayah administrasi Kabupaten Bantaeng seluas 395,83 km² meliputi:

- Sebelah utara : berbatasan dengan Kecamatan Sinjai dan Pegunungan Lompo Battang
- Sebelah Selatan : berbatas dengan Laut Flores
- Sebelah timur : berbatas dengan Kabupaten Bulukumba
- Sebelah barat : berbatas dengan Kabupaten Jeneponto

Terdapat 502 rukun warga (RW), 1.108 kelurahan, delapan (delapan) kelurahan, serta 67 desa dan kelurahan di wilayah Kabupaten Bantaeng. Ada delapan kecamatan: Distrik Bissappu, Distrik Pajjukukang, Distrik Bantaeng, Distrik Eremerasa, Distrik Gantarangkeke, dan Distrik Sinoa. Distrik terbesar adalah Distrik

Tompobulu, yang mencakup 76,99 km², sedangkan distrik terkecil adalah Distrik Bantaeng, yang mencakup 28,85 km².

Tabel 4.1 Administratif Kabupaten Bantaeng

No	Kecamatan	Ibu Kota Kecamatan	Jumlah Desa/Kel	Luas (Km ²)
1	Bissappu	Bontomanai	11	32,84
2	Bantaeng	Pallantikang	9	28,85
3	Tompobulu	Banyorang	10	76,99
4	Ulu Ere	Loka	6	67,29
5	Pa'jukukang	Tanetea	10	49,90
6	Eremmerasa	Ulugalung	9	45,01
7	Sinoa	Sinoa	6	43,00
8	Gantarangekeke	Gantarangekeke	6	52,95

Sumber: BPS Kabupaten Bantaeng, 2022

4.2 Gambaran Umum Kelurahan Tanah Loe

4.2.1 Profil umum Kelurahan Tanah Loe

Kelurahan Tanah Loe adalah salah satu kelurahan di Kecamatan Gantarangekeke Kabupaten Bantaeng yang berjarak kurang lebih 10 km dari Ibu Kota Provinsi 140 km dan berada disebelah timur Ibu Kota Kabupaten Bantaeng, serta kurang lebih 3 Km dari Kelurahan Gantarangekeke yang merupakan Ibu Kota Kecamatan Gatarangekeke. Luas wilayah 5.840.777 Kilometer bujur sangkar terbagi atas tanah sawah, ladang dan perumahan serta fasilitas lainnya, luas wilayah Kelurahan Tanah Loe 5.840.777 km

persegi. Secara administratif Kelurahan Tanah Loe terbagi atas 7 RW dengan 14 RT. Pusat pemerintahan Kelurahan Tanah Loe terletak di RW V yakni Borongkalukua.

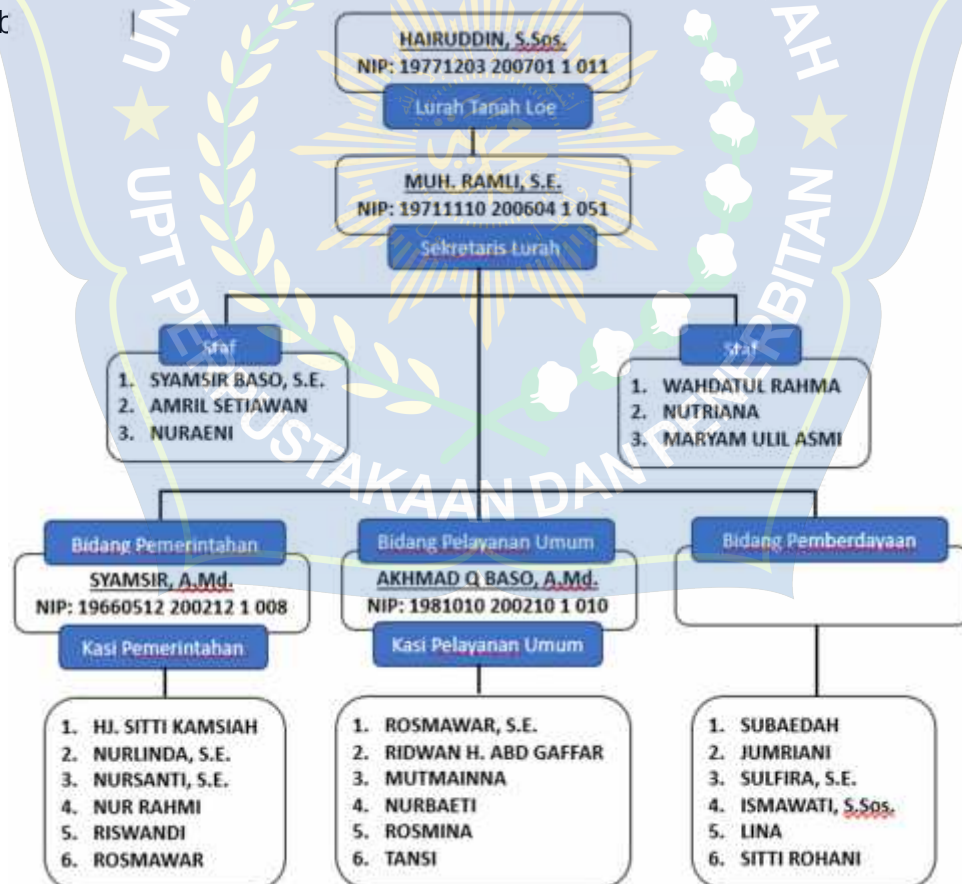
Kelurahan Tanah Loe memiliki kondisi daerah yang dataran biasa dan sebagian berbukit dan terletak di dataran yang berbukit tapi cenderung dataran biasa serta berada diatas ketinggian kurang lebih 141,28 m dari permukaan air laut kondisi tanah di Kelurahan ini cukup subur untuk tanaman hultikultura maupun tanaman jangka panjang. Potensi pengairan di Kelurahan Tanah Loe cukup bagus sehingga daerah ini dianggap sangat cocok untuk persawahan dan perkebunan serta dapat memberikan kontribusi pengairan untuk desa dan kelurahan lain yang ada disekitar Kelurahan Tanah Loe, bahkan lintas kecamatan. Dari total luas wilayah Kelurahan Tanah Loe yang mencapai 5.840.777 Km² terbagi menjadi beberapa peruntutan lahan, antara lain: sawah irigasi, irigasi $\frac{1}{2}$ teknis, pemukiman, tanah kebun/perkebunan, bangunan perkantoran, sekolah, dan sarana publik lainnya.

Kelurahan Tanah Loe memiliki iklim sejuk dan dingin dengan suhu udara rata-rata 32 derajat celcius dengan curah hujan yang cukup tinggi serta memiliki 2 tipe musim, yakni musim kemarau dan musim hujan. Masyarakat kelurahan Tanah Loe memiliki pekerjaan pokok masyarakat antara lain adalah Pedagang hasil bumi, Peternak ayam, PNS, Petani pemilik, Petani rumput Laut, Pedagang kayu, Pedagang barang campuran, tukang kayu, tukang batu, montir, sopir,

tukang ojek, buruh bangunan, dan buruh tani dan sebagian warga yang merantau keluar daerah bahkan keluar negeri untuk mencari nafkah. Mata pencarian pokok masyarakat Tanah Loe adalah 92% sebagai petani dengan jenis tanaman cengkeh, kopi dan coklat.

4.2.2 Struktur Organisasi Kelurahan Tanah Loe

Struktur organisasi merupakan hal yang sangat penting di dalam suatu organisasi. Struktur organisasi sebagai petunjuk susunan bagian dalam organisasi yang membedakan fungsi-fungsi dan tugas masing-masing bagian. Setiap bagian memiliki tugas, wewenang, tanggung jawab, yang berbeda namun tetap ada hubungan setiap



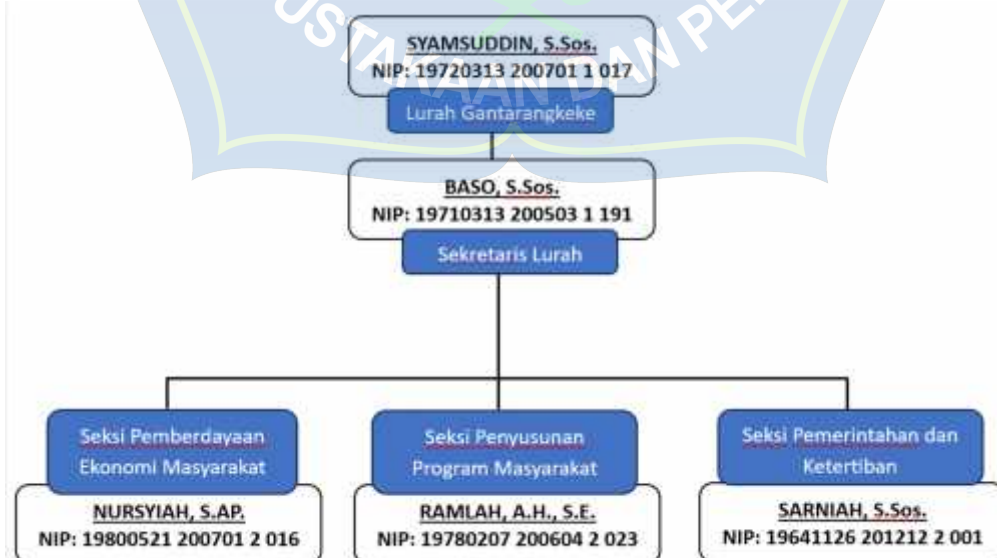
Gambar 4.1 Struktur Organisasi Kelurahan Tanah Loe

4.3 Gambaran Umum Kelurahan Gantarangeke

4.3.1 Profil Umum Kelurahan Gantarangeke

Kelurahan Gantarangeke adalah salah satu kelurahan dari dua lingkungan/kelurahan yang terletak di Wilayah Pemerintahan Kecamatan Gantarangeke Kabupaten Bantaeng. Wilayah ini sekaligus menjadi pusat segala aktifitas kegiatan Kecamatan Gantarangeke, jarak tempuh wilayah Kelurahan Gantarangeke dari Ibukota Kabupaten Bantaeng $\pm$ 13 km. Kelurahan Gantarangeke merupakan Kelurahan di Kabupaten Bantaeng yang memiliki luas wilayah 3,11 km², dan berada pada ketinggian 350 m di atas permukaan laut dan mempunyai curah hujan rata-rata 141,28 mm per tahun, serta suhu rata-rata per tahun 32°C, dengan lahan yang produktif seperti lahan sawah, perkebunan, yang terbagi dalam 4 RW, yaitu RW 1 Ujung Pangi I, RW 2 Ujung Pangi II, RW 3 Dampang I, dan RW 4 Dampang II.

4.3.2 Struktur Organisasi Kelurahan Gantarangeke



Gambar 4.2 Struktur Organisasi Kelurahan Gantarangeke

B. Analisis Statistik Deskriptif

Analisis statistik deskriptif dengan menginterpretasikan nilai rata rata dari masing-masing indikator pada variabel penelitian ini dimaksudkan untuk memberikan gambaran mengenai indikator apa saja yang membangun konsep model penelitian secara keseluruhan.

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Kepemimpinan	52	32.00	40.00	36.6923	2.32243
Lingkungan Kerja	52	25.00	38.00	34.8846	2.20208
Tingkat Kesejahteraan	52	42.00	64.00	57.8269	3.63923
Produktivitas	52	42.00	63.00	57.0000	3.36650
Valid N (listwise)	52				

Tabel 4.2 Hasil analisis statistik deskriptif

Sumber: Data diolah SPSS

Berdasarkan tabel 4.2 dapat dilihat bahwa pada variabel kepemimpinan nilai minimum 32 dan nilai maksimum sebesar 40 dengan standar deviasi 2,3. Nilai rata-rata yang dihasilkan sebesar 36,6. Pada variabel lingkungan kerja, nilai minimum 25 nilai maksimum 38 dengan standar deviasi 2,3. Nilai rata-rata yang dihasilkan sebesar 34,8. Pada variable tingkat kesejahteraan nilai minimum sebesar 42 dan nilai maksimum sebesar 64 dengan standar deviasi 3,6. Nilai rata-rata yang dihasilkan sebesar 57,8. Kemudian pada variabel produktivitas kerja nilai minimum sebesar 42 nilai

maksimum sebesar 63 dengan standar deviasi 3,3. Nilai rata-rata yang dihasilkan sebesar 57,0.

Penentuan kategori data kepemimpinan pada penelitian ini mengacu pada kategorisasi jenjang dengan penggolongan subjek dalam 3 kategori dari Saifuddin Azwar. Tabel kategori kepemimpinan sebagai berikut:

Tabel 4.3 Kategorisasi Kepemimpinan

Batas Kategori	Interval	Frekuensi	Persentase	Keterangan
$X < (\mu - 1,0\sigma)$	$X < 34$	6	12 %	Rendah
$(\mu - 1,0\sigma) \leq X < (\mu + 1,0\sigma)$	$34 \leq X < 38$	36	69 %	Sedang
$(\mu + 1,0\sigma) \leq X$	$38 \leq X$	10	19 %	Tinggi
Jumlah		52	100%	

Sumber: Data diolah SPSS

Berdasarkan tabel di atas, diperoleh bahwa 12 % variabel kepemimpinan yang kategori rendah, 69 % kategori sedang, dan 19% kategori tinggi. Kesimpulan dari tabel di atas adalah skor kepemimpinan kategori sedang.

Tabel 4.4 Kategorisasi Lingkungan Kerja

Batas Kategori	Interval	Frekuensi	Persentase	Keterangan
$X < (\mu - 1,0\sigma)$	$X < 32$	1	2 %	Rendah
$(\mu - 1,0\sigma) \leq X < (\mu + 1,0\sigma)$	$32 \leq X < 36$	35	67 %	Sedang
$(\mu + 1,0\sigma) \leq X$	$36 \leq X$	16	31 %	Tinggi
Jumlah		52	100%	

Sumber: Data diolah SPSS

Berdasarkan tabel di atas, diperoleh bahwa 2 % variabel lingkungan kerja yang kategori rendah, 67 % kategori sedang, dan 31% kategori tinggi. Kesimpulan dari tabel di atas adalah skor lingkungan kerja kategori sedang.

Tabel 4.5 Kategorisasi tingkat kesejahteraan

Batas Kategori	Interval	Frekuensi	Persentase	Keterangan
$X < (\mu - 1,0\sigma)$	$X < 54$	4	8 %	Rendah
$(\mu - 1,0\sigma) \leq X < (\mu + 1,0\sigma)$	$54 \leq X < 60$	33	63 %	Sedang
$(\mu + 1,0\sigma) \leq X$	$60 \leq X$	15	29 %	Tinggi
Jumlah		52	100%	

Sumber: Data diolah SPSS

Berdasarkan tabel di atas, diperoleh bahwa 8 % variabel tingkat kesejahteraan yang kategori rendah, 63 % kategori sedang, dan 29% kategori tinggi. Kesimpulan dari tabel di atas adalah skor tingkat kesejahteraan kategori sedang.

Tabel 4.6 Kategorisasi produktivitas

Batas Kategori	Interval	Frekuensi	Persentase	Keterangan
$X < (\mu - 1,0\sigma)$	$X < 54$	6	12 %	Rendah
$(\mu - 1,0\sigma) \leq X < (\mu + 1,0\sigma)$	$54 \leq X < 60$	38	73 %	Sedang
$(\mu + 1,0\sigma) \leq X$	$60 \leq X$	8	15 %	Tinggi
Jumlah		52	100%	

Sumber: Data diolah SPSS

Berdasarkan tabel di atas, diperoleh bahwa 12 % variabel produktivitas yang kategori rendah, 73 % kategori sedang, dan 15 % kategori tinggi. Kesimpulan dari tabel di atas adalah skor produktivitas kategori sedang.

C. Analisis Hasil Penelitian

4.1 Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

Validitas tujuannya untuk mengetahui tingkat kevalidan dari instrumen yang digunakan dalam penelitian. Melalui uji validitas akan dapat diketahui apakah item-item pertanyaan yang tersaji dalam

kuesioner benar-benar mampu mengungkap dengan pasti tentang masalah yang diteliti.

Teknik yang dapat dipergunakan untuk uji validitas adalah dengan analisa item, dimana setiap nilai yang ada pada setiap butir pertanyaan dalam kuesioner dikorelasikan dengan nilai total seluruh butir pertanyaan untuk suatu variabel, dengan menggunakan rumus *Product Moment*. Cara menguji validitas dengan menggunakan formula *Product Moment* dengan taraf signifikansi 0,05. Jika $r_{xy} >$ tabel maka data tersebut adalah valid, tetapi jika $r_{xy} <$ tabel maka data tidak valid. Validitas dapat juga diketahui dari signifikansi hasil korelasi, jika signifikansi hasil korelasi lebih kecil 0,05, maka uji tersebut merupakan konstruk yang kuat. Berdasarkan data yang diperoleh dalam penelitian, maka hasil pengujian validitas instrumen penelitian adalah sebagai berikut:

Tabel 4.7 Hasil Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

Variabel	Item	R	Sig.	Ket.	Reliabilitas	Keterangan
Kepemimpinan (X1)	1	0,704	0,000	Valid	0,676	Reliabel
	2	0,567	0,000	Valid		
	3	0,556	0,000	Valid		
	4	0,578	0,000	Valid		
	5	0,361	0,000	Valid		
	6	0,400	0,000	Valid		
	7	0,396	0,000	Valid		
	8	0,584	0,000	Valid		
	9	0,615	0,000	Valid		
Lingkungan Kerja (X2)	1	0,497	0,000	Valid	0,674	Reliabel
	2	0,559	0,000	Valid		
	3	0,543	0,000	Valid		

	4	0,357	0,000	Valid		
	5	0,583	0,000	Valid		
	6	0,542	0,000	Valid		
	7	0,622	0,000	Valid		
	8	0,528	0,000	Valid		
	9	0,497	0,000	Valid		
Tingkat Kesejahteraan (X3)	1	0,580	0,000	Valid	0,816	Reliabel
	2	0,599	0,000	Valid		
	3	0,608	0,000	Valid		
	4	0,367	0,000	Valid		
	5	0,549	0,000	Valid		
	6	0,609	0,000	Valid		
	7	0,534	0,000	Valid		
	8	0,421	0,000	Valid		
	9	0,370	0,000	Valid		
	10	0,580	0,000	Valid		
	11	0,599	0,000	Valid		
	12	0,608	0,000	Valid		
	13	0,367	0,000	Valid		
	14	0,549	0,000	Valid		
	15	0,609	0,000	Valid		
Produktivitas Kerja (Y)	1	0,511	0,000	Valid	0,777	Reliabel
	2	0,584	0,000	Valid		
	3	0,546	0,000	Valid		
	4	0,393	0,000	Valid		
	5	0,469	0,000	Valid		
	6	0,528	0,000	Valid		
	7	0,498	0,000	Valid		
	8	0,470	0,000	Valid		
	9	0,352	0,000	Valid		
	10	0,592	0,000	Valid		
	11	0,516	0,000	Valid		
	12	0,525	0,000	Valid		
	13	0,444	0,000	Valid		
	14	0,467	0,000	Valid		
	15	0,558	0,000	Valid		

Sumber: Data diolah SPSS

Berdasarkan Tabel 4.7 dapat diketahui bahwa instrumen penelitian untuk semua item dan indikator variabel bersifat valid.

Reliabilitas merupakan indeks yang menunjukkan sejauh mana suatu alat ukur dapat dipercaya atau diandalkan. Suatu alat ukur baru dapat dipercaya dan diandalkan bila selalu didapatkan hasil yang konsisten dari gejala pengukuran yang tidak berubah yang dilakukan pada waktu yang berbeda-beda. Untuk melakukan uji reliabilitas dapat dipergunakan teknik *Alpha Cronbach*, dimana suatu instrumen penelitian dikatakan reliabel apabila memiliki koefisien keandalan atau alpha sebesar 0,6 atau lebih. Berdasarkan hasil pengujian reliabilitas instrumen penelitian, seperti yang ada pada Tabel 4.7, maka hasil pengujian menunjukkan bahwa semua instrumen penelitian adalah reliabel. Hal ini dapat diketahui bahwa semua variabel penelitian ini mempunyai koefisien keandalan/alpha lebih besar dari 0,6.

Bila hasil uji reliabilitas ini dikaitkan dengan kriteria indeks koefisien reliabilitas menurut Arikunto (1998), menunjukkan bahwa keandalan/alpha instrumen penelitian adalah tinggi. Dengan demikian data penelitian bersifat valid dan layak digunakan untuk pengujian hipotesis penelitian.

4.2 Uji Asumsi Klasik

4.2.1 Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah data penelitian yang diperoleh berdistribusi normal atau mendekati normal. Uji normalitas bisa dilakukan dengan cara Uji *Kolmogorov Smirnov*.

Apabila nilai probabilitas $>0,05$ maka data tersebut dinyatakan berdistribusi normal, begitupula sebaliknya.

Tabel 4.8 Hasil Uji Normalitas

Variabel	Sig	Keterangan
X1	0,160	Normal
X2	0,235	Normal
X3	0,147	Normal
Y	0,130	Normal

Sumber: Data diolah SPSS

4.2.2 Uji Multikolinearitas

Uji multikolinieritas yaitu menghitung koefisien korelasi ganda dan membandingkannya dengan koefisien korelasi 54 antar variabel bebas. Selain itu, uji multikolinieritas digunakan untuk mengetahui kesalahan standar estimasi model dalam penelitian. Apabila nilai VIF < 10 dan atau nilai Tolerance $> 0,1$ maka dapat disimpulkan tidak terdapat masalah multikolinearitas, begitupula sebaliknya.

Tabel 4.9 Hasil Uji Multikolinearitas

Variabel	<i>Collinearity Tolerance</i>	VIF
X1	0,778	1,285
X2	0,042	23,862
X3	0,041	24,634

Sumber: Data diolah SPSS

4.2.3 Uji Heteroskedastisitas

Heteroskedastisitas artinya macam-macam variabel dalam model tidak sama. Uji heteroskedastisitas adalah keadaan dimana dalam model regresi terjadi ketidak samaan varians dari residual pada

satu pengamatan kepengamatan yang lain. Model regresi yang baik adalah tidak terjadi heteroskedastisitas. Jika nilai signifikansi (lebih besar) $> 0,05$ maka kesimpulannya tidak terjadi gejala heteroskedastisitas. Jika nilai signifikansi yang didapatkan $< 0,05$ maka kesimpulannya terjadi gejala heteroskedastisitas. Pada penelitian ini untuk mendeteksi adanya heteroskedastisitas pada data dilakukan dengan melihat uji gletser.

Tabel 4.10 Hasil Uji Heteroskedastisitas

Variabel	Sig
X1	0,151
X2	0,171
X3	0,326

Sumber: Data diolah SPSS

4.3 Pengujian Hipotesis

4.3.1 Uji t (Uji Parsial)

Uji t digunakan untuk mengetahui apakah variabel bebas berpengaruh secara parsial (individu) terhadap variabel terikat, dengan memperhatikan tingkat signifikansi yaitu 0,05. Apabila nilai signifikansi $< 0,05$ maka dapat diambil kesimpulan bahwa variabel bebas secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat. Apabila $T_{hitung} > T_{tabel}$, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, begitupun sebaliknya.

Tabel 4.11 Hasil Uji t

Variabel	T _{tabel}	T _{hitung}	Nilai Signifikansi
X1	1,675	2,321	0,749
X2	1,675	2,344	0,185
X3	1,675	4,371	0,000

Sumber: Data diolah SPSS

- a. Tidak terdapat pengaruh secara signifikan kepemimpinan terhadap produktivitas kerja pegawai, ini dibuktikan H₀ diterima dan H₁ ditolak karena nilai signifikansi $P = 0,749 > 0,05$.
- b. Tidak terdapat pengaruh secara signifikan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja pegawai, ini dibuktikan H₀ diterima dan H₂ ditolak karena nilai signifikansi $P = 0,185 > 0,05$.
- c. Terdapat pengaruh tingkat kesejahteraan terhadap produktivitas kerja pegawai, ini dibuktikan H₀ ditolak dan H₃ diterima karena nilai signifikansi $P = 0,000 < 0,05$.

Tabel 4.12 Hasil Uji Parsial

Correlations			KEPEMIMPINAN	LINGKUNGAN KERJA	TINGKAT KESEJAHTERAAN	PRODUKTIVITAS
Control Variables	KEPEMIMPINAN	Correlation	1.000	.434	.462	.409
		Significance (2-tailed)		.001	.001	.003
		α		.0	.50	.50
	LINGKUNGAN KERJA	Correlation	.434	1.000	.979	.970
		Significance (2-tailed)	.001		.000	.000
		α	.50		.0	.50
	TINGKAT KESEJAHTERAAN	Correlation	.462	.979	1.000	.996
		Significance (2-tailed)	.001	.000		.000
		α	.50	.50		.50
	PRODUKTIVITAS	Correlation	.409	.970	.996	1.000
		Significance (2-tailed)	.003	.000	.000	
		α	.50	.50	.50	
PRODUKTIVITAS	KEPEMIMPINAN	Correlation	1.000	.174	.238	
		Significance (2-tailed)		.223	.093	
		α		.0	.49	
	LINGKUNGAN KERJA	Correlation	.174	1.000	.912	
		Significance (2-tailed)	.223		.000	
		α	.49		.0	
	TINGKAT KESEJAHTERAAN	Correlation	.238	.912	1.000	
		Significance (2-tailed)	.093	.000		
		α	.49	.49		

a. Cells contain zero-order (Pearson) correlations

Sumber: Data diolah SPSS

Tabel output pertama “-none-a” menunjukkan nilai korelasi atau hubungan antara variabel kepemimpinan dengan lingkungan kerja sebelum dimasukkannya variabel kontrol (produktivitas) dalam analisis. Dari output di atas diketahui nilai koefisien korelasi (*Correlations*) sebesar 0,434 (positif) dan nilai *significance* (2-tailed) adalah $0,001 < 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa ada hubungan yang positif dan signifikan antara kepemimpinan dengan lingkungan kerja tanpa adanya variabel kontrol (produktivitas). Nilai korelasi atau hubungan antara variabel kepemimpinan dengan tingkat kesejahteraan sebelum dimasukkannya variabel kontrol (produktivitas) dalam analisis.

Dari output di atas diketahui nilai koefisien korelasi (*Correlations*) sebesar 0,462 (positif) dan nilai *significance* (2-tailed) adalah $0,001 < 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa ada hubungan yang positif dan signifikan antara kepemimpinan dengan tingkat kesejahteraan tanpa adanya variabel kontrol (produktivitas). Korelasi atau hubungan antara variabel kepemimpinan dengan tingkat kesejahteraan sebelum dimasukkannya variabel kontrol (produktivitas) dalam analisis. Dari output di atas diketahui nilai koefisien korelasi (*Correlations*) sebesar 0,409 (positif) dan nilai *significance* (2-tailed) adalah $0,001 < 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa ada hubungan yang positif dan signifikan antara

kepemimpinan dengan produktivitas tanpa adanya variabel kontrol (produktivitas).

Tabel output kedua “produktivitas” menunjukkan nilai korelasi atau hubungan antara variabel kepemimpinan dengan lingkungan kerja setelah memasukkan produktivitas sebagai variabel kontrol dalam analisis. Dari tabel output di atas terlihat bahwa terjadi penurunan nilai koefisien korelasi (*Correlations*) menjadi 0,174 (bernilai positif) dengan nilai *significance* (2-tailed) sebesar $0,223 < 0,05$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak yang berarti bahwa hubungan antara variabel kepemimpinan dengan lingkungan kerja sebagai variabel kontrol adalah tidak signifikan.

Hubungan antara variabel kepemimpinan dengan tingkat kesejahteraan setelah memasukkan produktivitas sebagai variabel kontrol dalam analisis. Dari tabel output di atas terlihat bahwa terjadi penurunan nilai koefisien korelasi (*Correlations*) menjadi 0,912 (bernilai positif) dengan nilai *Significance* (2-tailed) sebesar $0,00 < 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima yang berarti bahwa hubungan antara variabel kepemimpinan dengan tingkat kesejahteraan sebagai variabel kontrol adalah signifikan.

4.3.3. Koefisien Determinasi (R^2)

Menurut Ghazali (2016) koefisien determinasi (R^2) merupakan kemampuan untuk mengukur satu model dalam menafsirkan variabel dependen. Nilai koefisien determinasi yaitu antara 0 dan 1. Nilai R^2

yang kecil artinya kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen amat terbatas. Penggunaan nilai R-square dibutuhkan karena setiap tambahan satu variabel independen akan meningkatkan koefisien determinasi (R^2), meskipun variabel tersebut tidak signifikan dapat diartikan jika mendekati nilai 1 maka variabel independen dapat memberikan informasi yang diinginkan dalam memprediksi variabel dependen. Tetapi, jika nilai mendekati 0 maka variabel independen tidak dapat memberikan informasi yang diinginkan dalam memprediksi variabel dependen.

Tabel 4.13 Model Summary

Model	R	R square	Adjusted R square
1	.910	.827	.816

Sumber: Data diolah SPSS

Dari tabel *Model Summary*, nilai $R^2 = 0,827$ artinya variabel bebas kepemimpinan, lingkungan kerja dan tingkat kesejahteraan mampu memprediksi nilai variabel terikat produktivitas kerja pegawai sebesar 82,7 % sisanya 17,3% diterangkan oleh faktor-faktor lain. Output di atas juga menjelaskan bahwa angka R sebesar 0,910. Maka dapat disimpulkan bahwa terjadi hubungan yang kuat antara kepemimpinan, lingkungan kerja dan tingkat kesejahteraan terhadap produktivitas kerja pegawai.

D. Pembahasan

Pembahasan ini difokuskan pada keputusan yang dihasilkan dari pengujian hipotesis, sebagai upaya untuk menjawab perumusan

masalah penelitian. Hasil analisis dari pengujian hipotesis dijabarkan sebagai berikut:

1. Pengaruh kepemimpinan terhadap produktivitas kerja pegawai

Untuk menjawab rumusan masalah dan hipotesis pertama dapat diamati dari hasil analisis deskriptif dan regresi pada Tabel 4.3. Dari Tabel tersebut menunjukkan diperoleh bahwa 12 % variabel kepemimpinan yang kategori rendah, 69 % kategori sedang, dan 19% kategori tinggi. Kesimpulan dari tabel di atas adalah skor kepemimpinan kategori sedang.

Berdasarkan hasil uji regresi tidak terdapat pengaruh kepemimpinan terhadap produktivitas kerja pegawai, ini dibuktikan H_0 diterima dan H_1 ditolak karena nilai signifikansi $P = 0,749 > 0,05$. Temuan ini sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Syamsudding (2022) bahwa variabel kepemimpinan tidak memiliki pengaruh terhadap produktivitas pegawai karena nilai probabilitas yang dihasilkan lebih tinggi dari tingkat alpha yaitu sebesar 0,330. Sebaliknya, temuan penelitian ini tidak sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Subardjono (2017) kepemimpinan memiliki pengaruh kuat terhadap produktivitas kerja pegawai di DISDIKNAS OKU Timur.

Meskipun fenomena awal menunjukkan bahwa kepemimpinan yang belum optimal di kantor kelurahan berpotensi menghambat produktivitas pegawai, hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas

kerja. Beberapa faktor lapangan menjelaskan, meskipun diakui bahwa kepemimpinan memiliki peran penting, faktor eksternal seperti beban kerja, regulasi pemerintah, dan target pelayanan publik yang harus dicapai sering kali menjadi pendorong utama produktivitas pegawai di kantor kelurahan. Pegawai terdorong untuk bekerja lebih keras karena adanya target kinerja yang jelas atau tuntutan dari pihak eksternal (misalnya, masyarakat yang membutuhkan layanan cepat dan efisien).

Fakta lapangan menunjukkan bahwa pegawai di kantor kelurahan, meskipun merasa kurang didukung oleh kepemimpinan yang tidak partisipatif, tetap memiliki motivasi untuk mencapai tujuan organisasi, terutama dalam mencapai standar pelayanan publik yang diharapkan. Dalam beberapa kasus, faktor-faktor ini lebih mendominasi dan lebih mendorong produktivitas pegawai dibandingkan dengan pengaruh gaya kepemimpinan.

Selain faktor eksternal, sebagian besar gaya kepemimpinan di kantor kelurahan cenderung bersifat birokratis dan administratif, yang lebih berfokus pada pengawasan dan penyelesaian tugas administratif daripada membangun hubungan interpersonal atau memberikan motivasi langsung kepada pegawai. Meskipun kepemimpinan yang partisipatif dan transformasional sangat dianjurkan dalam teori manajemen, dalam kenyataannya, pegawai di kantor kelurahan lebih banyak berurusan dengan proses administrasi yang kaku dan terstandarisasi.

Kepemimpinan yang lebih fokus pada aspek pengendalian administratif dan kepatuhan terhadap aturan sering kali tidak memberikan dampak signifikan terhadap produktivitas, karena pegawai menjalankan tugas mereka secara rutin dan sesuai prosedur tanpa membutuhkan banyak interaksi atau motivasi dari pemimpin mereka. Dengan kata lain, peran kepemimpinan yang terbatas dalam hal pemberdayaan dan pengembangan diri membuat pengaruhnya terhadap produktivitas menjadi tidak berpengaruh.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Syamsuddin (2022) bahwa dalam konteks Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Luwu, gaya atau praktik kepemimpinan yang diterapkan belum mampu memberikan dampak signifikan terhadap peningkatan produktivitas pegawai. Produktivitas lebih banyak dipengaruhi oleh kompetensi pegawai dan tingkat kedisiplinan kerja, dibandingkan kepemimpinan.

2. Pengaruh lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja pegawai

Untuk menjawab rumusan masalah dan hipotesis kedua dapat diamati dari hasil analisis deskriptif dan regresi pada Tabel 4.4. Dari Tabel tersebut menunjukkan diperoleh bahwa 2 % variabel lingkungan kerja yang kategori rendah, 67 % kategori sedang, dan 31% kategori tinggi. Kesimpulan dari tabel di atas adalah skor lingkungan kerja kategori sedang.

Berdasarkan hasil uji regresi tidak terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja pegawai, ini dibuktikan H_0 diterima dan H_2 ditolak karena nilai signifikansi $P = 0,185 > 0,05$. Temuan ini sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Sabilalo A.M (2020) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai pada Biro Organisasi Sekretariat Daerah Provinsi Sulawesi Tenggara.

Robbins dan Judge berpendapat bahwa kinerja yang tinggi (penyelesaian tugas dengan kualitas tinggi) akan berkontribusi pada produktivitas yang lebih tinggi karena individu yang memiliki kinerja baik dapat menghasilkan lebih banyak hasil dengan penggunaan sumber daya yang lebih efisien, begitupun sebaliknya. Sebaliknya, temuan penelitian ini tidak sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Reonaldi Syaputra dkk (2022) menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja Pegawai di Dinas Perumahan Rakyat dan Kawasan Permukiman Kota Gorontalo.

Meskipun fenomena awal menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang kurang kondusif, seperti fasilitas yang terbatas dan ruang kerja yang sempit, dapat menurunkan produktivitas pegawai, hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas pegawai. Beberapa faktor lapangan menjelaskan, meskipun beberapa kantor kelurahan

menghadapi tantangan terkait fasilitas yang terbatas, beberapa pegawai yang telah terbiasa dengan kondisi lingkungan kerja yang kurang memadai.

Mereka cenderung beradaptasi dengan keterbatasan dan tetap menjalankan tugas mereka sesuai dengan prosedur yang ada, meskipun kenyamanan kerja kurang optimal. Pegawai lebih fokus pada pekerjaan yang harus diselesaikan daripada pada kondisi fisik ruang kerja. Fakta lapangan menunjukkan bahwa adaptasi pegawai terhadap lingkungan kerja yang tidak ideal dapat mengurangi dampak negatif yang seharusnya ditimbulkan oleh ruang kerja yang sempit atau fasilitas yang terbatas, sehingga tidak selalu berpengaruh terhadap produktivitas.

Walaupun lingkungan fisik kantor kelurahan tidak mendukung kenyamanan kerja, motivasi intrinsik pegawai sering kali menjadi faktor yang lebih dominan dalam mendorong produktivitas mereka. Banyak pegawai yang memiliki komitmen kuat terhadap pelayanan publik dan merasa bertanggung jawab atas tugas yang diemban. Tujuan utama untuk melayani masyarakat dengan baik sering kali menjadi motivasi yang lebih besar daripada masalah fisik di lingkungan kerja.

Fakta di lapangan menunjukkan bahwa meskipun lingkungan kerja tidak ideal, motivasi untuk memberikan pelayanan terbaik kepada masyarakat tetap menjadi faktor yang mendorong kinerja pegawai. Oleh karena itu, lingkungan fisik yang tidak kondusif tidak

selalu langsung berpengaruh pada penurunan produktivitas jika pegawai merasa pekerjaan mereka bermakna.

Kantor kelurahan memiliki sistem administrasi yang terstruktur dengan standar operasional prosedur (SOP) yang jelas. Dalam konteks ini, meskipun lingkungan fisik tidak ideal, pegawai tetap mengikuti alur kerja yang sudah ditetapkan oleh instansi. Sistem kerja yang sudah terstruktur dan terstandarisasi memungkinkan pegawai untuk tetap menyelesaikan pekerjaan mereka meskipun ruang dan fasilitas kerja terbatas.

Fakta lapangan menunjukkan bahwa produktivitas pegawai di kantor kelurahan sangat dipengaruhi oleh kejelasan tugas dan prosedur kerja yang sudah ada, bukan hanya oleh kondisi fisik tempat kerja. Oleh karena itu, meskipun lingkungan fisik kurang kondusif, prosedur yang ada dapat membantu pegawai tetap bekerja dengan produktif.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Sabilalo, A.M (2020), bahwa faktor internal (kemampuan kerja) jauh lebih berperan dibandingkan faktor eksternal (lingkungan kerja) dalam meningkatkan motivasi dan kinerja pegawai. Lingkungan kerja yang kurang optimal tidak serta-merta menurunkan produktivitas jika pegawai sudah memiliki kemampuan kerja dan motivasi yang kuat. Oleh karena itu, pengembangan kualitas pegawai melalui pendidikan, pelatihan, dan pengalaman kerja

menjadi prioritas yang lebih efektif dibandingkan hanya membenahi aspek fisik lingkungan kerja.

3. Pengaruh Tingkat kesejahteraan terhadap produktivitas kerja pegawai

Untuk menjawab rumusan masalah dan hipotesis ketiga dapat diamati dari hasil analisis deskriptif dan regresi pada Tabel 4.5 diperoleh bahwa 8 % variabel tingkat kesejahteraan yang kategori rendah, 63 % kategori sedang, dan 29% kategori tinggi. Kesimpulan dari tabel di atas adalah skor tingkat kesejahteraan kategori sedang.

Berdasarkan hasil uji regresi terdapat pengaruh tingkat kesejahteraan terhadap produktivitas kerja pegawai, ini dibuktikan H_0 ditolak dan H_3 diterima karena nilai $T_{tabel} < T_{hitung}$, ($1,675 < 4,371$) atas nilai signifikansi $P = 0,000 < 0,05$. Temuan ini sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Sancti Veronika dkk (2024), Hasil penelitian menunjukkan bahwa kesejahteraan dan kebahagiaan berpengaruh positif signifikan terhadap produktivitas kerja.

Sebaliknya temuan penelitian ini tidak sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Hayatul Hafifa dkk (2025) menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan tidak signifikan antara kesejahteraan karyawan terhadap produktivitas kerja melalui kepuasan kerja.

4. Pengaruh kepemimpinan, lingkungan kerja dan tingkat kesejahteraan berpengaruh simultan terhadap produktivitas kerja pegawai

Berdasarkan hasil uji regresi berganda diperoleh *Model Summary*, nilai $R^2 = 0,827$ artinya variabel bebas kepemimpinan, lingkungan kerja dan tingkat kesejahteraan mampu memprediksi nilai variabel terikat produktivitas kerja pegawai sebesar 82,7 % sisanya 17,3% diterangkan oleh faktor-faktor lain. Output di atas juga menjelaskan bahwa angka R sebesar 0,910. Maka dapat disimpulkan bahwa terjadi hubungan yang kuat antara kepemimpinan, lingkungan kerja dan tingkat kesejahteraan terhadap produktivitas kerja pegawai.

Berdasarkan hasil pengolahan dengan SPSS 24 pada tabel Anova diperoleh F_{hit} sebesar 76,595 nilai F_{α} dapat dilihat pada tabel statistik untuk signifikansi 0,05 sehingga diperoleh f_{α} sebesar 3,175. Nilai $F_{hit} > f_{\alpha}$ ($76,595 > 3,175$) maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Jadi dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan, lingkungan kerja dan tingkat kesejahteraan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai di kantor kelurahan yakni kelurahan Tanah Loe dan kelurahan Gantarangeke.

Berdasarkan hasil pembahasan di atas, maka pada penelitian ini dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan, lingkungan kerja dan tingkat kesejahteraan secara bersama-sama memiliki pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai,

dalam hal ini kepemimpinan, lingkungan kerja dan tingkat kesejahteraan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai di kantor kelurahan (kelurahan tanah loe dan kelurahan gantarangeke).



BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil pengolahan data dan pembahasan hasil penelitian maka dapat diperoleh kesimpulan sebagai berikut:

1. Kepemimpinan berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai, yaitu nilai signifikansi $P = 0,749 > 0,05$. Hal ini berarti bahwa kepemimpinan tidak berdampak signifikan terhadap peningkatan produktivitas kerja pegawai.
2. Lingkungan kerja berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai, yaitu nilai signifikansi $P = 0,185 > 0,05$. Hal ini berarti bahwa lingkungan kerja tidak berdampak signifikan terhadap peningkatan produktivitas kerja pegawai.
3. Tingkat kesejahteraan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai, yaitu nilai signifikansi $P = 0,000 < 0,05$. Hal ini berarti bahwa tingkat kesejahteraan berdampak positif dan signifikan terhadap peningkatan produktivitas kerja.
4. Berdasarkan hasil pengujian hipotesis keempat dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan, lingkungan kerja, dan tingkat kesejahteraan secara bersama-sama memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai, dalam hal ini kepemimpinan, lingkungan kerja dan tingkat kesejahteraan secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap peningkatan

produktivitas kerja pegawai di kantor kelurahan, kecamatan Gantarangkeke.

B. Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan dan lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja, sedangkan tingkat kesejahteraan berpengaruh positif dan signifikan, maka penulis memberikan saran sebagai berikut:

1. Bagi pihak kantor kelurahan

a. Fokus pada peningkatan kesejahteraan pegawai

Mengingat bahwa tingkat kesejahteraan terbukti berpengaruh terhadap produktivitas kerja, maka disarankan agar pihak kelurahan lebih memperhatikan aspek kesejahteraan pegawai, seperti pemberian insentif, tunjangan yang layak, fasilitas kerja, serta program keseimbangan kerja dan kehidupan (*work-life balance*).

b. Evaluasi program kepemimpinan dan lingkungan kerja

Walaupun tidak berpengaruh signifikan secara statistik, bukan berarti aspek kepemimpinan dan lingkungan kerja diabaikan. Perlu dilakukan evaluasi terhadap gaya kepemimpinan dan kondisi lingkungan kerja agar tetap

mendukung kenyamanan serta stabilitas kerja jangka panjang.

2. Bagi pegawai

Diharapkan agar pegawai dapat terus menjaga semangat kerja dengan memanfaatkan fasilitas kesejahteraan yang tersedia secara maksimal, serta tetap menjalin komunikasi dan kerjasama yang baik, meskipun faktor kepemimpinan dan lingkungan kerja tidak terbukti berpengaruh secara langsung.

3. Bagi peneliti selanjutnya

Peneliti selanjutnya disarankan untuk menambah variabel lain seperti motivasi kerja, kepuasan kerja, atau beban kerja yang mungkin memiliki pengaruh terhadap produktivitas. Selain itu, memperluas area penelitian ke beberapa kelurahan lain juga dapat memberikan hasil yang lebih representatif dan generalisasi yang lebih kuat.

DAFTAR PUSTAKA

- Kartini, Tri Mulyani dkk. 2023. Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Hubungan Interpersonal dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai. *Journal Of Social Science Research* Volume 3 Nomor 2 Tahun 2023.
- Lumingkewas, Sancti Veronika Jouna dkk. 2024. *The Influence of Welfare and Happiness on Employee Work Productivity in The Department of Population and Civil Registration Tondano*. Vol. 12 No. 01 Januari 2024.
- Suriadiningrat Palembang, M., Rahman, M. R., & Jusriadi, E. 2020. PENGARUH KOMPETENSI, MOTIVASI DAN KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA APARATUR SIPIL NEGARA KANTOR PENCARIAN DAN PERTOLONGAN MAKASSAR.
- Anwar, S., Rusydi, M., & Muhdina, D. 2023. Pengaruh Lingkungan Kerja, Kompensasi Terhadap Disiplin Kerja dan Kinerja (Studi Empirik Pada Pondok Pesantren Darul Arqam Muhammadiyah Sulawesi Selatan – Gombara Makassar).
- Rahman, A. S., Rusydi, M., & Usman, J. (2022). Implementasi Kepemimpinan Transformasional Kepala Desa dalam Menggerakkan Partisipasi Masyarakat Desa di Kecamatan Tompobulu, Kabupaten Bantaeng.
- Khatimah, H., Jusriadi, E., Angoro KR, M. Y., & Rusydi, M. (2023). Pengaruh Peran Kepemimpinan dan Intellectual Capital Terhadap Kinerja Guru yang Dimoderasi oleh Motivasi Berprestasi pada Yayasan Wakaf Merdeka Perguruan Nasional Makassar.
- Syamsudding. (2022). Kepemimpinan, Kompetensi dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai (Studi pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Luwu).
- Subardjono. (2017). Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pada Dinas Pendidikan Nasional (Disdiknas) dan Kebudayaan Kabupaten Oku Timur.
- Sabilalo, Mahmuddin A. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kemampuan Kerja Terhadap Motivasi Kerja dan Kinerja Pegawai Biro Organisasi Sekretariat Daerah Provinsi Sulawesi Tenggara.

Syahputra, Reonaldy., dkk. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Di Dinas Perumahan Rakyat Dan Kawasan Permukiman Kota Gorontalo.

Firmansyah, D. 2022. Teknik Pengambilan Sampel Umum dalam Metodologi Penelitian: Tinjauan Literatur.

Anggraini, FDP., dkk. 2022. Pembelajaran Statistika menggunakan Software SPSS untuk Uji Validitas dan Reliabilitas.

Pranatawijaya., dkk. 2019. Penerapan Skala Likert dan skala dikotomi pada kuisioner online.

Laurensia E.V. Keintjem., dkk. 2022. *The Influenca of Happiness and Welfare on Work Performance of Public Health Center Employees, Sonder District, Minahasa Regency.*

Hafifa, Hayatul., dkk. (2025). Pengaruh Kesejahteraan Karyawan dan Hubungan Interpersonal terhadap Produktivitas Kerja dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening di PTP Inti 4 Kinali Pasaman Barat.

Sugiyono. 2013. Statistika Untuk Penelitian. Bandung: Alfabeta.

Sugiyono. 2018. Metode Penelitian Bisnis. Bandung: Alfabeta.

Sutrisno, Edy. 2011. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta. Kencana Prenada Media Group.

Anis, A., & Mustapa, Z. (2024). The impact of workplace environment on employee productivity at Islamic cooperative bank: A case study at BKRM Berhad. *Advances in Business Research International Journal*, 10(1), 1–13.

Sabil, S., Hakim, L., Lahat, M. A., & Rosento, R. (2023). The role of employee welfare in improving work productivity in service companies. *West Science Interdisciplinary Studies*, 1(12), 1553–1561.



Lampiran 1. Kuesioner Penelitian

KUESIONER

PENGARUH KEPEMIMPINAN, LINGKUNGAN KERJA DAN TINGKAT KESEJAHTERAAN TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA PEGAWAI DI KANTOR KELURAHAN TANAH LOE, KECAMATAN GANTARANGKEKE, KABUPATEN BANTAENG

PENELITI:

NUR ANDITHA

NIM: 105021101223

Sebelumnya, perkenalkan saya berterma kasih atas kesediaan Bapak/Ibu/Saudara (i) yang mengisi kuesioner ini. Pengisian ini untuk data penelitian guna penyelesaian studi S2 Magister Manajemen di Universitas Muhammadiyah Makassar dan semoga bermanfaat praktis pula bagi kantor kelurahan Tanah Loe.

IDENTITAS RESPONDEN

Untuk kelengkapan data penelitian, kami mohon Bapak/Ibu/Saudara/Saudari mengisi data dibawah ini dengan memberi tanda ✓ di kolom jawaban yang dipilih:

1. Jenis Kelamin : ☐ Laki-laki / ☐ Perempuan
2. Usia : ... tahun
3. Status Kepegawaian : ☐ PNS / ☐ Honorer
4. Jabatan Staff : ☐ Jabatan Struktural / ☐
5. Masa kerja : ... tahun

PETUNJUK PENGISIAN

Berikanlah tanda ✓ pada kolom penilaian yang telah disediakan sesuai dengan pilihan Anda!

SS : Sangat Setuju (5)

S : Setuju (4)

KS : Ragu-ragu (3)

TS : Tidak Setuju (2)

STS : Sangat Tidak Setuju (1)

Contoh pengisian:

No.	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
1.	Pegawai merasa puas dengan gaji yang diberikan					

I. Variabel Kepemimpinan (X1)

Indikator Variabel Kepemimpinan (X1)						
Kemampuan motivasi						
No.	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
1.	Pemimpin saya mampu memotivasi saya untuk mencapai target kerja.					
2.	Pemimpin saya memberikan semangat kerja kepada para rekan kerja.					
3.	Pemimpin saya mendorong saya untuk berkembang secara professional.					
Kemampuan komunikasi						
1.	Pemimpin saya selalu berkomunikasi secara jelas dan terbuka					
2.	Pemimpin saya mendengarkan masukan dan saran dari para rekan kerja.					
3.	Pemimpin saya memberikan informasi yang relevan untuk pekerjaan saya.					

Tanggung jawab						
1.	Pemimpin saya bertanggung jawab atas hasil kerja pegawai di kantor kelurahan					
2.	Pemimpin saya mampu mengakui kesalahan dan belajar darinya					
3.	Pemimpin saya memastikan semua pegawai di kantor kelurahan memahami tugas dan tanggung jawabnya					

II. Variabel Lingkungan Kerja (X2)

Indikator Variabel Lingkungan Kerja (X2)						
Penerangan						
No.	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
1.	Pencahayaan di tempat kerja cukup untuk mendukung aktivitas kerja.					
2.	Saya merasa nyaman dengan tingkat penerangan di lingkungan kerja saya					
3.	Pemeliharaan sistem penerangan dilakukan secara berkala.					
Suara bising						
1.	Suara bising di lingkungan kerja tidak mengganggu konsentrasi saya.					
2.	Saya dapat bekerja dengan tenang tanpa gangguan suara yang berlebihan.					
3.	Instansi menyediakan langkah untuk					

	mengurangi kebisingan.					
Ruang gerak						
1.	Ruang kerja saya memiliki cukup ruang untuk bergerak dengan leluasa					
2.	Penataan furnitur dan peralatan kerja tidak menghalangi ruang gerak saya.					
3.	Saya merasa nyaman dengan ukuran ruang kerja saya.					

III. Tingkat Kesejahteraan (X3)

Indikator Variabel Tingkat Kesejahteraan (X3)						
Gaji dan upah						
No.	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
1.	Gaji yang saya terima sesuai dengan beban kerja saya.					
2.	Saya merasa gaji yang diterima dapat memenuhi kebutuhan hidup saya.					
3.	Gaji yang saya terima diberikan tepat waktu.					
Tunjangan dan bonus						
1.	Saya mendapatkan tunjangan yang memadai dari tempat saya bekerja					
2.	Tempat saya bekerja memberikan insentif tambahan untuk mendorong produktivitas					
3.	Saya puas dengan sistem pemberian tunjangan dan bonus di tempat saya bekerja.					

Fasilitas Kerja					
1.	Fasilitas kerja yang disediakan mendukung aktivitas saya sehari-hari.				
2.	Lingkungan kerja bersih dan terawat dengan baik.				
3.	Saya merasa puas dengan fasilitas kesehatan yang disediakan.				
Pengakuan dan penghargaan					
1.	Saya merasa dihargai atas kontribusi yang saya berikan.				
2.	Pemimpin saya memberikan pengakuan atas pencapaian saya.				
3.	Penghargaan yang diberikan sesuai dengan pencapaian saya.				
Kesempatan dan pengembangan karier					
1.	Saya mendapatkan kesempatan untuk pengembangan karier.				
2.	Tempat saya bekerja memberi kesempatan bagi semua pegawai untuk mengembangkan karier.				
3.	Pemimpin saya mendukung pengembangan karier saya.				

IV. Produktivitas Kerja Pegawai (Y)

Indikator Variabel Produktivitas Kerja Pegawai (Y)						
Kemampuan						
No.	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
1.	Saya memiliki keterampilan yang					

	memadai untuk melaksanakan tugas di kantor kelurahan					
2.	Saya memahami tugas dan tanggung jawab saya dengan baik.					
3.	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan dengan tingkat akurasi yang tinggi.					
Semangat kerja						
1.	Saya selalu bersemangat saat menjalankan tugas di kantor kelurahan.					
2.	Saya merasa termotivasi untuk memberikan yang terbaik di tempat kerja.					
3.	Lingkungan kerja mendukung semangat kerja saya.					
Pengembangan diri						
1.	Saya mendapatkan kesempatan untuk belajar hal-hal baru di kantor kelurahan					
2.	Pemimpin memberikan dukungan untuk pengembangan keterampilan saya					
3.	Saya sering mengikuti pelatihan atau program pengembangan karier					
Mutu						
1.	Saya selalu memastikan pekerjaan saya memenuhi standar kualitas yang ditetapkan.					
2.	Saya merasa bangga dengan hasil					

	kerja yang saya capai.					
3.	Saya berusaha meminimalkan kesalahan dalam pekerjaan saya.					
Efisiensi						
1.	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan dalam waktu yang telah ditentukan.					
2.	Saya mampu mengelola waktu dengan baik dalam menyelesaikan tugas.					
3.	Saya merasa produktivitas saya meningkat dengan efisiensi kerja yang baik.					



1. Kepemimpinan (X1)

[illegible]

37	Mustafa	4	4	4	4	5	4	5	4	4	38
38	Kasmiati	3	3	4	4	4	5	4	4	4	35
39	Kasfar	4	4	4	5	4	4	4	4	4	37
40	Ilham akbar	4	4	4	4	5	4	5	4	4	38
41	Rosdiana	4	4	4	4	4	5	4	4	4	37
42	Hasbullah	4	4	4	5	4	4	4	5	5	39
43	Johoriah	4	4	4	4	5	4	5	4	4	38
44	Nurganini	4	5	4	4	4	5	4	4	4	38
45	Muh Jabal nur	4	4	4	5	4	4	4	5	5	39
46	Syamsir c	4	4	4	4	5	4	5	4	4	38
47	Syamsul Munawar	4	5	4	4	4	5	4	4	4	38
48	trisanawati nur	4	4	4	5	4	4	4	5	5	39
49	Hasna	4	4	4	4	5	4	5	4	4	38
50	Fitriani	3	3	3	4	4	4	4	4	4	33
51	Nur mita	5	4	4	5	4	4	4	5	5	40
52	Nur aeni oktaviana	4	4	4	4	5	4	5	4	4	38

2. Lingkungan Kerja (X2)

No.	Nama	1	2	3	4	5	6	7	8	9	Total
1	Mutmainnah	4	4	4	4	5	4	5	4	4	38
2	Nurbaiti	4	4	5	4	4	5	4	4	4	38
3	Wahdatul rahma	4	4	4	3	4	4	4	5	5	37
4	Muh ramli	5	3	4	4	4	4	3	4	3	34
5	Syamsir baso	4	5	4	4	4	4	4	4	4	37
6	Amril setiawan	4	3	4	4	4	4	4	5	5	37
7	Nur aeni	4	4	3	3	4	4	3	4	4	33
8	Nutriana	3	3	3	4	4	3	4	4	4	32
9	Maryam ulilasmi	4	4	4	3	4	4	4	4	3	34
10	Syahril	4	4	3	4	3	4	4	4	4	34
11	Hj. Sitti kamsia	4	3	4	4	4	4	4	4	4	35
12	Nur linda	4	4	4	4	4	4	4	4	5	37
13	Nur santi	4	4	4	4	3	4	4	4	4	35
14	Nur rahmi	3	3	4	4	4	3	4	4	4	33
15	Riswandi	4	3	4	3	4	4	4	3	3	32
16	Rowmawar	4	3	4	3	3	4	3	4	4	32
17	Ahmad q baso	4	3	3	4	4	4	4	4	4	34
18	Rosmawar	4	3	3	4	4	4	4	4	4	34
19	Ridwan	4	4	3	4	4	4	5	4	4	36
20	Rosmina	4	4	3	4	4	4	4	4	4	35

21	Tansi	4	3	3	4	4	4	4	3	4	33
22	Subaedah	4	4	4	4	3	4	4	4	4	35
23	Jumriani	4	3	3	4	4	4	4	4	4	34
24	Sulfira	4	4	4	3	4	4	4	4	4	35
25	Ismawati	4	4	4	4	5	4	5	4	4	38
26	Lina	4	4	4	4	4	5	4	4	4	37
27	Sitti Rohani	4	4	4	3	4	4	4	5	5	37
28	Baso	4	4	4	4	5	4	5	4	4	38
29	Nur syam	4	4	4	4	4	5	4	4	4	37
30	Ramlah	3	4	4	3	4	4	4	4	4	34
31	Sabaniah	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
32	Kursia	3	4	3	4	4	3	4	4	4	33
33	Sitti hasirah	4	4	4	4	4	4	4	4	3	35
34	Inar kasim	4	4	4	4	4	4	3	4	4	35
35	Irmayani	3	3	3	4	4	3	4	4	4	32
36	Bahtiar	4	4	4	4	4	4	4	4	3	35
37	Mustafa	4	4	4	4	3	4	4	4	4	35
38	Kasmiati	3	3	4	4	4	4	4	4	4	34
39	Kasfar	4	4	4	3	4	4	4	4	4	35
40	Ilham akbar	4	4	4	4	4	4	5	4	4	37
41	Rosdiana	4	4	4	4	4	3	4	4	4	35
42	Hasbullah	4	4	4	4	4	4	4	5	5	38
43	Johoriah	4	4	4	4	4	4	3	4	4	35
44	Nurganini	4	3	4	4	4	4	4	4	4	35
45	Muh Jabal nur	4	4	4	4	4	4	4	3	4	35
46	Syamsir c	3	3	3	3	2	3	2	3	3	25
47	Syamsul Munawar	4	4	4	4	4	3	4	4	4	35
48	trisnawati nur	4	4	4	5	4	4	4	4	4	37
49	Hasna	4	4	4	4	3	4	4	4	4	35
50	Fitriani	3	3	3	4	4	4	4	4	4	33
51	Nur mita	4	4	4	3	4	4	4	3	4	34
52	Nur aeni oktaviana	4	4	4	4	4	4	3	4	4	35

3. Tingkat Kesejahteraan (X3)

No.	Nama	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	Total
1	Mutmainnah	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	61
2	Nurbaiti	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	5	64
3	Wahdatul rahma	4	4	4	3	4	4	4	5	5	4	4	4	3	4	4	60
4	Muh ramli	5	3	4	4	4	4	3	4	3	5	3	4	4	4	4	58
5	Syamsir baso	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	62
6	Amril setiawan	4	3	4	4	4	4	4	5	5	4	3	4	4	4	4	60
7	Nur aeni	4	4	3	3	4	4	3	4	4	4	4	3	3	4	4	55
8	Nutriana	3	3	3	4	4	3	4	4	4	3	3	3	4	4	3	52
9	Maryam ulilasmi	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	57
10	Syahril	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	56
11	Hj. Sitti kamsia	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	58
12	Nur linda	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	61
13	Nur santi	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	58
14	Nur rahmi	3	3	4	4	4	3	4	4	4	3	3	4	4	4	3	54
15	Riswandi	4	3	4	3	4	4	4	3	3	4	3	4	3	4	4	54
16	Rowmawar	4	3	4	3	3	4	3	4	4	4	3	4	3	3	4	53
17	Ahmad q baso	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	56
18	Rosmawar	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	56
19	Ridwan	4	4	3	4	4	4	5	4	4	4	4	3	4	4	4	59
20	Rosmina	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	58
21	Tansi	4	3	3	4	4	4	4	3	4	4	3	3	4	4	4	55
22	Subaedah	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	58
23	Jumriani	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	56
24	Sulfira	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	58
25	Ismawati	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	63
26	Lina	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	62
27	Sitti Rohani	4	4	4	3	4	4	4	5	5	4	4	4	3	4	4	60
28	Baso	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	63
29	Nur syam	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	62
30	Ramlah	3	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	56
31	Sabaniah	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60
32	Kursia	3	4	3	4	4	3	4	4	4	3	4	3	4	4	3	54
33	Sitti hasirah	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	59
34	Inar kasim	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	59
35	Irmayani	3	3	3	4	4	3	4	4	4	3	3	3	4	4	3	52
36	Bahtiar	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	59

37	Mustafa	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	58
38	Kasmiati	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	56
39	Kasfar	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	58
40	Ilham akbar	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	61
41	Rosdiana	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	58
42	Hasbullah	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	62
43	Johorlah	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	59
44	Nurganini	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	58
45	Muh Jabal nur	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	59
46	Syamsir c	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	42
47	Syamsul Munawar	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	58
48	trisanawati nur	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	62
49	Hasna	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	58
50	Fitriani	3	3	3	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	54
51	Nur mita	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	57
52	Nur aeni oktaviana	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	59

4. Produktivitas (Y)

No.	Nama	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	Total
1	Mutmainnah	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	3	4	56
2	Nurbaiti	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	58
3	Wahdatul rahma	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	58
4	Muh ramli	5	3	4	4	4	4	3	4	3	4	3	4	4	4	4	57
5	Syamsir baso	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	61
6	Amril setiawan	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	57
7	Nur aeni	4	4	3	3	4	4	3	3	4	4	4	3	3	4	4	54
8	Nutriana	3	3	3	4	4	3	4	3	4	3	3	3	4	4	3	51
9	Maryam ulilasm	4	4	4	3	4	4	3	4	3	4	4	4	3	4	4	56
10	Syahril	4	4	3	4	3	4	3	4	4	4	4	3	4	3	4	55
11	Hj. Sitti kamsia	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	58
12	Nur linda	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	58
13	Nur santi	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	57
14	Nur rahmi	3	3	4	4	4	3	4	4	4	3	3	4	3	4	3	53
15	Riswandi	4	3	4	3	4	4	4	3	3	4	3	4	3	4	4	54
16	Rowmawar	4	3	4	3	3	4	3	4	4	4	3	4	3	3	4	53

17	Ahmad q baso	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	56
18	Rosmawar	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	55
19	Ridwan	4	4	3	4	4	4	5	4	4	4	4	3	4	4	4	59
20	Rosmina	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	58
21	Tansi	4	3	3	4	4	4	4	3	4	4	3	3	3	4	4	54
22	Subaedah	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	58
23	Jumriani	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	56
24	Sulfira	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	58
25	Ismawati	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	58
26	Lina	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	61
27	Sitti Rohani	4	4	4	3	4	4	4	3	3	4	4	4	3	4	4	56
28	Baso	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	62
29	Nur syam	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60
30	Ramlah	3	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	56
31	Sabaniah	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60
32	Kursia	3	4	3	4	4	3	3	4	4	3	4	3	4	4	3	53
33	Sitti hasirah	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	59
34	Inar kasim	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	59
35	Irmayani	3	3	3	4	4	3	4	4	4	3	3	3	4	4	3	52
36	Bahtiar	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	58
37	Mustafa	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	58
38	Kasmiati	3	3	4	4	4	4	5	4	4	3	3	4	4	4	4	57
39	Kasfar	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	58
40	Ilham akbar	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	62
41	Rosdiana	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	58
42	Hasbullah	4	5	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	63
43	Johorlah	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	59
44	Nurganini	4	3	4	4	4	4	4	5	4	4	3	4	4	4	4	59
45	Muh Jabal nur	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	59
46	Syamsir c	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	42
47	Syamsul Munawar	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	57
48	trisnawati nur	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	62
49	Hasna	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	58
50	Fitriani	3	3	3	4	4	4	4	5	4	3	3	3	4	4	4	55
51	Nur mita	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	57
52	Nur aeni oktaviana	3	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	3	4	4	4	56

Lampiran 3. Analisis Statistik Deskriptif

Analisis Statistik Deskriptif

Statistics

		KEPEMIMPINAN	LINGKUNGAN	TINGKAT	
			KERJA	KESEJAHTERAAN	PRODUKTIVITAS
N	Valid	52	52	52	52
	Missing	0	0	0	0
Std. Deviation		2.32243	2.20208	3.63923	3.36650
Variance		5.394	4.849	13.244	11.333
Range		8.00	13.00	22.00	21.00
Minimum		32.00	25.00	42.00	42.00
Maximum		40.00	38.00	64.00	63.00

KEPEMIMPINAN (X1)

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	32.00	2	3.8	3.8	3.8
	33.00	4	7.7	7.7	11.5
	34.00	5	9.6	9.6	21.2
	35.00	7	13.5	13.5	34.6
	36.00	3	5.8	5.8	40.4
	37.00	6	11.5	11.5	51.9
	38.00	15	28.8	28.8	80.8
	39.00	3	5.8	5.8	86.5
	40.00	7	13.5	13.5	100.0
	Total	52	100.0	100.0	

LINGKUNGAN KERJA (X2)

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	25.00	1	1.9	1.9	1.9
	32.00	4	7.7	7.7	9.6
	33.00	5	9.6	9.6	19.2
	34.00	9	17.3	17.3	36.5
	35.00	17	32.7	32.7	69.2
	36.00	2	3.8	3.8	73.1
	37.00	9	17.3	17.3	90.4
	38.00	5	9.6	9.6	100.0
	Total	52	100.0	100.0	

TINGKAT KESEJAHTERAAN (X3)

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	42.00	1	1.9	1.9	1.9
	52.00	2	3.8	3.8	5.8
	53.00	1	1.9	1.9	7.7
	54.00	4	7.7	7.7	15.4
	55.00	2	3.8	3.8	19.2
	56.00	6	11.5	11.5	30.8
	57.00	2	3.8	3.8	34.6
	58.00	12	23.1	23.1	57.7

59.00	7	13.5	13.5	71.2
60.00	4	7.7	7.7	78.8
61.00	3	5.8	5.8	84.6
62.00	5	9.6	9.6	94.2
63.00	2	3.8	3.8	98.1
64.00	1	1.9	1.9	100.0
Total	52	100.0	100.0	

PRODUKTIVITAS (Y)

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	42.00	1	1.9	1.9	1.9
	51.00	1	1.9	1.9	3.8
	52.00	1	1.9	1.9	5.8
	53.00	3	5.8	5.8	11.5
	54.00	3	5.8	5.8	17.3
	55.00	3	5.8	5.8	23.1
	56.00	7	13.5	13.5	36.5
	57.00	6	11.5	11.5	48.1
	58.00	13	25.0	25.0	73.1
	59.00	6	11.5	11.5	84.6
	60.00	2	3.8	3.8	88.5
	61.00	2	3.8	3.8	92.3
	62.00	3	5.8	5.8	98.1
	63.00	1	1.9	1.9	100.0

Total	52	100.0	100.0	
-------	----	-------	-------	--

Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

X1

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.676	9

X2

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.674	9

X3

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.816	15

Y

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.777	15

Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Kepemimpinan	lingkungan kerja	tingkat kesejahteraan	produktivitas kerja
N		52	52	52	52
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	36.69	34.88	57.83	57.00
	Std. Deviation	2.322	2.202	3.639	3.367
Most Extreme Differences	Absolute	.194	.171	.173	.152
	Positive	.113	.171	.085	.122
	Negative	-.194	-.156	-.173	-.152
Test Statistic		.194	.171	.173	.152
Asymp. Sig. (2-tailed)		.160 ^c	.235 ^c	.0147 ^c	.130 ^c

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

Uji Multikolinearitas

Coefficients^a

Collinearity Statistics

Model		Tolerance	VIF
1	Kepemimpinan	.778	1.285
	lingkungan kerja	.042	23.862
	tingkat kesejahteraan	.041	24.634

a. Dependent Variable: produktivitas kerja

Uji Heteroskedastisitas

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-5.498	2.215		-2.482	.017
	kepemimpinan	.084	.058	.217	1.459	.151
	lingkungan kerja	.365	.263	.892	1.389	.171
	tingkat kesejahteraan	-.160	.161	-.647	-.992	.326

a. Dependent Variable: ABS_RES

Uji Regresi Berganda

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.910 ^a	.827	.816	1.442

a. Predictors: (Constant), tingkat kesejahteraan, kepemimpinan, lingkungan kerja

b. Dependent Variable: produktivitas kerja

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	478.124	3	159.375	76.595	.000 ^b

Residual	99.876	48	2.081		
Total	578.000	51			

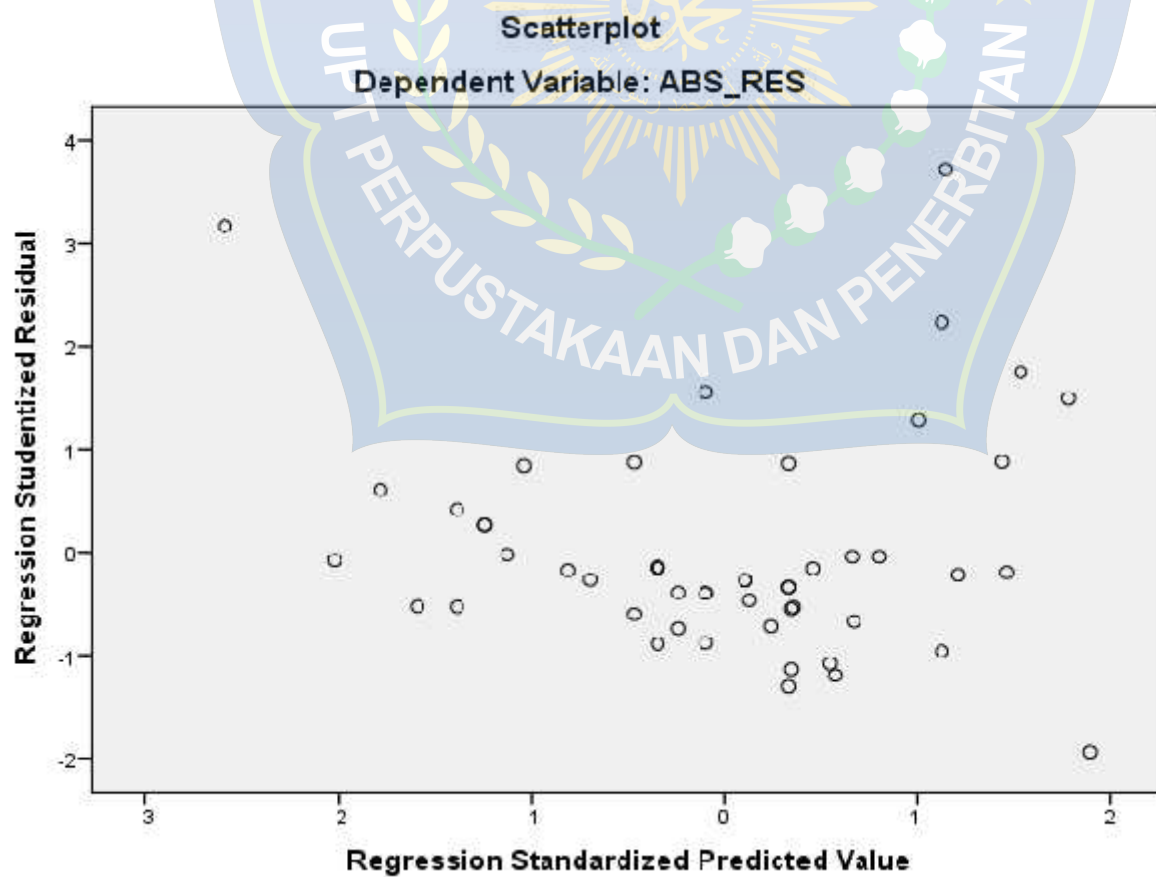
a. Dependent Variable: produktivitas kerja

b. Predictors: (Constant), tingkat kesejahteraan, kepemimpinan, lingkungan kerja

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	9.552	3.779		2.527	.015
	Kepemimpinan	-.032	.099	-.022	2.321	.749
	lingkungan kerja	-.602	.448	-.394	2.344	.185
	tingkat kesejahteraan	1.204	.275	1.302	4.371	.000

a. Dependent Variable: produktivitas kerja



Lampiran Dokumentasi pada saat di Lokasi Penelitian





RIWAYAT HIDUP



Penulis dengan judul ***“Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Tingkat Kesejahteraan Terhadap Produktivitas Pegawai di Kantor Kelurahan, Kecamatan Gantarangkeke, Kabupaten Bantaeng”*** bernama Nur Anditha, lahir di Bantaeng, pada tanggal 26 Juli 2000. Penulis merupakan anak ke tiga dari pasangan Ramli, S.Sos. dan Rosmaniar.

Pendidikan formal penulis dimulai di **TK Perwanida Bateballa**, kemudian melanjutkan ke **SMPN 1 Bantaeng**, dan **SMAN 4 Bantaeng**. Pada tahun 2018, penulis diterima melalui jalur SNMPTN di **Universitas Negeri Makassar**, Program Studi **Ekonomi Pembangunan**, Fakultas **Ekonomi dan Bisnis**, dan menyelesaikan studi pada tahun **2022** dan memperoleh gelar sarjana **S.E.** Penulis melanjutkan pendidikan di Program Pascasarjana Universitas Muhammdiyah Makassar dengan mengambil prodi Magister Manajemen konsentrasi Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) pada tahun 2023-2025.

Contact Person:

Email : anditharamli26@gmail.com

No Hp/Wa : 082393470240



**MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PIMPINAN PUSAT MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
UPT PERPUSTAKAAN DAN PENERBITAN**

Alamat kantor: Jl.Sultan Alauddin No.259 Makassar 90221 Tlp (0411) 866972,881593, Fax.(0411) 865588

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

SURAT KETERANGAN BEBAS PLAGIAT

**UPT Perpustakaan dan Penerbitan Universitas Muhammadiyah Makassar,
Menerangkan bahwa mahasiswa yang tersebut namanya di bawah ini:**

Nama : Nur Anditha

Nim : 105021101223

Program Studi : Magister Administrasi Pulik

Dengan nilai:

No	Bab	Nilai	Ambang Batas
1	Bab 1	2%	10 %
2	Bab 2	8%	25 %
3	Bab 3	6%	10 %
4	Bab 4	10%	10 %
5	Bab 5	0%	5 %

Dinyatakan telah lulus cek plagiat yang diadakan oleh UPT- Perpustakaan dan Penerbitan Universitas Muhammadiyah Makassar Menggunakan Aplikasi Turnitin.

Demikian surat keterangan ini diberikan kepada yang bersangkutan untuk dipergunakan seperlunya.

Makassar, 19 Mei 2025

Mengetahui,

Kepala UPT- Perpustakaan dan Penerbitan,



Jl. Sultan Alauddin no 259 makassar 90222
Telepon (0411)866972,881 593,fax (0411)865 588
Website: www.library.unismuh.ac.id
E-mail : perpustakaan@unismuh.ac.id