PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA DI DINAS KOMUNIKASI, INFORMATIKA DAN PERSANDIAN KABUPATEN BULUNGAN

SKRIPSI

Oleh:

MUHAMMAD MA'RUF FADILAH

NPM 202141011

PROGRAM STUDI MANAJEMEN

FAKULTAS EKONOMI

UNIVERSITAS KALTARA

TANJUNG SELOR

2025

PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA DI DINAS KOMUNIKASI, INFORMATIKA DAN PERSANDIAN KABUPATEN BULUNGAN

SKRIPSI

Untuk Memenuhi Salah Satu Syarat Ujian Guna Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi

Oleh:

MUHAMMAD MA'RUF FADILAH

NPM 202141011

PROGRAM STUDI MANAJEMEN

FAKULTAS EKONOMI

UNIVERSITAS KALTARA

TANJUNG SELOR

2025

HALAMAN PENGESAHAN

Judul	: Pengaruh Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Di Dinas Komunikasi, Informatika dan Persandian Kabupaten Bulungan
Nama Mahasiswa	: Muhammad Ma'ruf Fadilah
NPM	: 202141011
Fakultas	: Ekonomi
Program Studi	: Manajemen

Tim Penguji Skripsi

Pembimbing

Ika Niswatin Budiarti, S.Psi. M.M
NIDN. 11.080189.03

Penguji 1

Dedik Wiryawan, S.T., M.M
NIDN: 11.191179.01

Penguji 2

Dewi Qomariah Imelda, M.M. Ak
NIDN: 11.050573.02

Mengetahui

Dekan Fakultas Ekonomi

Dewi Qomariah Imelda, M.M. Ak
NIDN: 11.050573.02

Ketua Jurusan Manajemen

Dedik Wiryawan, S.T., M.M
NIDN : 11.191179.01

BERITA ACARA UJIAN SKRIPSI

Yang bertanda tangan dibawah ini menyatakan bahwa skripsi yang berjudul:

PENGARUH KEPEMIMPINAN DAAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA DI DINAS KOMUNIKASI, INFORMATIKA DAN PERSANDIAN KABUPATEN BULUNGAN

Yang disusun oleh Muhammad Ma'ruf Fadilah, NPM 202141011 Telah disetujui dan dipertahankan di depan dewan penguji pada tanggal 10 Juli 2025

TIM PENGUJI

Pembimbing : **Ika Niswatin Budiarti, S.Psi., M.M**

NIDN : 11.080189.03 .....

Penguji 1 : **Dedik Wiryawan. S.T., M.M**

NIDN : 11.191179.01 .....

Penguji 2 : **Dewi Qomariah Imelda, M.M. Ak**

NIDN: 11.050573.02 .....

Dekan Fakultas Ekonomi

Dewi Qomariah Imelda, M.M.Ak

NIDN : 11.050573.02

Ketua Jurusan Manajemen

Dedik Wiryawan. S.T. M.M

NIDN : 11.191179.01

PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Saya menyatakan dengan sebenar-benarnya bahwa di dalam naskah Skripsi ini tidak terdapat karya ilmiah yang pernah diajukan oleh orang lain untuk memperoleh gelar akademik di suatu Perguruan Tinggi, dan tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali secara tertulis dikutip dalam naskah ini dan disebutkan dalam sumber kutipan dan daftar pustaka.

Apabila ternyata di dalam naskah Skripsi ini dapat dibuktikan terdapat unsur-unsur jiplakan, saya bersedia Skripsi dan Gelar Sarjana atas nama saya dibatalkan, serta diproses sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Tanjung Selor, 10 Juli 2025

Mahasiswa

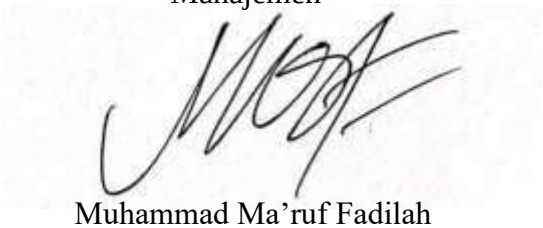
Muhammad Ma’ruf Fadilah

RIWAYAT HIDUP

Muhammad Ma’ruf Fadilah, yang lahir pada tanggal 21 Juni 2003 di Tanjung Selor. Merupakan putra pertama dari Bapak Abdul Matin Razi dan Islamiah. Memulai Pendidikan tingkat taman kanak-kanak di Tunas Rimba Tanjung selor dan lulus pada tahun 2009. Pada tahun yang sama melanjutkan tingkat dasar di SDN 003 di Tanjung Selor dan lulus pada tahun 2015. Pada tahun yang sama melanjutkan Pendidikan sekolah menengah pertama di SMPN 001 Tanjung Selor, dan lulus pada tahun 2018. Kemudian melanjutkan Pendidikan sekolah tingkat atas di SMKN 1 Tanjung Selor Kalimantan Utara dan berhasil menyelesaikan sekolah pada tahun 2021. Setelah tamat sekolah pada tahun 2021 berhasil masuk diperguruan tinggi Universitas Kaltara Tanjung Selor dengan memilih Fakultas Ekonomi Jurusan Manajemen.

Tanjung Selor, 10 Juli 2025

Manajemen



Muhammad Ma’ruf Fadilah

HALAMAN PERSEMBAHAN

Alhamdulillahirrobbil al amin segala puji dan syukur Penulis haturkan atas kehadirat Allah SWT karena berkat rahmat dan hidayah-Nya skripsi ini dapat terselesaikan. Secerca Karya Kecilku Ini Kupersembahkan Kepada :

Ayahanda Tersayang Abdul Matin Razi dan Ibu Tercinta Islamiah telah melahirkan penulis ke dunia ini dan telah membesarkan serta merawat penulis dengan penuh cinta dan kasih sayang dan yang selalu tak henti-henti nya mendoakan penulis Serta keluarga besar yang saya cintai

Sahabat sedari SMK ku Dhafi dan Oji, yang telah support penulis dan meyemangati sampai saat ini

Sahabatku Arwansyah, yang tak henti-henti nya mensupport dan menyemangati penulis hingga detik ini dan selalu menemani disaat suka maupun duka

Temen-Teman Satu Almamaterku Terkhusus Sahabat-Sahabatku Fakultas Ekonomi Universitas Kaltara Tanjung Selor

KATA PENGANTAR

Bismillahirrahmanirrahim,

Alhamdulillah puji dan Syukur penulis limpahkan kehadirat Allah SWT atas limpahan rahmat, hidayah, petunjuk, pengetahuan, serta karunia-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan penyusunan skripsi ini dengan lancar. Shalawat serta salam penulis junjungkan kepada junjungan kita Nabi Agung Nabi Muhammad SAW yang telah membawa kita dari jaman jahiliyah menuju jalan terang benderang ini.

Penulis Skripsi dengan judul "**PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA PEGAWAI DI DINAS KOMUNIKASI, INFORMATIKA DAN PERSANDIAN KABUPATEN BULUNGAN".**

Bersama ini pula dengan segala kerendahan hati, secara khusus peneliti ingin menyampaikan banyak terima kasih kepada:

1. Dr. Didi Adriansyah, S.TP., M.M selaku Rektor Universitas Kaltara
2. Dewi Qomariah Imelda, M.M.Ak. Selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Kaltara.
3. Dedik Wiryawan, ST.M.M selaku Ketua Jurusan Manajemen
4. Ika Niswatin Budiarti S.Psi, M.M selaku Dosen Pembimbing yang telah banyak memberikan pengarahan dan bimbingan serta petunjuk-petunjuk yang berguna kepada penulis guna menyempurnakan proposal.
5. Seluruh dosen daan staf akademik Fakultas Universitas Kaltara yang telah memberikan bantuan fasilitas selama penulis mengikuti Pendidikan.

6. Seluruh responden yang telah membantu mengisi kuesioner yang diberikan oleh peneliti. Semoga bantuan yang diberikan oleh semua pihak mendapat balasan dari Allah SWT.
7. Orang tua tercinta, Bapak Abdul Matin Razi dan Ibu Islamiah, yang selalu menjadi sumber kekuatan, do'a dan semangat dalam setiap langkah hidup penulis. Setiap perjuangan dalam penyusunan karya ini tidak lepas dari motivasi yang selalu di berikan oleh orang tua. Terima kasih telah mengajarkan arti kesabaran, keikhlasan, dan kerja keras.
8. Kepada keluarga besar penulis yang banyak memberikan bantuan dan dukungan kepada penulis.
9. Semua pihak yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu. Terimakasih telah banyak memotivasi dan membantu selama ini. Atas segala bantuan, motivasi, bimbingan, dan juga pengarahan yang telah diberikan semoga mendapatkan balasan dari Allah SWT.

Penulis masih menyadari banyak kekurangan dalam penulisan ini, dan penulis mengharapkan kritik dan saran yang membangun dari para pembaca demi kesempurnaan proposal ini.

ABSTRAK

Muhammad Ma'ruf Fadilah, Pengaruh Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja. Mahasiswa Berkuliah di Universitas Kaltara di bawah bimbingan Ibu Ika Niswatin Budiarti S.Psi, M.M

Tujuan Penelitian ini untuk mengetahui apakah Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Populasi dan sampel adalah 32 responden. Pengumpulan data berupa kuesioner, teknik analisis data yang digunakan pada penelitian ini adalah SPSS versi 23.

Hasil penelitian ditemukan bahwa secara parsial Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja, berdasarkan dari hasil Uji t, nilai signifikan dapat dilihat 0,000 < 0,05 yang berarti kepemimpinan berpengaruh secara parsial terhadap produktivitas kerja. Kemudian ditemukan bahwa secara parsial Lingkungan Kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap Produktivitas Kerja, berdasarkan dengan hasil Uji t, nilai signifikan dapat dilihat 0,689 > 0,05 yang berarti Lingkungan Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja Kemudian ditemukan bahwa Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja berpengaruh secara simultan terhadap Produktivitas Kerja. berdasarkan hasil Uji F menunjukkan bahwa nilai F hitung sebesar 55.822 dengan signifikan 0,000 < 0,05, yang berarti Lingkungan Kerja dan Semangat Kerja berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Pegawai.

Kata Kunci : Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Produktivitas Kerja

ABSTRACT

Muhammad Ma'ruf Fadilah, The Influence of Leadership and Work Environment on Work Productivity. Student studying at the University of North Kalimantan under the guidance of Ms. Ika Niswatin Budiarti S.Psi, M.M.

The purpose of this study was to determine whether Leadership and Work Environment influence Work Productivity. This study used quantitative methods. The population and sample were 32 respondents. Data collection was done using a questionnaire, and the data analysis technique used in this study was SPSS version 23.

The results of the study found that Leadership partially has a positive and significant effect on Work Productivity. Based on the t-test results, the significance value is 0.000 < 0.05, indicating that leadership has a partial effect on work productivity. Furthermore, the Work Environment partially has a negative and insignificant effect on Work Productivity. Based on the t-test results, the significance value is 0.689 > 0.05, indicating that the Work Environment does not significantly influence Work Productivity. Furthermore, it was found that Leadership and Work Environment simultaneously influence Work Productivity. Based on the results of the F test, it shows that the calculated F value is 55,822 with a significance of 0.000 < 0.05, which means that the work environment and work enthusiasm have a simultaneous effect on employee performance.

Keywords: Leadership, Work Environment, Work Productivity

DAFTAR ISI

HALAMAN PENGESAHAN ..... **i**
BERITA ACARA UJIAN SKRIPSI ..... **ii**
PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI ..... **iii**
DAFTAR RIWAYAT HIDUP ..... **iv**
HALAMAN PERSEMBAHAN ..... **v**
KATA PENGANTAR ..... **vi**
ABSTRAK ..... **viii**
ABSTRACT ..... **ix**
DAFTAR ISI ..... **x**
DAFTAR TABEL ..... **xiii**
DAFTAR GAMBAR…….. **xiv**
BAB I PENDAHULUAN **1**
1.1 Latar Belakang 1
1.2 Rumusan Masalah 8
1.3 Tujuan 8
1.4 Manfaat 8
BAB II KAJIAN PUSTAKA **10**
2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia 10
2.1.1 Pengertian Sumber Daya Manusia 10
2.1.2 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia 10
2.1.3 Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia 12
2.2 Kepemimpinan 13
2.2.1 Pengertian Kepemimpinan 13
2.2.2 Pengertian Gaya Kepemimpinan 14
2.2.3 Fungsi Kepemimpinan 16
2.2.4 Indikator Kepemimpinan 16
2.3 Lingkungan Kerja 18
2.3.1 Pengertian Lingkungan Kerja 18

2.3.2 Jenis-jenis Lingkungan Kerja 19
2.3.3 Faktor-faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja 19
2.3.4 Indikator Lingkungan Kerja 21
2.4 Produktivitas Kerja 22
2.4.1 Pengertian Produktivitas Kerja 22
2.4.2 Faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja 23
2.4.3 Indikator Produktivitas Kerja 24
2.5 Penelitian Terdahulu 24
2.6 Hubungan Antar Vriabel dan Hipotesis 30
2.7 Kerangka Konseptual 33
BAB III METODE PENELITIAN 35
3.1 Jenis Penelitian 35
3.2 Lokasi dan Waktu Penelitian 35
3.3 Populasi dan Sampel 36
3.3.1 Populasi 36
3.3.2 Sampel 37
3.4 Metode Pengumpulan Data 37
3.5 Definisi Operasional Variabel 39
3.6 Sumber Data 41
a. Data Primer 41
b. Data Sekunder 42
3.7 Uji Instrumen Penelitian 42
3.7.1 Uji Validitas 42
3.7.2 Uji Reabilitas 42
3.8 Metode Analisis Data 43
3.8.1 Uji Asumsi Klasik 43
3.9 Analisis Regresi Linear Berganda 45
3.10 Uji Hipotesis 46
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN 48
4.1 Gambaran Objek Penelitian 48

A. Visi dan Misi....48
B. Struktur Organisasi....49
4.2 Karakteristik Responden....53
4.2.1 Karakteristik Responden Menurut Jenis Kelamin....53
4.2.2 Karakteristik Responden Menurut Usia....55
4.2.3 Karakteristik Responden Menurut Pendidikan Terakhir....57
4.2.4 Karakteristik Responden Menurut Lama Bekerja....58
4.3 Uji Instrumen Penelitian....60
4.3.1 Uji Validitas....61
4.3.2 Uji Relianilitas....63
4.4 Analisis Deskripsi Variabel Penelitian....64
4.4.1 Deskripsi Variabel Kepemimpinan (X1)....65
4.4.2 Deskripsi Variabel Lingkungan Kerja (X2)....69
4.4.3 Deskripsi variabel Produktivitas Kerja (Y)....71
4.5 Uji Asumsi Klasik....73
4.5.1 Uji Normalitas....73
4.5.2 Uji Multikolinearitas....76
4.5.3 Uji Heteroskedastisitas....77
4.6 Hasil Analisis Regresi Linear Berganda....78
4.7 Hasil Uji Hipotesis....80
4.7.1 Uji t (Uji Parsial)....80
4.7.2 Uji f (Uji Simultan)....83
4.7.3 Koefisien Korelasi dan Berganda....85
4.8 Pembahasan....87
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN....93
5.1 Kesimpulan....93
5.2 Saran....94
DAFTAR PUSTAKA....96
LAMPIRAN....99

DAFTAR TABEL

2.1 Penelitian Terdahulu 25
3.1 Rencana Jadwal Kegiatan Penelitian Skripsi 36
3.2 Tabel Skala Likert 38
3.3 Definisi Operasional Variabel 39
4.1 Daftar Nama Pegawai Dinas Kominfo dan Persandian 52
4.2 Karakteristik Responden Menurut Jenis Kelamin 54
4.3 Karakteristik Responden Menurut Usia 55
4.4 Karakteristik Responden Menurut Pendidikan Terakhir 57
4.5 Karakteristik Responden Menurut Lama Bekerja 59
4.6 Hasil Uji Validitas 61
4.7 Hasil Uji Reliabilitas 64
4.8 Tabel Skala Likert 65
4.9 Deskripsi Variabel Kepemimpinan (X1) 66
4.10 Deskripsi Variabel Lingkungan Kerja (X2) 69
4.11 Deskripsi Variabel Produktivitas Kerja (Y) 71
4.12 Nilai Normalitas Shapiro-Wilk 75
4.13 Hasil Uji Multikolinearitas 76
4.14 Hasil Uji Heteroskedastisitas 78
4.15 Hasil Analisis Regresi Linear Berganda 79
4.16 Uji Parsial (Uji t) 81
4.17 Uji Simultan (Uji f) 84
4.18 Uji Korelasi dan Determinasi 86

DAFTAR GAMBAR

1.1 Hasil Wawancara Responden Pegawai Dinas Kominfo 3
2.1 Kerangka Konseptual.....34
4.1 Lokasi Penelitian dan Penyerahan Kuesioner.....49
4.2 Bagan Struktur DKIP Kabupaten Bulungan 51
4.3 Karakteristik Responden Menurut Jenis Kelamin 54
4.4 Karakteristik Responden Menurut Usia.....56
4.5 Karakteristik Responden Menurut Pendidikan Terakhir.....58
4.6 Karakteristik Responden Menurut Lama Bekerja.....60
4.7 Hasil Uji Normalitas Kepemimpinan (X1) 74
4.8 Hasil Uji Normalitas Lingkungan Kerja (X2).....74
4.9 Hasil Uji Normalitas Produktivitas Kerja (Y).....75
4.10 Hasil Pengujian Hipotesis 86

BAB I
PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

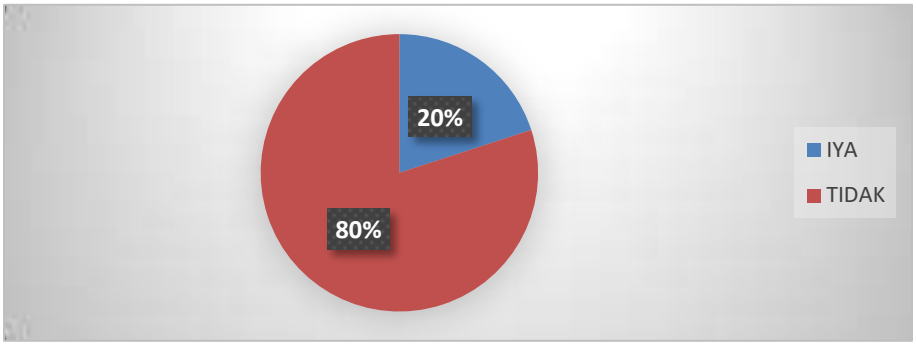
Dinas Komunikasi dan Informatika merupakan Unsur pelaksana urusan Pemerintah dibidang komunikasi dan informatika, bidang persandian dan bidang statistik. Dinas Komunikasi dan Informatika dipimpin oleh kepala Dinas yang berada di bawah dan bertanggung jawab kepada Bupati melalui Sekretaris Daerah. Dinas komunikasi dan Informatika dalam melaksanakan tugasnya di bidang teknis administratif dibina dan dikoordinasikan oleh Sekretaris Daerah. Dinas Komunikasi dan Informatika sebagaimana dimaksud pada ayat (1) mempunyai tugas membantu Bupati dalam melaksanakan urusan pemerintahan yang menjadi kewenangan daerah di bidang komunikasi dan informatika, bidang persandian dan bidang statistik.

Dinas Komunikasi Informasi dan Persandian (DKIP) adalah instansi yang bertanggung jawab untuk mengelola komunikasi publik, teknologi informasi, dan persandian di Kabupaten Bulungan, Kalimantan Utara. Dinas ini berperan dalam menyebarkan informasi pemerintah kepada masyarakat melalui media sosial, website, dan media massa, serta mendukung penerapan e-Government untuk meningkatkan efisiensi peelayanan publik. Selain itu, Dinas Komunikasi Informasi dan Persandian (DKIP) juga memastikan keamanan data pemerintah dengan sistem persandian dan meningkatkan literasi digital masyarakat. Dengan visi menciptakan pemerintahan transparan dan efesiensi berbasis teknologi, dinas ini berkontribusi pada

pembangunan daerah dan pelayanan yang lebih baik kepada masyarakat. Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) memegang peran strategis dalam menciptakan lingkungan kerja yang mendukung sekaligus mendorong produktivitas pegawai di Dinas Komunikasi Informasi dan Persandian Kabupaten Bulungan.

Dalam praktik pelaksanaan tugas di Dinas Komunikasi, Informatika dan Persandian Kabupaten Bulungan, terdapat sejumlah fenomena yang menjadi perhatian dan mendasari pentingnya dilakukan penelitian. Salah satu fenomena yang cukup terlihat adalah sebagian pegawai kurang disiplin dalam bekerja, seperti datang terlambat Selain itu, dari aspek lingkungan kerja, kondisi fisik kantor yang tidak tertata dengan baik—seperti penempatan ruangan yang tidak efisien.

Dan Adapun Fenomena yang ditemukan maka peneliti ingin mengetahui secara mendalam. Sehingga untuk memperkuat hasil observasi, maka peneliti mengajukan satu pertanyaan yaitu: Apakah Kepemimpinan di kantor saat ini sangat memperhatikan lingkungan kerja pegawai?. Dalam Hal ini adalah pegawai di Dinas Kominfo dan Persandian yaitu sebanyak 10 Orang.



Sumber: Penelitian Awal 2025

Gambar 1.1

Hasil wawancara responden pegawai dinas kominfo

Dan Adapun hasil observasi awal peneliti menemukan 80% yang menjawab tidak dan 20% yang menjawab iya. Hasil jawaban responden pada gambar diatas, dapat dilihat bahwa di Dinas Kominfo Dalam beberapa hal tertentu, pengambilan keputusan di lingkungan Dinas Komunikasi, Informatika, dan Persandian Kabupaten Bulungan dilakukan langsung oleh pimpinan selaku atasan, tanpa melalui proses musyawarah. Hal ini dilakukan dengan mempertimbangkan urgensi, kewenangan, dan efektivitas pelaksanaan tugas demi kelancaran operasional dinas. Apabila pemimpin mendapat tugas atau permasalahan yang berada di luar kemampuan untuk diselesaikan secara mandiri, maka langkah yang diambil adalah melakukan konsultasi dan koordinasi dengan pihak-pihak terkait guna memperoleh solusi yang tepat. Hal ini merupakan bagian dari komitmen Dinas Komunikasi, Informatika, dan Persandian Kabupaten Bulungan dalam memastikan setiap pekerjaan dapat ditangani secara optimal dan sesuai dengan ketentuan yang berlaku. Dinas komunikasi informasi dan persandian (DKIP) memiliki peran yang sangat strategis dalam mendukung

pemerintahan yang terbuka, transparan, dan efisiensi. Namun, salah satu permasalahan yang dihadapi oleh pegawai di dinas ini adalah pengawasan yang kurang terhadap kinerja pegawai di dinas tersebut. Hal ini mempengaruhi efesiensi dan efektivitas pekerjaan yang seharusnya dilakukan dengan lebih optimal. Di sisi lain terdapat beberapa pegawai yang kurang menunjukkan kinerja yang maksimal karena minimnya pengawasan. Ada yang datang terlambat. Pengawasan dari atasan yang seharusnya menjadi pembimbing dan pengarah justru tidak berjalan dengan optimal. Pengawasn yang kurang dapat berdampak pada rendahnya kualitas kerja dan disiplin pegawai. Namun, dengan adanya kesadaran dan perubahan dalam sistem pengawasan, Dinas Kominfo Kabupaten Bulungan berusaha untuk memperbaiki keadaan dan memastikan bahwa setiap pegawai dapat memberikan yang terbaik untuk kemajuan daerah. Padahal Menurut Menurut Edi Sutrisno (2016), kepemimpinan adalah suatu proses kegiatan seseorang untuk menggerakan orang lain dengan memimpin, mempengaruhi, membimbing orang lain untuk melakukan sesuatu agar dicapai hasil kinerja yang diharapkan.

Sedangkan Lingkungan Kerja Lingkungan kerja menurut Afandi (2018), adalah sesuatu yang ada dilingkungan para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas seperti temperature, kelembaban, ventilasi, penerangan, kegaduhan, kebersihan tempat kerja, dan memadai tidaknya alat-alat perlengkapan kerja. Lingkungan kerja dapat diartikan sebagai keseluruhan alat perkakas yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seorang pekeja, metode kerjanya, sebagai pengaruh kerjanya baik sebagai perorangan maupun sebagai kelompok. Di Dinas Komunikasi Informasi dan Persandian (KIP) Kabupaten Bulungan, fasilitas kerja

yang tersedia masih kurang cukup seperti perangkat komputer yang kurang update, Lingkungan kerja di Dinas Komunikasi, Informatika, dan Persandian Kabupaten Bulungan saat ini masih menghadapi beberapa masalah yang mempengaruhi kenyamanan dan efektivitas pegawai dalam melaksanakan tugasnya. Salah satu masalah utama adalah tata letak ruang kerja yang kurang rapi dan terorganisir. Ruang kerja yang tidak terstruktur dengan baik tidak hanya menciptakan kesan yang kurang profesional, tetapi juga menghambat kelancaran alur komunikasi antar bagian. Tanpa adanya pembagian ruang yang jelas antara area kerja administratif, ruang untuk pertemuan, dan ruang khusus untuk tugas-tugas tertentu, suasana kerja menjadi tidak nyaman, dan efisiensi kerja pun terganggu. Selain itu, ketidakadaan ruang rapat yang memadai juga merupakan masalah besar. Dalam sebuah dinas yang bertugas menangani komunikasi, informatika, dan persandian, koordinasi dan kolaborasi antar pegawai dan berbagai pihak sangat penting. Tanpa ruang rapat khusus, kegiatan pertemuan, diskusi, dan pengambilan keputusan terpaksa dilakukan di ruang kerja yang tidak sesuai. Hal ini tentu saja mengurangi kualitas interaksi dan fokus yang seharusnya dapat dicapai dalam sebuah ruang rapat yang tenang dan kondusif. Tidak hanya masalah tata letak ruang yang kurang optimal, gangguan eksternal juga menjadi hambatan yang mengganggu kenyamanan kerja. Salah satu gangguan yang cukup menganggu konsentrasi dalam bekerja adalah suara bising dari mesin pemotong rumput yang sering terdengar di sekitar area kantor ketika di saat rumput sudah mulai tinggi. Keributan semacam ini tentu mengurangi kenyamanan dalam bekerja dan memengaruhi produktivitas, karena tingkat konsentrasi yang dibutuhkan sering kali terpecah oleh suara bising tersebut. Di Dinas Komunikasi, informasi, dan

persandian Kabupaten Bulungan, berkomunikasi dengan baik sesama rekan kerja yang saling mendukung untuk mewujudkan pelayanan publik yang lebih baik melalui teknologi dan komunikasi yang efektif juga bersama-sama untuk mencapai tujuan dalam produktivitas kerja

Produktivitas kerja merupakan perbandingan antara output (hasil) dengan input (masukan). Jika produktivitas naik akan meningkatkan efesiensi (waktu-bahan-tenaga) dan sistem kerja, teknik produksi dan adanya peningkatan keterampilan dari tenaga kerjanya (Hasiabuan dalam Busro 2018). Secara umum, produktivitas kerja dipengaruhi oleh faktor-faktor seperti keterampilan dan kemampuan individu, motivasi kerja, lingkungan kerja, kepuasan kerja, serta penggunaan teknologi yang efesien. Misalnya, keterampilan dan kemampuan pekerja yang lebih tinggi cenderung menghasilkan output yang lebih besar dalam waktu yang lebih singkat. Lingkungan kerja yang kondusif, seperti suasana kerja yang nyaman dan hubungan antar rekan kerja yang baik, juga mendukung produktivitas. Produktivitas kerja di Dinas Komunikasi, Informatika, dan Persandian Kabupaten Bulungan merupakan salah satu faktor penting yang mencerminkan kinerja dan efektivitas organisasi dalam menjalankan tugasnya, baik dalam pelayanan publik maupun dalam pelaksanaan proyek-proyek strategis di bidang komunikasi dan informatika. Ketika pegawai di Dinas komunikasi informasi dan persandian diberikan pekerjaan menumpuk oleh atasan harus diselesaikan dengan segera sesuai dengan waktu yang telah ditentukan. Namun, ada beberapa pegawai di Dinas Komunikasi, Informatika dan Persandian yang merasa terganggu oleh berbagai faktor yang menghalangi mereka dalam menjalankan tugas sehari-hari. Gangguan-gangguan tersebut datang dalam berbagai

bentuk, mulai dari adanya gangguan eksternal seperti keributan yang menggangu konsentrasi para pegawai, dan rapat yang tiba-tiba diselenggarakan sehingga pekerjaan yang di selesaikan pada waktu yang ditentukan dapat tertunda. Kebiasaan menunda pekerjaan dapat menciptakan beban kerja yang lebih berat, mengurangi produktivitas, dan bahkan dapat memengaruhi kualitas kerja. Namun, ada pengecualian untuk pekerjaan yang membutuhkan koordinasi atau konsultasi antar OPD (Organisasi Perangkat Daerah). Dalam konteks ini, proses koordinasi sering kali memerlukan waktu tambahan berdiskusi, menyelaraskan pandangan, dan mendapatkan keputusan bersama yang tepat. Namun demikian, hal ini tidak boleh menjadi alasan untuk memperlambat pekerjaan. Dengan adanya langkah-langkah persiapan seperti mengatur jadwal konsultasi atau menyusun dokumen pendukung harus dilakukan seefesien mungkin agar pekerjaan tetap berjalan sesuai target. Dengan menyelesaikan pekerjaan tepat waktu, kita tidak hanya menunjukkan dedikasi terhadap tanggung jawab yang diberikan, tetapi juga membantu menjaga kelancaran operasional secara keseluruhan. Semakin disiplin kita dalam menyelesaikan tugas, semakin kecil kemungkinan terjadinya penumpukan pekerjaan yang berpotensi menghambat proses kerja di hari-hari berikutnya. Pada akhirnya, ini juga akan menciptakan lingkungan kerja yang lebih produktif, efesien, efektivitas, profesional dan kualitas kerja yang meningkat.

Dengan latar belakang masalah tersebut, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul **“Pengaruh Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Di Dinas Komunikasi, Informatika dan Persandian Kabupaten Bulungan”.**

1.2 Rumusan Masalah

1. Apakah kepemimpinan berpengaruh secara parsial terhadap produktivitas kerja pegawai di Dinas Komunikasi, Informatika dan Persandian Kabupaten Bulungan?
2. Apakah lingkungan kerja berpengaruh secara parsial terhadap produktivitas kerja pegawai di Dinas Komunikasi, Informatika dan Persandian Kabupaten Bulungan?
3. Apakah kepemimpinan dan lingkungan kerja berpengaruh secara simultan terhadap produktivitas kerja pegawai di Dinas Komunikasi, Informatika dan Persandian Kabupaten Bulungan?

1.3 Tujuan

1. Untuk mengetahui apakah kepemimpinan berpengaruh secara parsial terhadap produktivitas kerja pegawai di Dinas Komunikasi, Informatika dan Persandian Kabupaten Bulungan?
2. Untuk mengetahui apakah lingkungan kerja berpengaruh secara parsial terhadap produktivitas kerja pegawai di Dinas Komunikasi, Informatika dan Persandian Kabupaten Bulungan?
3. Untuk mengetahui apakah kepemimpinan dan lingkungan kerja berpengaruh secara parsial terhadap produktivitas kerja pegawai di Dinas Komunikasi, Informatika dan Persandian Kabupaten Bulungan?

1.4 Manfaat

Penelitian ini diharapkan memberikan manfaat berupa

1. Bagi penulis, penelitian ini berguna untuk menerapkan teori sumber daya manusia yang diperoleh di bangku kuliah, serta mendapatkan pengalaman berharga guna mempersiapkan diri untuk memasuki dunia kerja.

2. Bagi akademisi, diharapkan dapat menjadi tambahan informasi dan bahan perbandingan bagi peneliti lain yang meneliti pada bidang yang sama maupun khalayak umum menambah pengetahuan, dan referensi untuk peneliti selanjutnya mengenaik topik-topik yang berkaitan, baik bersifat melanjutkan maupun melengkapi.
3. Bagi Dinas Komunikasi, Informatika dan Persandian, penelitian ini diharapkan dapat meningkatkan produktivitas kerja, kepemimpinan yang tepat dan lingkungan kerja yang nyaman mendorong pegawai bekerja lebih efisien dan produktif.

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia

2.1.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut (Ajabar, 2020), Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan kegiatan yang dicoba buat memicu, meningkatkan, memotivasi serta memelihara kinerja yang baik dalam organisasi. Menurut (Ni Kadek & Jhon, 2019), Manajemen Sumber Daya Manusia ialah proses menyampaikan tujuan organisasi lewat memanfaatkan manusia ataupun orang yang terdapat di dalamnya. Individu ataupun karyawan yang dikelola supaya mempunyai kompetensi serta kemampuan bagus yang diperlukan dalam menunjang pekerjaannya.

2.1.2 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Melayu S.P Hasibuan (2020), terdapat 11 fungsi manajemen sumber daya manusia yang terdiri dari perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, pengendalian, pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, kedisiplinan dan pemberhentian.

a. Perencanaan (Planning)

   Perencanaan adalah merencanakan tenaga kerja secara efektif serta efisien agar sesuai dengan kebutuhan perusahaan dalam membantu terwujudnya tujuan.

b. Pengorganisasian (Organizing)

Pengorganisasian adalah kegiatan untuk mengorganisasi semua karyawan dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja, delegasi wewenang, integrasi dan koordinasi dalam bagan organisasi.

c. Pengarahan (Directing)

Pengarahan adalah kegiatan mengarahkan semua karyawan, agar mau bekerja sama dan bekerja efektif serta efisien dalam membantu tercapainya tujuan peusahaan, karyawan dan masyarakat.

d. Pengendalian (Controlling)

Pengendalian adalah kegiatan mengendalikan semua karyawan agar mentaati peraturan-peraturan perusahaan dan bekerja sesuai dengan rencana.

e. Pengadaan (Procurrement)

Pengadaan adalah proses penarikan, seleksi, penempatan, orientasi dan induksi untuk mendapatkan karyawan yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan.

f. Pengembangan (Development)

Pengembangan adalah proses peningkatan keterampilan teknis, teoritis, konseptual dan moral karyawan melalui Pendidikan dan pelatian.

g. Kompensasi (Compensation)

Kompensasi adalah pemberian balas jasa langsung dan tidak langsung, uang atau barang kepada karyawan sebagai imbalan jasa yang diberikan kepada perusahaan.

h. Pengintegrasian (Integration)

Pengintegrasian adalah kegiatan untuk mempersatukan kepentingan perusahaan agar tercipta kerja sama saling menguntungkan.

i. Pemeliharaan (Maintenance)

   Pemeliharaan adalah kegiatan untuk memelihara atau meningkatkan kondisi fisik, mental dan loyalitas karyawan agar mereka tetap mau bekerja sama sampai pensiun.

j. Kedisiplinan (Dicipline)

   Kedisiplinan merupakan fungsi manajmen sumber daya manusia yang terpenting dan kunci terwujudnya tujuan karena tanpa disiplin yang baik sulit terwujud tujuan yang maksimal.

k. Pemberhentian (Separation)

   Pemberhentian adalah putusnya hubungan kerja seseorang dari suatu perusahaan.

2.1.3 Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia

Pada umumnya tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia yaitu memberikan aturan kerja yang efektif dengan produktivitas yang tinggi kepada sebuah organisasi. Adapun pendapat menurut para ahli salah satunya menurut Cushway dalam oleh Edy Sutrisno (2017), berpendapat bahwa tujuan manajemen sumber daya manusia sebagai berikut:

1. Memberikan pertimbangan manajemen dalam mebuat kebijakan SDM untuk memastikan bahwa organisasi memiliki pekerja yang bermotivasi dan berkinerja yang tinggi, memiliki pekerja yang selalu siap mengatasi perubahan dan memenuhi kewajiban pekerjaan secara legal.
2. Mengimplementasikan dan menjaga semua kebijakan dan prosedur SDM yang memungkinkan organisasi mampu mencapai tujuannya.

3. Membantu dalam pengembangan arah keseluruhan organisasi dan startegi, khususnya yang berkaitan dengan implikasi SDM.
4. Memberi dukungan dan kondisi yang akan membantu manajer lini mencapai tujuannya.
5. Menangani berbagai krisis dan situasi sulit dalam hubungan antar pekerja untuk meyakinkan bahwa mereka tidak menghambat organisasi dalam mencapai tujuannya.
6. Menyediakan media komunikasi antara pekerja dan manajemen organisasi.
7. Bertindak sebagai pemelihara standar organisasional dan nilai dalam manajemen SDM.

Maka dari tujuan manajemen sumber daya manusia di atas dapat disimpulkan bahwa tujuan manajemen sumber daya manusia adalah untuk menerapkan dan memelihara semua kebijakan dan prosedur SDM yang memungkinkan organisasi mencapai tujuannya.

2.2 Kepemimpinan

2.2.1 Pengertian Kepemimpinan

Menurut Edi Sutrisno (2016), kepemimpinan adalah suatu proses kegiatan seseorang untuk menggerakan orang lain dengan memimpin, mempengaruhi, membimbing orang lain untuk melakukan sesuatu agar dicapai hasil kinerja yang diharapkan.

Menurut Gary Yukl dalam. Edison et al. (2017), mengatakan bahwa kepemimpinan adalah proses mempengaruhi orang lain untuk memahami dan setuju

dengan apa yang perlu dilakukan dan bagaimana tugas itu dilakukan secara efektif, serta proses memfasilitasi upaya individu dan kolektif untuk mencapai tujuan bersama.

Menurut Georgee R.Tery (2018), kepemimpinan adalah hubungan yang ada dalam diri seseorang atau pemimpin, aktivasi mempengaruhi orang-orang untuk bekerja sama secara sadzr dalam hubungan tugas, berusaha untuk mencapai tujuan kelompok secara sukarela.

Secara keseluruhan, dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan adalah suatu proses yang melibatkan kemampuan seseorang untuk mempengaruhi, membimbing, dan mengarahkan orang lain agar bekerja sama secara sadar dan sukarela dalam mencapai tujuan bersama secara efektif dan optimal**.** Kepemimpinan tidak hanya menekankan pada pengaruh, tetapi juga pentingnya hubungan, komunikasi, serta fasilitasi kerja individu maupun kelompok.

2.2.2 Pengertian Gaya Kepemimpinan

Menurut Nikmat (2022), mengatakan bahwa gaya kepemimpinan adalah pola perilaku pemimpin dalam mempengaruhi para pengikutnya, pengertian gaya kepemimpinan disi dinamis, gaya kepemimpinan dapat berubah-ubah tergantung pengikut dan situasinya.

Menurut Hasibuan (2017), mengatakan bahwa gaya kepemimpinan adalah cara seorang pemimpin mempengaruhi perilaku bawahannya, agar mau bekerja sama dan bekerja secara produktif untuk mencapai tujuan organisasi.

Menurut Georgee R.Tery dalam Sedarmayani (2017), mengemukakan bahwa “Gaya kepemimpinan merupakan seluruh aktivitas dengan tujuan untuk mempengaruhi kemauan orang lain agar tercapainya suatu tujuan.

Secara keseluruhan, dapat disimpulkan Gaya kepemimpinan adalah cara atau proses seorang pemimpin dalam mempengaruhi, membimbing, dan menggerakkan orang lain atau bawahannya untuk bekerja sama secara produktif guna mencapai tujuan organisasi atau hasil yang diharapkan.

Menurut Feriyanto & Triana dalam Erri (2021), jenis-jenis gaya kepemimpinan tersebut adalah sebagai berikut :

1) Gaya kepemimpinan otoriter

   Gaya kepemimpinan ini menghimpun sejumlah perilaku atau gaya kepemimpinan yang bersifat terpusat pada pemimpin sebagai satu-satunya penentu, penguasa dan pengendali anggota organisasi dan kegiatannya dalam usaha mencapai tujuan organisasi.

2) Gaya kepemimpinan demokratis

   Gaya kepemimpinan yang menempatkan manusia sebagai faktor pendukung terpenting dalam kepemimpinan yang dilakukan berdasarkan dan mengutamakan orientasi pada hubungan dengan anggota organisasi

3) Gaya kepemimpinan bebas

   Gaya kepemimpinan ini pada dasarnya berpandangan bahwa anggota organisasi mampu mandiri dalam membuat keputusan atau mampu mengurus dirinya masingmasing, dengan sedikit mungkin pengarahan atau pemberian petunjuk

dalam merealisasikan tugas pokok masing-masing sebagai bagian dari tugas pokok organisasi.

2.2.3 Fungsi Kepemimpinan

Menurut Simarmata (2021), kepemimpinan mempunyai fungsi antara lain

1. Fungsi perencanaan, yang harus mengembangkan rencana yang matang dengan mengembangkan dan menyusun strategi yang tepat dan tepat sasaran, sejalan dengan tujuan organisasi
2. Fungsi komunikator, setiap pemimpin harus menjadi komunikator yang baik secara vertikal, horizontal dan diagonal
3. Fungsi pemecahan masalah (*problem solving*), seorang pemimpin harus mampu memecahkan masalah yang akan dan telah terjadi, mengetahui apa saja gejalanya dan apa masalahnya.
4. Fungsi pengawasan, fungsi kepemimpinan yang dikendalikan dengan membangun hubungan yang luas dengan pemangku kepentingan, dengan organisasi lain (membuka link/jaringan), memberikan dukungan kepada anggota atau kelompok, menciptakan lingkungan kerja yang harmonis, dengan mengatur waktu dengan baik dan dengan mengembangkan manajemen ke arah yang lebih baik.
5. Fungsi evaluasi, mengevaluasi kinerja anggota kelompok, memutuskan gagasan/ide sebagai tindakan yang tepat untuk dilakukan dan memberikan nilai objektif sesuai aturan yang telah ditetapkan.

2.2.4 Indikator Kepemimpinan

Menurut Veitzhal Rivai (2018), mengemukan bahwa seorang pemimpin dalam mengimplementasikan kepemimpinannya harus mampu secara dewasa

melaksanakan terhadap instansi atau organisasinya, kepemimpinan dibagi kedalam lima dimensi, yaitu:

1. Kemampuan kerjasama dan hubungan yang baik
    a. Membina kerjasama dengan bawahan
    b. Menjalin hubungan yang baik dengan bawahan dalam pelaksanaan tugas yang menjadi tanggung jawab masing-masing
2. Kemampuan yang efektivitas
    a. Mampu menyelesaikan tugas diluar kemampuan
    b. Menyelesaikan tugas tepat waktu
3. Kepemimpinan yang partisipatif
    a. Pengambilan keputusan secara musyawarah
    b. Mampu dalam meneliti masalah yang terjadi pada pekerjaan
4. Kemampuan dalam mendelegasikan tugas atau waktu
    a. Bersedia untuk membawa kepentingan pribadi dan organisasi kepada kepentingan yang lebih luas, yaitu kepentingan organisasi menggunakan waktu sisa untuk keperluan pribadi
    b. Mampu dalam menyelesaikan tugas sesuai dengan target
5. Kemampuan dalam mendelegasikan tugas atau wewenang
    a. Tanggung jawab seorang pemimpin dalam menyelesaikan tugas mana yang harus ditangani sendiri dan mana yang harus ditangani secara berkelompok
    b. Memberikan bimbingan dan pelatihan dalam pengambilan keputusan

2.3 Lingkungan Kerja

2.3.1 Pengertian Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja menurut Afandi (2018), adalah sesuatu yang ada dilingkungan para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas seperti temperature, kelembaban, pentilasi, penerangan, kegaduhan, kebersihan tempat kerja, dan memadai tidaknya alat-alat perlengkapan kerja. Lingkungan kerja dapat diartikan sebagai keseluruhan alat perkakas yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seorang pekeja, metode kerjanya, sebagai pengaruh kerjanya baik sebagai perorangan maupun sebagai kelompok.

Menurut Budiasa (2021), lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar pegawai pada saat bekerja baik berbentuk fisik atau non fisik, langsung atau tidak langsung, yang dapat mempengaruhi diri dan pekerjaan karyawan saat bekerja.

Menurut Anam (2018), lingkungan kerja ialah sesuatu yang ada disekeliling karyawan sehingga mempengaruhi seseorang untuk mendapatkan rasa aman, nyaman, serta rasa puas dalam melakukan dan menuntaskan pekerjaan yang diberikan oleh atasan.

Secara keseluruhan dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja mencakup segala faktor yang ada di sekitar karyawan, baik fisik maupun non-fisik, yang dapat memengaruhi kinerja dan kesejahteraan mereka. Lingkungan kerja yang baik dapat menciptakan rasa aman, nyaman, dan puas, serta mendukung karyawan dalam menyelesaikan tugas dengan baik. Faktor-faktor ini meliputi elemen-elemen fisik (seperti fasilitas kerja) dan non-fisik (seperti hubungan antar rekan kerja dan

kebijakan perusahaan) yang langsung atau tidak langsung memengaruhi pekerjaan dan kondisi psikologis karyawan.

2.3.2 Jenis-jenis Lingkungan Kerja

Menurut Sedarmayanti (2017), secara garis besar indikator lingkungan kerja dibagi jadi:

1. Lingkungan kerja fisik

   Lingkungan kerja fisik merupakan seluruh keadaan fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang bisa mempengaruhi karyawan. Lingkungan kerja fisik terdiri dari beberapa indikator ialah: penerangan ataupun cahaya, temperatur/ suhu udara, kelembaban, sirkulasi udara, kebisingan, kebersihan, mekanisme getaran, skema warna, riasan, keamanan di tempa kerja.

2. Lingkungan kerja non fisik

   Lingkungan kerja non fisik merupakan lingkungan disekitar karyawan yang menyangkut hubungan kerja, dalam hal ini hubungan dengan atasan, sampai hubungan dengan sesama rekan kerja.

2.3.3 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja

Menurut Darmawan (2019), faktor-faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja adalah sebagai berikut:

1. Pencahayaan tempat kerja

   Untuk keselamatan dan keamanan pekerja, pencahayaan perlu diperhatikan. Pencahayaan digunakan untuk menerangi tempat kerja sehingga karyawan dapat

melakukan pekerjaannya dengan baik. Pencahayaan yang baik dapat membuat karyawan lebih produktif dalam bekerja dan sebaliknya.

2. Suhu kerja

   Setiap karyawan memiliki suhu tubuh yang berbeda, dan tentunya setiap karyawan juga memiliki kemampuan untuk beradaptasi dengan suhu lingkungan yang berbeda. Oleh karena itu, pengaturan suhu yang tepat mempengaruhi kondisi karyawan di tempat kerja.

3. Kelembaban di tempat kerja

   Kelembaban udara di tempat kerja menjadi salah satu faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja. Kelembaban udara disini meliputi banyaknya air yang terkandung dalam udara yang nantinya akan mempengaruhi keadaan tubuh setiap karyawan.

4. Sirkulasi udara di tempat kerja

   Sirkulasi udara merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja. Sirkulasi udara yang baik bermanfaat bagi kesehatan manusia karena sirkulasi yang baik mencegah munculnya gas atau bau yang dapat mengganggu dan membahayakan kesehatan karyawan. Sumber utama sirkulasi udara yang baik dalam suatu perusahaan dapat diperoleh dari tanaman di sekitar tempat kerja.

5. Kebisingan kerja

   Kebisingan di tempat kerja dapat mengalihkan perhatian karyawan untuk menyelesaikan pekerjaan. Untuk meningkatkan kinerja dalam pekerjaan yang membutuhkan konsentrasi tingkat tinggi, kebisingan di tempat kerja harus dihindari.

6. Bau tidak sedap

   Adanya bau tidak sedap di sekitar lingkungan kerja dapat mengganggu kinerja karyawan dalam bekerja. Oleh karena itu, setiap perusahaan harus mencari cara untuk menghilangkan bau tidak sedap yang dapat mengganggu lingkungan sekitar

7. Dekorasi di tempat kerja

   Dekorasi, yang terdiri dari warna, peralatan, tata letak, dan lain-lain, mempengaruhi kinerja karyawan suatu perusahaan.

8. Musik di tempat kerja

   Mendengarkan musik yang sesuai dan mendukung di tempat kerja dapat menginspirasi antusiasme karyawan untuk bekerja.

9. Keselamatan Kerja

   Salah satu hal penting yang harus diperhatikan perusahaan adalah keamanan. Untuk menjaga dan menciptakan lingkungan kerja yang aman, perusahaan dapat menggunakan satuan satpam (satpam).

2.3.4 Indikator Lingkungan Kerja

Menurut Budiasa (2021), Indikator Lingkungan Kerja

1. Suasana kerja, kondisi yang ada disekitar karyawan yang menciptakan suasana serta mempengaruhi pelaksanaan didalam pekerjaan tersebut.
2. Hubungan dengan rekan kerja, dapat dilihat dari keharmonisan tanpa saling menjatuhkan satu sama lain. Di dalam hubungan pekerjaan yang harmonis karyawan akan bertahan didalam perusahaan dan tentunya akan mempengaruhi kinerja karyawan.

3. fasilitas atau perlengkapan kerja merupakan peralatan untuk mendukung kelancarankerja. Tersedianya fasilitas kerja yang lengkap menjadi penunjang yang penting dida lam pelaksanaan kerja guna meningkatkan kinerja karyawan.

2.4 Produktivitas Kerja

2.4.1 Pengertian Produktivitas Kerja

Menurut Kussrianto dalam Sutrisno (2017), mengemukakan bahwa produktivitas adalah perbandingan antara hasil yang dicapai dengan peran serta tenaga kerja persatuan waktu. Peran serta tenaga kerja disini adalah penggunaan sumber daya yang efektif dan eisien.

Menurut Sinungan dalam Busro (2018), produktivitas kerja merupakan kemampuan seseorang atau sekelompok orang untuk menghasilkan barang dan jasa dalam waktu tertentu yang telah ditentukan atau sesuai dengan rencana. Kemampuan disini menurut peneliti bisa diartikan sebagai kemampuan fisik atau bisa juga disebut kemampuan keterampilan. Dalam kamus besar bahasa indonesia keterampilan diartikan sebagai kecakapan untuk menyelesaikan tugas.

Produktivitas kerja merupakan perbandingan antara output (hasil) dengan input (masukan). Jika produktivitas naik akan meningkatkan efesiensi (waktu-bahan-tenaga) dan sistem kerja, teknik produksi dan adanya peningkatan keterampilan dari tenaga kerjanya (Hasiabuan dalam Busro 2018).

Secara keseluruhan, produktivitas kerja dapat disimpulkan sebagai tingkat efisiensi dan efektivitas penggunaan sumber daya, terutama tenaga kerja, dalam

menghasilkan barang dan jasa sesuai dengan rencana dan waktu yang ditetapkan, yang dipengaruhi oleh keterampilan dan kemampuan tenaga kerja itu sendiri.

2.4.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja

Menurut Edy Sutrisno (2019), ada beberapa faktor yang dapat memengaruhi produktivitas kerja karyawan yaitu :

1. Pelatihan

   Latihan kerja dimaksudkan untuk melengkapi karyawan dengan keterampilan dan cara-cara yang tepat untuk menggunakan peralatan kerja. Untuk itu, latihan kerja diperlukan bukan saja sebagai pelengkap akan tetapi sekaligus untuk memberikan dasar-dasar pengetahuan.

2. Mental dan Kemampuan Fisik Karyawan

   Keadaan mental dan fisik karyawan merupakan hal yang sangat penting untuk menjadi perhatian bagi organisasi, sebab keadaan fisik dan mental karyawan mempunyai hubungan yang sangat erat dengan produktivitas kerja karyawan.

3. Hubungan antara atasan dan bawahan

   Hubungan antara atasan dan bawahan akan memengaruhi kegiatan yang dilakukan sehari-hari. Bagaimana pandangan atasan terhadap bawahan, sejauh mana bawahan diikutsertakan dalam penentuan tujuan.

2.4.3 Indikator Produktivitas Kerja

Menurut Fadhli & Khusnia (2021), Indikator Produktivitas Kerja yaitu sebagai berikut :

1. Efisiensi

   Efisiensi beriorentasi pada (input), dimana efisiensi merupakan suatu usaha untuk dapat mencapai hasil yang maksimal dengan meminimalisir sumber daya yang digunakan.

2. Efektivitas

   Efektivitas mengacu pada pencapaian tujuan secara cepat dan akurat, efektivitas berorientasi pada (output).

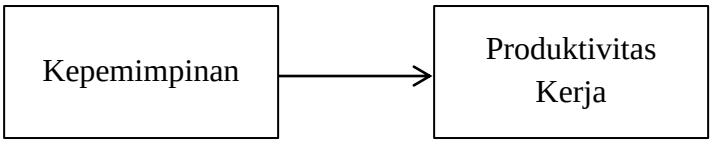
3. Kualitas Kerja

   Kualitas kerja merupakan kualitas yang di hasilkan karyawan yang sesuai dengan standar operasi yang ditetapkan oleh perusahaan.

2.5 Penelitian Terdahulu

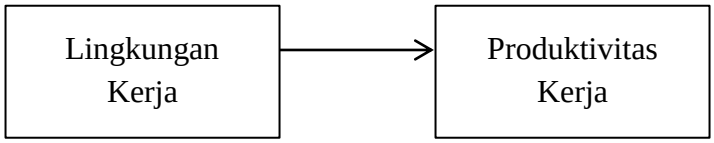
Penelitian yang lebih dahulu telah dilakukan yang dapat membantu penelitian yang sedang dilakukan. Penelitian terdahulu dapat dijadikan untuk acuan dan dapat sebagai sebuah pertimbangan untuk melihat seberapa pengaruh hubungan antar variabel yang memiliki kesamaan dalam penelitian. Begitu pula dengan penelitian ini juga terdapat penelitian terdahulu sebagai bahan pertimbangan dengan variabel mengenai pengaruh lingkungan kerja dan kepuasan kerja terhadap produktivitas kerja pegawai yang bisa diambil dari penelitian terdahulu yang tersedia.

Table 2.1

Nama Peneliti	Yadima Ndruru
Tahun dan Judul Jurnal	(2021) Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Pt.Tanimas Soap Industri Medan.
Tujuan Penelitian	Penelitian ini bertujuan untuk penjabaran tentang bagian dari pengaruh mutu kepemimpinan menuju pencapaian produktivitas kinerja karyawan.
Model	
Populasi dan Sampel	65 Orang
Alat Analisis	SPSS
Hasil Penelitian	Berdasarkan hasil penelitian maka diperoleh secara parsial bahwa produktivitas kerja karyawan PT. Tanimas Soap Industri Medan dipengaruhi oleh kepemimpinan, hal ini dibuktikan dengan uji statistik parsial dengan nilai t hitung (6.691) > nilai f tabel (1.997) dengan signifikan (0,00) < 0,05. Nilai koefisien determinasi adjusted R Square 0,415 atau sama dengan 41.5% berarti hubungan variabel dependen dan variabel independen kuat karena R > 0,5 atau mendekati 1
Yang dirujuk dalam penelitian ini	Kepemimpinan Terhadap Produktivitas Kerja

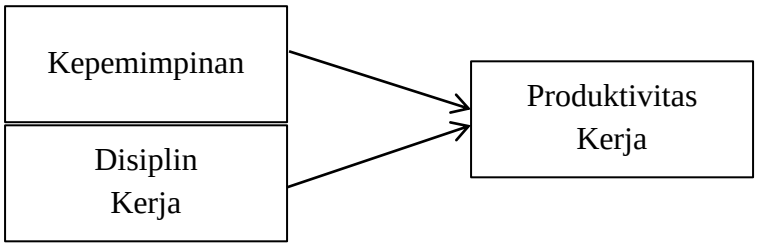
Sumber : Dikembangkan untuk penelitian ini (2025)

Table 2.2

Nama Peneliti	Sri Wahyuningsih
Tahun dan Judul Jurnal	(2018) Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja
Tujuan Penelitian	Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja.
Model	
Populasi dan Sampel	50 Orang
Alat Analisis	SPSS
Hasil Penelitian	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja sebesar 51%, artinya apabila dilakukan peningkatan lingkungan kerja yang semakin baik dapat meningkatkan produktivitas kerja.
Yang dirujuk dalam penelitian ini	Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja

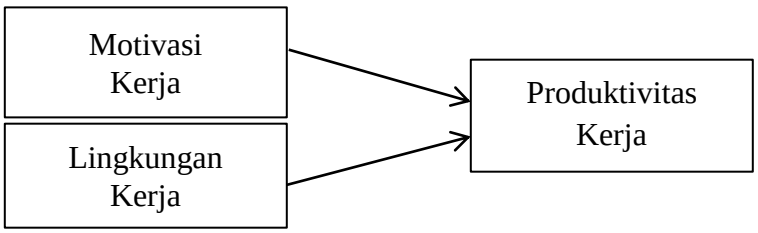
Sumber : Dikembangkan untuk penelitian ini (2025)

Table 2.3

Nama Peneliti	Meindro Waskito dan Maelani Indah Kartini
Tahun dan Judul Jurnal	(2021) Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi Pada Pt.Trimuri Karya Cipta
Tujuan Penelitian	Tujuan penelitian ini untuk mengetahui terdapat pengaruh kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap produktivitas kerja karyawan bagian produksi PT. Trimuri Karya Cipta.
Model	
Populasi dan Sampel	50 Orang
Alat Analisis	SPSS
Hasil Penelitian	Hasil penelitian disini dengan uji hipotesis (uji t) menghasilkan thitung = 3,476 > (lebih besar) t tabel=2,011tingkat signifikan 0,001 < (lebih kecil) 0,05 yang diartikan bahwa Ho ditolak Ha diterima maka kepemimpinan (X1) terdapat pengaruh dan signifikan terhadap produktivitas kerja (Y) karyawan bagian produksi pada PT. Trimuri Karya Cipta. Sedangkan uji hipotesis (uji t)) antara motivasi kerja (X2) terhadap produktivitas kerja (Y) menghasilkan t hitung sebesar 2,094 > (lebih besar) t tabel = 2,011 dengan tingkat signifikan 0,042 < (lebih kecil) 0,05 yang diartikan bahwa Ho ditolak Ha diterima maka motivasi kerja (X2) terdapat pengaruh dan signifikan terhadap produktivitas kerja (Y) karyawan bagian produksi pada PT. Trimuri Karya Cipta.
Yang dirujuk dalam penelitian ini	Kepemimpinan Terhadap Produktivitas Kerja

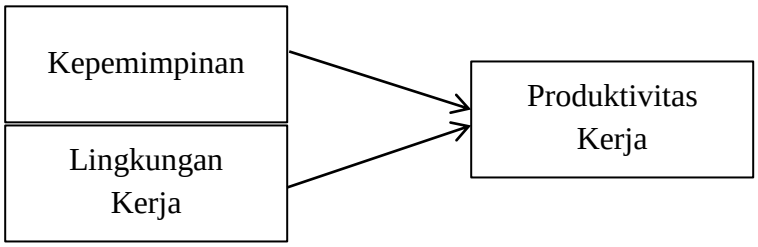
Sumber : Dikembangkan untuk penelitian ini (2025)

Table 2.4

Nama Peneliti	Ely Rohayani Lestari[1], Khaeruman[2], Edi Muhammad Abduh[3]
Tahun dan Judul Jurnal	(2024) Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Di Badan Kesatuan Bangsa Dan Politik Kabupaten Serang
Tujuan Penelitian	Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja pegawai di Badan Kesatuan Bangsa Dan Politik Kabupaten Serang
Model	
Populasi dan Sampel	31 Responden
Alat Analisis	SPSS
Hasil Penelitian	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara parsial motivasi kerja berpengaruh positif signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai diketahui nilai t-hitung untuk variabel motivasi kerja sebesar 3,945 dan t-tabel sebesar 1,701. Secara parsial ingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap produktivitas kerja diketahui nilai t-hitung variabel lingkungan kerja sebesar 0.805 dan t-tabel sebesar 1.701. Dan secara simultan motivasi kerja dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai untuk nilai Fhitung dari hasil pengujian diketahui sebesar 49,200 dan Ftabel sebesar 2,56
Yang dirujuk dalam penelitian ini	Lingkungan kerja terhadap Produktivitas kerja

Sumber : Dikembangkan untuk penelitian ini (2025)

Table 2.5

Nama Peneliti	Riskina Agustin Elba[1], Nur Efendi[2], Fenny Saptiani[3]
Tahun dan Judul Jurnal	(2023) Pengaruh Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerjaterhadap Produktivitas Kerja Studi Pada Pegawai Bank Bukopin Kcu Lampung
Tujuan Penelitian	Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja departemen logistik pt sukanda djaya medan
Model	
Populasi dan Sampel	47 orang
Alat Analisis	SPSS
Hasil Penelitian	Hasil penelitian ini menjelaskan bahwa secara parsial kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitaskerja pegawai bank bukopin kcu lampung sebesar 55,1%. dan secara parsial lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai bank bukopin kcu lampung sebesar 42,2%. Sedangkan apabila dilihat secara simultan, hasil penelitian maka dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja sebesar 54,0%
Yang dirujuk dalam penelitian ini	Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja

Sumber : Dikembangkan untuk penelitian ini (2025)

2.6 Hubungan Antar Variabel dan Hipotesis Hubungan Antar Gaya

2.6.1 Kepemimpinan terhadap Produktivitas Kerja

Menurut Edi Sutrisno (2016), kepemimpinan adalah suatu proses kegiatan seseorang untuk menggerakan orang lain dengan memimpin, mempengaruhi, membimbing orang lain untuk melakukan sesuatu agar dicapai hasil kinerja yang diharapkan. Menurut Sinungan dalam Busro (2018), produktivitas kerja merupakan kemampuan seseorang atau sekelompok orang untuk menghasilkan barang dan jasa dalam waktu tertentu yang telah ditentukan atau sesuai dengan rencana. Kemampuan disini menurut peneliti bisa diartikan sebagai kemampuan fisik atau bisa juga disebut kemampuan keterampilan. Dalam kamus besar bahasa indonesia keterampilan diartikan sebagai kecakapan untuk menyelesaikan tugas.

Pengaruh kepemimpinan terhadap produktivitas kerja telah dibuktikan oleh Lastri Yadima Ndruru (2021), Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Pt.Tanimas Soap Industri Medan. Hal ini dibuktikan dari hasil analisis menunjukkan bahwa terdapat pengaruh signifikan kepemimpinan terhadap produktivitas kerja karyawan pada Pt.Tanimas Soap Industri Medan.

Berdasarkan teori dari uraian di atas maka peneliti mengajukan hipotesis sebagai berikut:

H1: Di Duga Kepemimpinan berpengaruh Signifikan Terhadap Produktivitas Kerja

2.6.2 Hubungan Antar Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Kerja

Menurut Budiasa (2021), lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar pegawai pada saat bekerja baik berbentuk fisik atau non fisik, langsung atau tidak langsung, yang dapat mempengaruhi diri dan pekerjaan karyawan saat bekerja. Menurut Sinungan dalam Busro (2018), produktivitas kerja merupakan kemampuan seseorang atau sekelompok orang untuk menghasilkan barang dan jasa dalam waktu tertentu yang telah ditentukan atau sesuai dengan rencana. Kemampuan disini menurut peneliti bisa diartikan sebagai kemampuan fisik atau bisa juga disebut kemampuan keterampilan. Dalam kamus besar bahasa indonesia keterampilan diartikan sebagai kecakapan untuk menyelesaikan tugas.

Pengaruh lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja telah dibuktikan oleh Sri Wahyuningsih (2018), Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja. Hal ini dibuktikan dari hasil analisis menunjukkan bahwa lingkungan kerja mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja, artinya apabila dilakukan peningkatan lingkungan kerja yang semakin baik dapat meningkatkan produktivitas kerja.

Berdasarkan teori dari uraian di atas maka peneliti mengajukan hipotesis sebagai berikut:

H2: Di Duga Lingkungan Kerja berpengaruh Signifikan Terhadap Produktivitas Kerja

2.6.3 Hubungan Antar Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja

Menurut Edi Sutrisno (2016), kepemimpinan adalah suatu proses kegiatan seseorang untuk menggerakan orang lain dengan memimpin, mempengaruhi, membimbing orang lain untuk melakukan sesuatu agar dicapai hasil kinerja yang diharapkan. Menurut Budiasa (2021), lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar pegawai pada saat bekerja baik berbentuk fisik atau non fisik, langsung atau tidak langsung, yang dapat mempengaruhi diri dan pekerjaan karyawan saat bekerja. Menurut Sinungan dalam Busro (2018), produktivitas kerja merupakan kemampuan seseorang atau sekelompok orang untuk menghasilkan barang dan jasa dalam waktu tertentu yang telah ditentukan atau sesuai dengan rencana. Kemampuan disini menurut peneliti bisa diartikan sebagai kemampuan fisik atau bisa juga disebut kemampuan keterampilan. Dalam kamus besar bahasa indonesia keterampilan diartikan sebagai kecakapan untuk menyelesaikan tugas.

Pengaruh gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja telah dibuktikan oleh Riskina Agustin Elba[1], Nur Efendi[2], Fenny Saptiani[3] (2023), Pengaruh Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerjaterhadap Produktivitas Kerja Studi Pada Pegawai Bank Bukopin Kcu Lampung. Hal ini dibuktikan dari hasil analisis menunjukkan bahwa secara parsial kepemimpinan berpengaruh positif signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Secara parsial lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Dan secara simultan kepemimpinan dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.

Berdasarkan teori dari uraian di atas maka peneliti mengajukan hipotesis sebagai berikut:

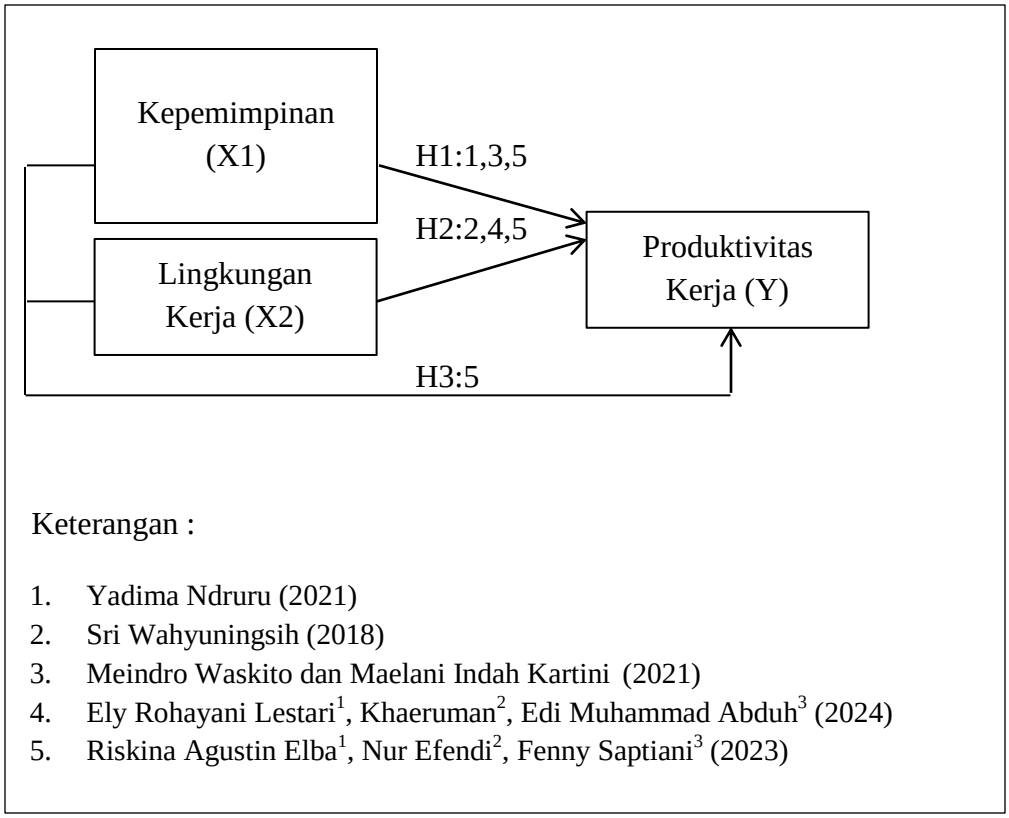
H3: Di Duga Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja berpengaruh Signifikan Terhadap Produktivitas Kerja

2.7 Kerangka Konseptual

Kerangka pemikiran menggambarkan hubungan dari variabel independent, dalam hal ini adalah Lingkungan Kerja (X1), Kepuasan Kerja (X2) terhadap variabel dependen Produktivitas Kerja (Y). Berdasarkan landasan teori dan penelitian terdahulu, maka dapat disusun sebuah kerangka pemikiran teoritis seperti yang tersaji dalam gambar berikut:

Gambar 2.1

Kerangka Konseptual



Sumber : dikembangkan untuk penelitian ini (2025)

Gambar kerangka pemikiran teoritis dan hipotesis diatas dapat dijelaskan bahwa dalam penelitian ini terdapat variabel yaitu: Dimana variabel Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja adalah variabel *independent* sedangkan, Produktivitas Kerja adalah variabel *dependen* (terikat).

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Pendekatan penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif, Metode ini digunakan untuk hipotesis dan mengetahui hubungan antar variabel yang dibangun dalam model penelitian.

Menurut Creswell (2023), penelitian kuantitatif merupakan pendekatan untuk membuktikan sebuah teori dengan cara mengukur beberapa variabel yang digunakan. Pengukuran variabel ini kemudian dianalisis menggunakan statistika dan memiliki data berupa angka. Hasil yang didapatkan berupa data yang biasanya digambarkan menggunakan tabel, grafik, dan lainnya. Tujuan pendekatan kuantitatif ini adalah untuk membuktikan dan mengembangkan teori serta hipotesis-hipotesis yang berkaitan terhadap sebuah objek atau fenomena yang sedang terjadi.

3.2 Lokasi dan Waktu Penelitian

Menurut Sugiyono (2017), lokasi penelitian merupakan tempat di mana situasi sosial tersebut akan diteliti. Misalnya di sekolah, perusahaan, lembaga pemerintah, jalan, rumah, pasar dan lain-lain.

Penelitian ini dilakukan di Dinas Komunikasi, Informasi dan Persandian Kabupaten Bulungan. Jalan Jelarai Raya, Tanjung Selor Kabupaten Bulungan Provinsi Kalimantan Utara.

Adapun pelaksanaan penelitian skripsi ini direncanakan dalam tabel sebagai berikut:

Tabel 3.1

Rencana Jadwal Kegiatan Penelitian Skripsi

Tahun 2025

Waktu	Tahun 2025																									
	Jan				Feb				Mar				Apr				Mei				Juni				Juli	
Kegiatan	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2
Observasi Awal																										
Pengajuan Judul																										
Penyusunan Proposal																										
Seminar Proposal																										
Penyebaran Kuesioner																										
Analisis/ Pengolahan Data																										
Penyusunan Skripsi																										
Sidang Skripsi																										

3.3 Populasi dan Sampel

3.3.1 Populasi

Populasi menurut Sugiyono (2022), populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: objek/subjek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Dalam penelitian ini peneliti mengambil populasi yaitu 32 pegawai di Dinas Komunikasi, Informatika dan Persandian.

3.3.2 Sampel

Menurut Sugiyono (2022), sampel adalah bagian dari dalam jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut sampel yang diambil dari populasi tersebut harus betul-betul representative atau mewakili populasi yang diteliti. Penelitian ini menggunakan teknik pengambilan sampel yakni sampel jenuh karena seluruh jumlah populasi dijadikan sampel.

Menurut Sugiyono (2022), teknik sampling pada dasarnya dapat dikelompokkan menjadi dua yaitu probability sampling dan nonprobability sampling.

Teknik non probability sampling yang dipilih yaitu dengan sampling jenuh (sensus). Menurut Sugiyono (2022), teknik sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel dimana semua anggota populasi digunakan menjadi sampel. Jadi jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini yaitu 32 pegawai.

3.4 Metode Pengumpulan Data

Selanjutnya bila dilihat dari metode pengumpulan data, maka metode pengumpulan data dapat dilakukan dengan cara interview (wawancara), kuesioner (angket), observasi (pengamatan), dan gabungan ketiganya Sugiyono (2017). Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian adalah menggunakan kuesioner. Menurut Sugiyono (2017), angket atau kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab. Tipe pertanyaan dalam angket dibagi menjadi dua, yaitu: terbuka dan tertutup.Pertanyaan terbuka adalah pertanyaan yang mengharapkan responden untuk menuliskan jawabannya berbentuk uraian tentang

sesuatu hal. Sebaliknya pertanyaan tertutup adalah pertanyaan yang mengharapkan jawaban singkat atau mengharapkan responden untuk memilih salah satu alternatif jawaban dari setiap pertanyaan yang telah tersedia. Setiap pertanyaan angket yang mengharapkan jawaban berbentuk data nominal, ordinal, interval, dan ratio, adalah bentuk pertanyaan tertutup Sugiyono (2017). Dalam angket ini terdapat beberapa pertanyaan yang berkaitan dengan masalah dalam penelitian dan pertanyaan yang dijawab adalah makna pengujian hipotesis dengan menggunakan skala likert.

Menurut Sugiyono (2019), Skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Metode pengumpulan data menggunakan skala Likert dengan lima (5) nilai. Penggunaan skala 1-5 untuk jawaban responden yang terbagi dalam 5 (lima) kategori, yaitu:

Tabel 3.2

Skala *Likert* untuk Instrumen Penelitian

No	Jawaban	Singkatan	Skor
1	Sangat Setuju	SS	5
2	Setuju	S	4
3	Ragu-ragu	N	3
4	Tidak Setuju	TS	2
5	Sangat Tidak Setuju	STS	1

Sumber: Sugiyono (2019)

Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

a. Observasi adalah teknik pengumpulan data dengan mengamati langsung fenomena yang terjadi di lapangan

b. Wawancara adalah teknik pengumpulan data yang dilakukan melalui tatap muka dan tanya jawab langsung antara peneliti dan narasumber
c. Angket adalah daftar pertanyaan tertulis yang diajukan kepada responden untuk dijawab secara tertulis pula. Angket juga dikenal sebagai kuesioner.

3.5 Definisi Operasional Variabel

Untuk mengetahui bahwa mekanisme penelitian optimal, setiap variabel harus didefinisikan secara operasional dengan jelas dan tepat. Definisi fungsional variabel merupakan hasil pemetaan kerangka acuan konseptual yang dibangun menjadi konsep fungsional mulai dari variabel, dimensi, indikator, dan skala pengukuran serta sumber referensi. Setelah definisi operasional dijelaskan dengan jelas, itu harus dimasukkan dalam tabel definisi operasional variabel untuk menjelaskan pemetaan.

Tabel 3.3

Definisi Operasional Variabel

Variabel	Definisi	Indikator	Pernyataan
Gaya Kepemimpinan (X1)	Menurut Edi Sutrisno (2016) kepemimpinan adalah suatu proses kegiatan seseorang untuk menggerakan orang lain dengan	Menurut Veitzhal Rivai (2018) 1. Kemampuan kerjasama dan hubungan yang baik 2. Kemampuan yang	1-5

	memimpin, mempengaruhi, membimbing orang lain untuk melakukan sesuatu agar dicapai hasil kinerja yang diharapkan.	efektivitas 3. Kepemimpinan yang partisipatif 4. Kemampuan dalam mendelegasikan tugas atau waktu 5. Kemampuan dalam mendelegasikan tugas atau wewenang	
Lingkungan Kerja (X1)	Menurut Budiasa (2021) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar pegawai pada saat bekerja baik berbentuk fisik atau non fisik, langsung atau tidak langsung, yang dapat mempengaruhi diri dan pekerjaan karyawan saat bekerja.	Menurut Budiasa (2021) 1. Suasana kerja 2. Hubungan dengan rekan kerja 3. Tersedianya fasilitas atau perlengkapan kerja	6-8

Produktivitas Kerja (Y)	Menurut Kussrianto dalam Sutrisno (2017) produktivitas adalah perbandingan antara hasil yang dicapai dengan peran serta tenaga kerja persatuan waktu. Peran serta tenaga kerja disini adalah penggunaan sumber daya yang efektif dan eisien.	Menurut Fadhli & Khusnia (2021) 1. Efisiensi 2. Efektivitas 3. Kualitas Kerja	9-11

3.6 Sumber Data

Sumber data yang peneliti gunakan dalam penelitian ini dibedakan menjadi dua jenis, yaitu:

a. Data Primer

Menurut Sugiyono (2020), data primer merupakan sumber data primer atau sumber data utama adalah sumber data yang didapat secara langsung oleh pengumpul tanpa melalui perantara. Dalam hal ini peneliti mendapatkan data secara langsung yaitu dengan wawancara kepada Pegawai Dinas Komunikasi, Informasi dan Persandian Kabupaten Bulungan.

b. Data Sekunder

Menurut Sugiyono (2019), data sekunder adalah sumber yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpulan data. Data sekunder didapatkan dari sumber yang dapat mendukung penelitian antara lain dari dokumentasi dan literatur. Sumber data sekunder dalam penelitian ini yaitu buku-buku acuan yang berhubungan dengan penelitian ini, jurnal, artikel, dan situs internet.

3.7 Uji Instrumen Penelitian

3.7.1 Uji Validitas

Menurut Sugiyono (2016), menunjukkan derajat ketapatan-ketapatan antara data yang sesungguhnya terjadi pada objek dengan data yang dikumpulkan oleh peneliti untuk mencari validitas sebuah item, kita mengkorelasikan skor item dengan total item-item tersebut. Jika koefisien antara item dengan total item sama atau diatas 0,3 maka item tersebut dinyatakan valid, tetapi jika nilai korelasinya dibawah 0,3 maka item tersebut dinyatakan tidak valid.

3.7.2 Uji Reliabilitas

Pengujian reliabilitas dimaksudkan untuk memastikan bahwa instrumen memiliki konsistensi sebagai alat ukur sehingga tingkat kehandalannya dapat menunjukkan hasil yang konsisten. Pengujian reliabilitas instrumen dilakukan dengan menggunakan Cronbach Alpha. Definisi menurut Sugiyono (2017), menyatakan bahwa sejauh mana instrumen penelitian dikatakan reliabel jika nilai Cronbach Alpha

sebesar 0,6 atau lebih. Dalam penelitian ini memilih 0,6 sebagai koefisien reliabilitas. Adapun kriteria dari pengujian reliabilitas adalah:

1. Jika nilai koefisien reliabilitas > 0,6 maka instrumen memiliki reliabilitas yang baik atau dengan kata lain instrumen adalah reliabel atau terpercaya.
2. Jika nilai koefisien reliabilitas < 0,6 maka instrumen yang diuji tersebut adalah tidak reliabel

3.8 Metode Analisis Data

Menurut Sugiyono (2021), metode analisis data merupakan suatu cara untuk mengelompokkan data berdasarkan variabel dan jenis responden, mentabulasi data berdasarkan variabel dari seluruh responden, menyajikan data setiap variabel yang diteliti, melakukan perhitungan untuk menguji hipotesis yang telah diajukan.

Dalam penlitian ini, metode pengolahan data menggunakan komputer dengan software SPSS (Statistical Product and Service Solution) versi 23. SPSS digunakan untuk bertujuan dalam mendapatkan hasil perhitungan yang akurat serta cepat dalam pengolahan data. Data yang diperoleh dalam penelitian ini akan disajikan dalam menggunakan tabel agar sistematis untuk menganalisis dan lebih mudah dipahami.

Adapun pengujian yang dilakukan dalam SPSS 23 meliputi Uji Asumsi Klasik, Analisis Linear Berganda, dan Uji Hipotesis.

3.8.1 Uji Asumsi Klasik

Menurut Ghozali (2018), uji asumsi klasik merupakan tahap awal yang digunakan sebelum analisis regresi linear berganda. Pengujian ini dilakukan untuk

dapat memberikan kepastian agar koefisien regresi tidak bias serta konsisten dan memiliki ketepatan dalam estimasi. Uji asumsi klasik dilakukan untuk menunjukan bahwa pengujian yang dilakukan telah lolos dari normalitas data, multikolonieritas, autokorelasi, dan heteroskedastisitas sehingga pengujian dapat dilakukan ke analisis regresi linear. Disamping itu suatu model baru dikatakan cukup baik dan dapat dipakai untuk memprediksi apabila sudah lolos dari serangkaian uji asumsi klasik yang melandasinya.

1. Uji Normalitas

Menurut Sugiyono (2019), menyatakan bahwa pelaksanaan uji normalitas dapat menggunakan Uji Shapiro-wilk apabila jumlah sampel kurang dari 50 dengan kriteria yang berlaku yaitu apabila hasil signifikan > 0,05 yang berarti residual berdistribusi normal.

2. Uji Multikolinearitas

Menurut Ghozali (2018), Uji multikolinieritas merupakan uji yang melihat hubungan korelasi antara variabel bebas dalam model regresi yang digunakan dalam penelitian. Model regresi yang baik adalah hasil dari uji multikolinieritas menunjukkan tidak terdapat korelasi diantara variabel bebas. Menurut Ghozali (2018:108) uji multikolinieritas dapat dilakukan dengan menggunakan nilai Variance Inflation Factor (VIF).

a. Jika nilai toleransi > 0,10 dan VIF < 10, maka dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat multikolinieritas dalam penelitian.

b. Jika nilai toleransi ≤ 0,10 dan VIF ≥ 10, maka dapat disimpulkan terdapat multikolinieritas dalam penelitian.

3. Uji Heteroskedastisitas

Menurut Ghozali (2018), uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi terjadi ketidaksamaan variance dan residual satu pengamatan kepengamatan yang lain. Dalam pengamatan ini untuk mendeteksi keberadaan heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan uji Arch. Uji Arch adalah meregresikan nilai absolut residual terhadap variabel independen (Ghozali, 2018). Dasar pengambilan keputusan sebagai berikut:

a. Jika nilai signifikan > 0,05 maka artinya tidak terdapat masalah heteroskedasisitas.

b. Jika nilai signifikan < 0,05 maka artinya terdapat masalah heteroskedastisitas.

3.9 Regresi Linear Berganda

Dalam penelitian ini digunakan analisis regresi berganda untuk mengetahui sejauh mana pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikatnya.

Menurut Sugiyono (2018), Regresi linear berganda digunakan oleh peneliti untuk meramalkan bagaimana keadaan (naik turunnya) variabel dependen atau regresi linear berganda dilakukan bila jumlah variabel independennya minimal dua. Penerapan metode regresi linear berganda jumlah variabel yang digunakan lebih dari satu yang mempunyai satu variabel terikat. Sedangkan variabel terikat pada penelitian ini adalah produktivitas kerja. Rumus regresi linear berganda, sebagai berikut :

$$Y = \alpha + \beta_1 . X_1 + \beta_2 . X_2 + \beta_3 . X_3 + e$$

Keterangan:

Y: Variabel Terikat (Produktivitas Kerja)

a: Konstanta

X_1: Gaya Kepemimpinan

$X_{2:}$ Lingkungan Kerja

X_3: Produktivitas Kerja

$\beta_{1:}$ Koefisien Regresi Variabel Lingkungan Kerja

$\beta_{2:}$ Koefisien Regresi Variabel Kepuasan Kerja

β_3: Koefisien Regresi Variabel Produktivitas Kerja

e: Error

3.10 Uji Hipotesis

1. Uji Parsial (Uji t)

Menurut Ghozali (2016), uji stastistik t pada dasarnya menunjukan sebeapa jauh pengaruh satu variabel penjelas atau independen secara individual dalam menerangkan variasi variabel dependen. Uji t digunakan untuk dapat mengetahui apakah variabel bebas secara parsial berpengaruh terhadap variabel terikat dengan memperhatikan tingkat signifikansi yaitu 0,05 selain nilai signifikansi, uji t juga dapat dilihat dari perbandingan nilai t hitung masing-masing koefisien regresi dengan t tabel (nilai kritis) sesuai dengan tingkat signifikansi yang digunakan. Ketentuan menilai hasil hipotesis uji t adalah digunakan tingkat signifikansi 5% dengan derajat kebebasan df = n-k. Kriteria pengujian:

a. thitung > ttabel atau signifikansi < 0,05. Ho ditolak dan Ha diterima, artinya variabel independen mempengaruhi variabel dependen secara signifikan.

b. thitung < ttabel atau signifikansi > 0,05. Ho diterima dan Ha ditolak, artinya variabel independen tidak mempengaruhi variabel dependen secara signifikan.

2. Uji Simultan (Uji f)

Menurut Ghozali (2018), Uji secara Simultan (Uji-F) dilakukan untuk mengetahui seberapa besar variabel independen (variabel bebas) secara bersamasama berpengaruh terhadap variabel dependen (variabel terikat). Adapun kriteria pengambilan keputusan yang digunakan yaitu sebagai berikut:

a. Jika F hitung > F tabel atau Sig < α = 0,05, maka H1 diterima dan H0 ditolak yang artinya variabel independen (variabel bebas) secara bersama-sama mempengaruhi variabel-variabel dependen (variabel terikat).
b. Jika F hitung < F tabel atau Sig > α = 0,05, maka H1 ditolak dan H0 diterima yang artinya variabel independen (variabel bebas) secara bersama-sama tidak mempengaruhi variabel-variabel dependen (variabel terikat).

3. Koefisien Determinasi (R^2)

Menurut Sugiyono (2016), Koefisien determinasi berganda atau R-square (R2) adalah untuk melihat bagaimana variasi nilai variabel terikat dipengaruhi oleh variasi nilai variabel bebas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Bab ini membahas mengenai analisis data yang diperoleh dari hasil penelitian. Data yang akan diolah diperoleh melalui kuesioner yang disebarkan kepada para responden, dimana dalam penelitian ini yaitu Pegawai Dinas Komunikasi, Informatika dan Persandian Kabupaten Bulungan. Keseluruhan kuesioner yang diebar berjumlah 32 untuk 32 orang responden.

4.1 Gambaran Objek Penelitian

Penelitian ini dilakukan di kantor Dinas Komunikasi, Informatika dan Persandian Kabupaten Bulungan di jalan jelarai raya Tanjung Selor Kabupaten Bulungan Kalimantan Utara.

Dinas Komunikasi Informasi dan Persandian (BKIP) Kabupaten Bulungan berperan penting dalam mengelola komunikasi publik, teknologi informasi, dan keamanan data pemerintah. Melalui media digital dan sistem persandian, dinas ini mendukung transparansi, efisiensi layanan publik, serta peningkatan literasi digital masyarakat. Dengan visi pemerintahan berbasis teknologi, BKIP berkontribusi pada pembangunan daerah. Di sisi lain, Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) memiliki peran strategis dalam menciptakan lingkungan kerja yang produktif dan mendukung kinerja pegawai di instansi tersebut.

Gambar 4.1

Lokasi Penelitian Dinas Komunikasi, Informatika dan Persandian Kabupaten Bulungan

Sumber : Data (Dinas Kominfo dan Persandian Kabupaten Bulungan) 2025

A. Visi dan Misi

Visi Dinas Komunikasi, Informatika dan Persandian Kabupaten Bulungan adalah :

“ Terwujudnya Penyelenggaraan Pemerintahan Kabupaten Bulungan

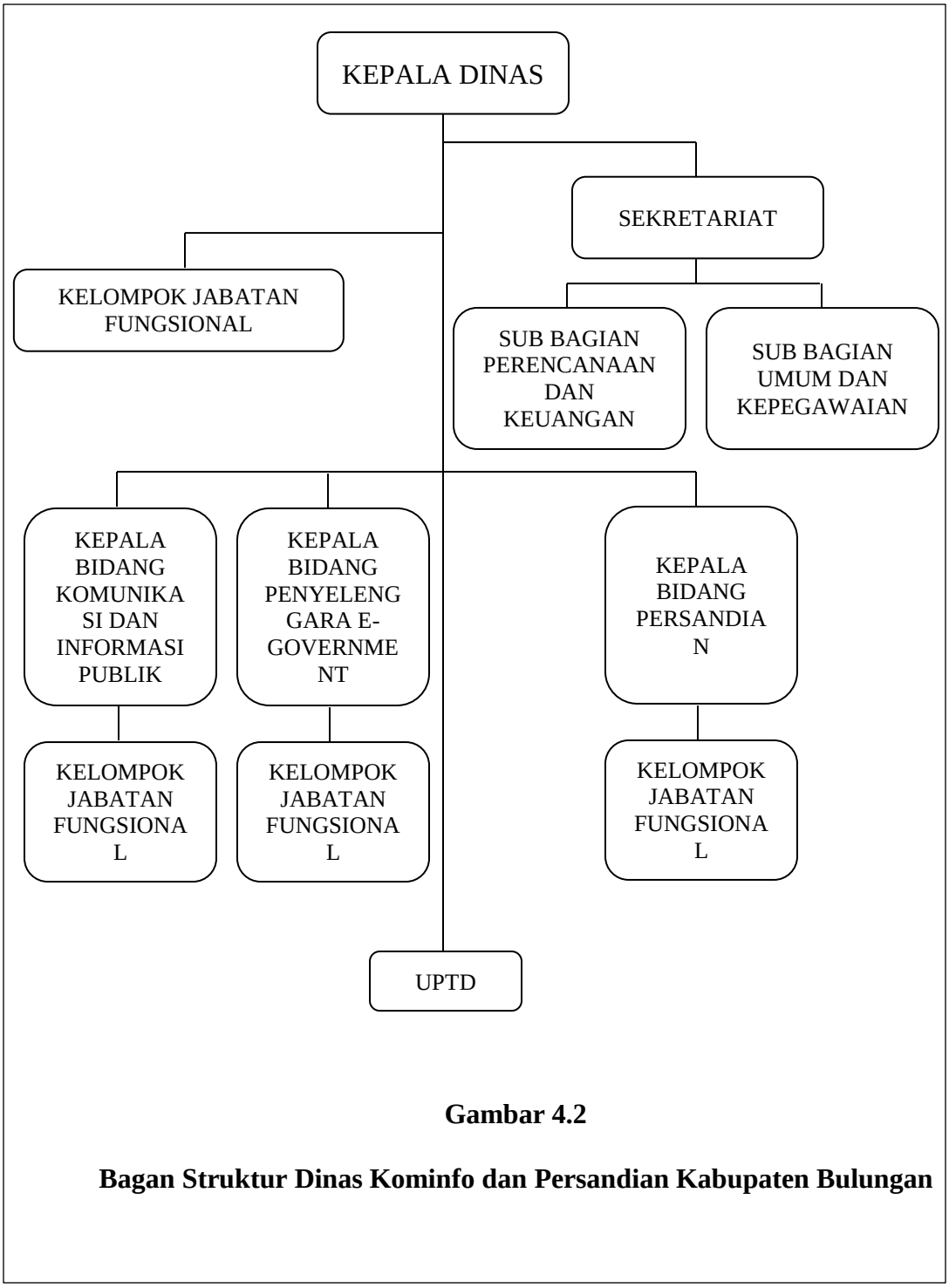
Misi Dinas Komunikasi, Informatika dan Persandian Kabupaten Bulungan adalah :

1. Menyediakan sarana prasarana teknologi informasi dan komunikasi.
2. Meningkatkan SDM aparatur bidang teknologi informasi dan komunikasi.
3. Mengoptimalkan penerapan E-Governmment di Kabupaten Bulungan
4. Menjalin kerjasama pemerintah, swasta dan masyarakat dalam pembangunan teknologi informasi dan komunikasi.

5. Meningkatkan kualitas dan kuantitas informasi kepada masyarakat melalui media cetak, elektronik dan media sosial.

B. Struktur Organisasi

1. Kepala Dinas;
2. Sekretariat, membawahkan;
   a) Sub Bagian Perencanaan dan Keuangan
   b) Sub Bagian Umum dan Kepegawaian
3. Kepala Bidang Komunikasi dan Informasi Publik membawahkan;
   a) Kelompok Jabatan Fungsional
4. Kepala Bidang Penyelenggara E-Government membawahkan;
   a) Kelompok Jabatan Fungsional
5. Kepala Bidang Persandian membawahkan;
   a) Kelompok Jabatan Fungsional
6. Kelompok Jabatan Fungsional
7. UPTD



Gambar 4.2

Bagan Struktur Dinas Kominfo dan Persandian Kabupaten Bulungan

Sumber : Data (Dinas Kominfo dan Persandian Kabupaten Bulungan) 2025

Tabel 4.1

Daftar Nama Pegawai Dinas Komunikasi, Informatika dan Persandian

Kabupaten Bulungan

No	Nama	Jenis Kelamin	Jabatan
1	Hj. Andriana	Perempuan	Kepala Dinas
2	Elya	Laki-laki	Sekretaris
3	Neria Nautha	Laki-laki	Kabid Penyelenggara E-Goverenment
4	Arif Arianto	Laki-laki	Kabid Komunikasi dan Informasi Publik
5	Ramli	Laki-laki	Kabid Persandian
6	Arbayah	Perempuan	Kassubbag Umum dan Kepegawaian
7	Khadijah	Perempuan	Kassubbag Perencanaan dan Keuangan
8	Nur Azmah	Perempuan	Pranata Humas Ahli Muda
9	Herry Sujana	Laki-laki	Sandiman Ahli Muda
10	Hatta Nur Rachman	Laki-laki	Pranata Komputer Ahli Muda
11	Arif Machruf Istyanto	Laki-laki	Penelaah Teknis Kebijakan
12	Supani	Laki-laki	Pengadministrasi Perkantoran
13	Lidiana L	Perempuan	Penata Kelola Sistem dan Teknologi Informasi
14	Seggaf	Laki-laki	Pengadministrasi Perkantoran
15	Alirman Boysandi	Laki-laki	Penelaah Teknis Kebijakan
16	Yusuf Fanca	Laki-laki	Penelaah Teknis Kebijakan
17	Deni Mutrofin	Laki-laki	Pengolah Data dan Informasi
18	Nurlaila	Perempuan	Pengadministrasi Perkantoran

19	Kurniawati	Perempuan	Pengadministrasi Perkantoran
20	Irwan Yosica	Laki-laki	Pengadministrasi Perkantoran
21	Basrin	Laki-laki	Pengadministrasi Perkantoran
22	Hongky	Laki-laki	Pranata Hubungan Masyarakat
23	Rizal Kurniawan	Laki-laki	Pranata Komputer Ahli Pertama
24	Purnomo	Laki-laki	Penata Pelayanan Operasional
25	Ahmad Farobi	Laki-laki	Arsiparis Ahli Pertama
26	Ari Wijayanti	Perempuan	Penata Pelayanan Operasional
27	Warlina	Perempuan	Penata Pelayanan Operasional
28	Delya Wana Putri	Perempuan	Penata Pelayanan Operasional
29	Samsul	Laki-laki	Penata Pelayanan Operasional
30	Obid Machfud	Laki-laki	Pengadministrasi Perkantoran
31	Lidiana	Perempuan	Penata Kelola Sistem dan Teknologi Informasi
32	Shalika F.A	Perempuan	Penata Layanan Operasional

Sumber : Data (Dinas Kominfo dan Persandian Kabupaten Bulungan) 2025

4.2 Karakteristik Responden

Jumlah responden yang dianalisis dalam penelitian ini berjumlah 32 orang. Penelitian ini dilakukan dengan penyebaran instrumen penelitian yang berupa kuesioner hingga diperoleh karakteristik responden yang dibagi berdasarkan kelompok jenis kelamin, usia, pendidikan terakhir, lama bekerja, jabatan.

4.2.1 Karakteristik Responden Menurut Jenis Kelamin

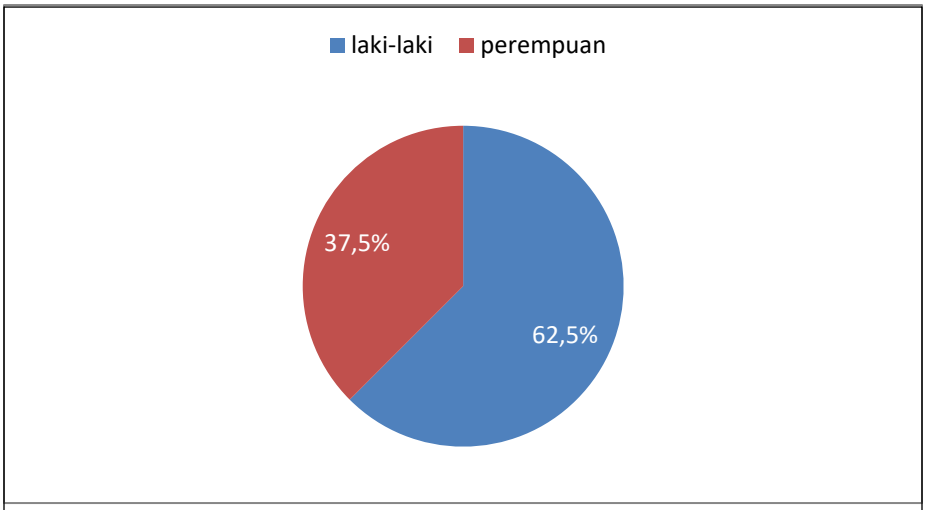
Dalam penelitian karakteristik responden menurut jenis kelamin jumlah responden di teliti 32 orang, pengambilan data dilakukan di kantor Dinas Komunikasi, Informatika dan Persandian Kabupaten Bulungan, adapun hasil yang diperoleh menurut jenis kelamin yang menjawab dapat dilihat di tabel 4.2

Tabel 4.2

Karakteristik Responden Menurut Jenis Kelamin

NO	Jenis Kelamin	Jumlah	Presentase
1	Laki-laki	20	62,5%
2	Perempuan	12	37,5%
TOTAL		32	100%

Sumber : Hasil Penelitian (2025)



Gambar 4.3

Karakteristik Responden Menurut Jenis Kelamin

Sumber : Hasil Penelitian (2025)

Dapat disimpulkan dari tabel 4.2 dan gambar 4.2 diatas, dapat dilihat bahwa jumlah 32 responden yang mengisi kuesioner, yang paling banyak berjenis kelamin laki-laki yaitu sebanyak 20 responden atau 62,5%, selanjutnya 12 orang berjenis kelamin perempuan dengan persentase 37,5%.

4.2.2 Karakteristik Responden Menurut Usia

Dalam penelitian karakteristik responden menurut usia jumlah responden di teliti 32 orang, pengambilan data dilakukan di kantor Dinas Komunikasi, Informatika dan Persandian Kabupaten Bulungan, adapun hasil yang diperoleh menurut jenis kelamin yang menjawab dapat dilihat di tabel 4.3

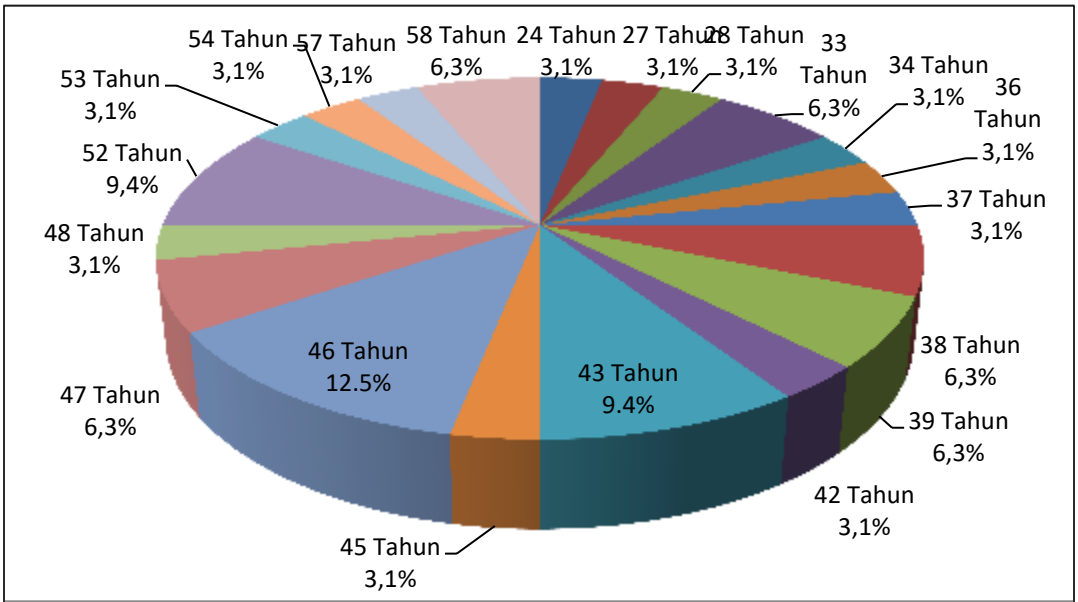
Tabel 4.3

Karakteristik Responden Menurut Usia

NO	Usia	Jumlah	Presentase
1	24 Tahun	1	3,1%
2	27 Tahun	1	3,1%
3	28 Tahun	1	3,1%
4	33 Tahun	2	6,3%
5	34 Tahun	1	3,1%
6	36 Tahun	1	3,1%
7	37 Tahun	1	3,1%
8	38 Tahun	2	6,3%
9	39 Tahun	2	6,3%
10	42 Tahun	1	3,1%
11	43 Tahun	3	9,4%

12	45 Tahun	1	3,1%
13	46 Tahun	4	12,5%
14	47 Tahun	2	6,3%
15	48 Tahun	1	3,1%
16	52 Tahun	3	9,4%
17	53 Tahun	1	3,1%
18	54 Tahun	1	3,1%
19	57 Tahun	1	3,1%
20	58 Tahun	2	6,3%
TOTAL		32	100%

Sumber : Hasil Penelitian (2025)



Gambar 4.4

Karakteristik Responden Menurut Usia

Sumber : Hasil Penelitian (2025)

Dari Tabel 4.3 dan gambar 4.3 diatas dapat dilihat bahwa responden yang paling banyak yaitu berusia 46 tahun sebanyak 4 responden atau 12,5%, kemudian yang berusia 43 dan 52 tahun sebanyak 3 responden atau 9,4%, setelah itu yang berusia 33, 38, 39, 47, dan 58 tahun sebanyak 2 responden atau 6,3% dan yang paling rendah responden berusia 24, 27, 28, 34, 36, 37, 42, 45, 48, 53, 54, dan 57 tahun sebanyak 1 responden atau 3,1%

4.2.3 Karakteristik Responden Menurut Pendidikan Terakhir

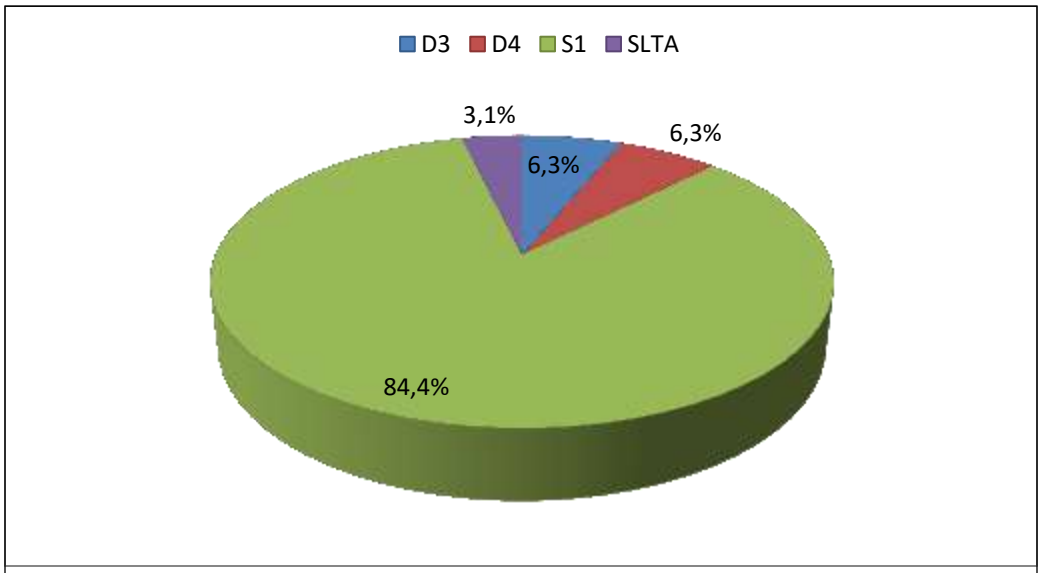
Dalam penelitian karakteristik responden menurut pendidikan terakhir jumlah responden di teliti 32 orang, pengambilan data dilakukan di kantor Dinas Komunikasi, Informatika dan Persandian Kabupaten Bulungan, adapun hasil yang diperoleh menurut jenis kelamin yang menjawab dapat dilihat di tabel 4.4

Tabel 4.4

Karakteristik Responden Menurut Pendidikan Terakhir

NO	Pendidikan Terakhir	Jumlah	Presentase
1	D3	2	6,3%
2	D4	2	6,3%
3	S1	27	84,4%
4	SLTA	1	3,1%
TOTAL		32	100%

Sumber : Hasil Penelitian (2025)



Gambar 4.5

Karakteristik Responden Menurut Pendidikan Terakhir

Sumber : Hasil Penelitian (2025)

Dari Tabel 4.4 dan Gambar 4.4 di atas, dapat dilihat bahwa terdapat jumlah pendidikan terakhir yaitu S-1 sebanyak 27 responden yaitu 84,4%, kemudian D3 dan D4 sebanyak 2 responden atau 6,3%, dan yang paling kecil pendidikan terakhir yaitu SLTA berjumlah 1 responden atau 3,1%.

4.2.4 Karakteristik Responden Menurut Lama Bekerja

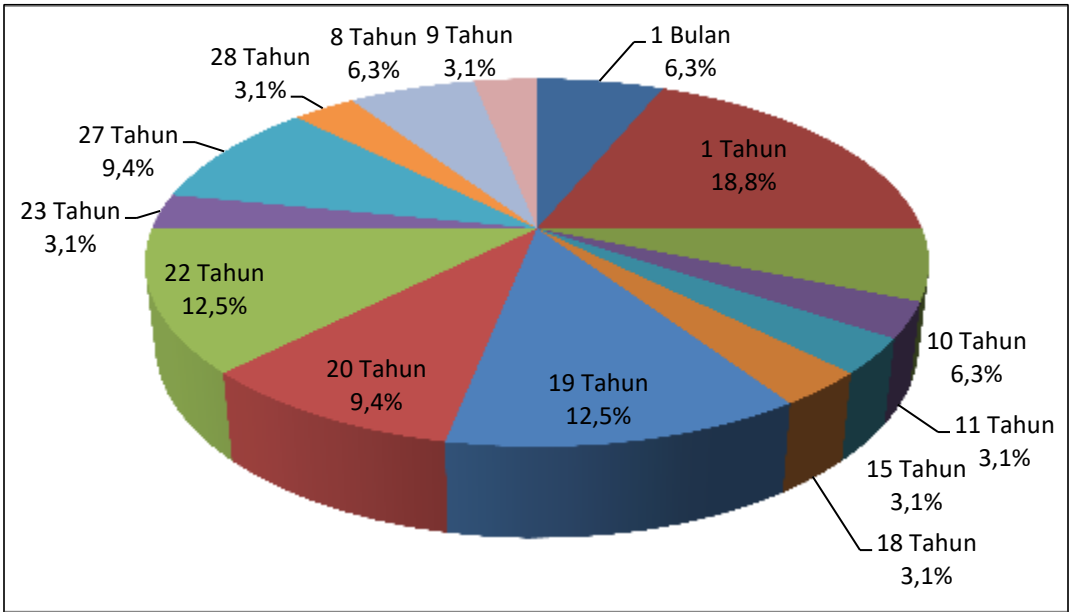
Dalam penelitian karakteristik responden menurut lama bekerja jumlah responden di teliti 32 orang, pengambilan data dilakukan di kantor Dinas Komunikasi, Informatika dan Persandian Kabupaten Bulungan, adapun hasil yang diperoleh menurut jenis kelamin yang menjawab dapat dilihat di tabel 4.5

Tabel 4.5

Karakteristik Responden Menurut Lama Bekerja

NO	Lama Bekerja	Jumlah	Presentase
1	1 Bulan	2	6,3%
2	1 Tahun	6	18,8%
3	10 Tahun	2	6,3%
4	11 Tahun	1	3,1%
5	15 Tahun	1	3,1%
6	18 Tahun	1	3,1%
7	19 Tahun	4	12,5%
8	20 Tahun	3	9,4%
9	22 Tahun	4	12,5%
10	23 Tahun	1	3,1%
11	27 Tahun	3	9,4%
12	28 Tahun	1	3,1%
13	8 Tahun	2	6,3%
14	9 Tahun	1	3,1%

Sumber : Hasil Penelitian (2025)



Gambar 4.6

Karakteristik Responden Menurut Lama Bekerja

Sumber : Hasil Penelitian (2025)

Dari Tabel 4.5 dan Gambar 4.5 dapat dilihat bahwa lamanya bekerja yang paling banyak adalah 1 tahun yaitu sebanyak 6 responden atau 18,8%, kemudian 19 dan 22 tahun sebanyak 4 responden atau 12,5%, setelah itu 1, 10 dan 8 tahun sebanyak 2 responden atau 6,3%, dan yang paling sedikit 11, 15, 18, 23, 28 dan 9 tahun sebanyak 1 responden atau 3,1%.

4.3 Uji Instrumen Penelitian

Menurut Sugiyono (2019) uji coba instrumen dilakukan untuk menguji alat ukur yang digunakan apakah valid dan reliabel. Karena dengan menggunakan instrumen yang valid dan reliabel dalam pengumpulan data, maka diharapkan hasil penelitian akan menjadi valid dan reliabel. Oleh karena itu, dalam penelitian ini uji coba angket

perlu dilakukan untuk mengetahui validitas dan reliabilitas isi dari angket tersebut. Selain itu uji coba juga dimaksudkan untuk mengetahui apakah terdapat item-item pertanyaan yang mengandung jawaban yang kurang objektif, kurang jelas ataupun membingungkan. Uji coba instrument dilakukan dengan mengambil responden sebanyak 30 orang yang diambil secara acak (random) dari sampel.

4.3.1 Uji Validitas

Uji validitas Menurut Sugiyono (2016) menunjukkan derajat ketapatan-ketapatan antara data yang sesungguhnya terjadi pada objek dengan data yang dikumpulkan oleh peneliti untuk mencari validitas sebuah item, kita mengkorelasikan skor item dengan total item-item tersebut. Jika koefisien antara item dengan total item sama atau diatas 0,3 maka item tersebut dinyatakan valid, tetapi jika nilai korelasinya dibawah 0,3 maka item tersebut dinyatakan tidak valid.

Tabel 4.6

Hasil Uji Validitas

Variabel	Item	Korelasi	Keterangan
Kepemimpinan (X1)	X1.1	0,439	Valid
	X1.2	0,606	Valid
	X1.3	0,541	Valid
	X1.4	0,709	Valid
	X1.5	0,484	Valid
	X1.6	0,508	Valid

	X1.7	0,671	Valid
	X1.8	0,687	Valid
	X1.9	0,678	Valid
	X1.10	0,711	Valid
Lingkungan Kerja (X2)	X2.1	0,806	Valid
	X2.2	0,769	Valid
	X2.3	0,800	Valid
	X2.4	0,835	Valid
	X2.5	0,840	Valid
	X2.6	0,839	Valid
Produktivitas Kerja (Y)	Y1	0,430	Valid
	Y2	0,686	Valid
	Y3	0,617	Valid
	Y4	0,762	Valid
	Y5	0,581	Valid
	Y6	0,623	Valid

Sumber : Data Diolah (2025)

Dari tabel 4.6 diatas terlihat bahwa variabel Kepemimpinan (X1) memiliki 5 indikator dan 10 pernyataan, dengan nilai korelasi person antara 0,439 sampai 0,711 dari besarnya korelasi tersebut, terlihat seluruh nilai lebih besar dari 0,30, sehingga item pernyataan dinyatakan valid. Pada variabel Lingkungan Kerja (X2) memiliki 3 indikator dan 6 pernyataan, dengan nilai korelasi pearson antara 0,769 sampai dengan 0,840 dari besarnya korelasi tersebut, terlihat bahwa seluruh nilai lebih besar dari 0,30, sehingga item pernyataan dinyatakan valid. Pada variabel Produktivitas Kerja

(Y) memiliki 3 indikator dan 6 pernyataan dengan nilai korelasi pearson antara 0,430 sampai dengan 0,762 dari besarnya korelasi tersebut terlihat bahwa seluruh nilai lebih besar dari 0,30, sehingga item pernyataan dinyatakan valid.

4.3.2 Uji Reliabilitas

Pengujian reliabilitas dimaksudkan untuk memastikan bahwa instrumen memiliki konsistensi sebagai alat ukur sehingga tingkat kehandalannya dapat menunjukkan hasil yang konsisten. Pengujian reliabilitas instrumen dilakukan dengan menggunakan Cronbach Alpha. Definisi menurut Sugiyono (2017), menyatakan bahwa sejauh mana instrumen penelitian dikatakan reliabel jika nilai Cronbach Alpha sebesar 0,6 atau lebih. Dalam penelitian ini memilih 0,6 sebagai koefisien reliabilitas. Adapun kriteria dari pengujian reliabilitas adalah:

1. Jika nilai koefisien reliabilitas > 0,6 maka instrumen memiliki reliabilitas yang baik atau dengan kata lain instrumen adalah reliabel atau terpercaya.
2. Jika nilai koefisien reliabilitas < 0,6 maka instrumen yang diuji tersebut adalah tidak reliabel.

Tabel 4.7

Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Reliability Coefficients	Cronbach Alpha	Keterangan
Kepemimpinan (X1)	10 item	0,807	Reliabel
Lingkungan Kerja (X2)	6 item	0,895	Reliabel
Produktivitas Kerja (Y)	6 item	0,681	Reliabel

Sumber : Data Diolah (2025)

Data tabel 4.7 dapat diketahui bahwa semua variabel yaitu Kepemimpin (X1). Lingkungan Kerja (X2), dan Produktivitas Kerja (Y) masing-masing memiliki nilai *Cronbach* yaitu sebesar 0,807, 0,895, dan 0,681. Karena nilai *Cronbach* > 0,60 sehingga dapat disimpulkan bahwa semua variabel tersebut dinyatakan Reliabel.

4.4 Analisis Deskripsi Variabel Penelitian

Variabel dalam penelitian ini di ukur dengan instrumen kuesioner, dengan pernyataan tertutup menggunakan lima pilihan jawaban yaitu : Sangat Tidak Setuju (STS) skor 1, Tidak Setuju (TS) skor 2, Netral (N) skor 3, Setuju (S) skor 4, dan Sangat Setuju (SS) skor 5. Tujuan dari deskripsi variabel penelitian yang merupakan bagian dari analisis statistika deskriptif adalah untuk mengetahui distribusi frekuensi jawaban responden terhadap kuesioner yang dibagikan dan menggambarkan secara mendalam mengenai variabel Kepemimpinan (X1), Lingkungan Kerja (X2), dan Produktivitas Kerja (Y) yang dianalisis dalam penelitian ini distribusi frekuensi

tersebut diperoleh dari hasil tabulasi skor jawaban responden. Adapun penelitian kuantitatif terhadap hasil tabulasi jawaban responden adalah sebagai berikut.

Tabel 4.8

Skala *Likert* untuk Instrumen Penelitian

No	Jawaban	Singkatan	Skor
1	Sangat Setuju	SS	5
2	Setuju	S	4
3	Ragu-ragu	N	3
4	Tidak Setuju	TS	2
5	Sangat Tidak Setuju	STS	1

Sumber: Sugiyono (2019)

4.4.1 Deskripsi Variabel Kepemimpinan (X1)

Pada Variabel Kepemimpinan (X1) Kemampuan kerjasama dan hubungan yang baik (X1.1) dan (X1.2), Kemampuan yang efektivitas (X1.3) dan (X1.4), Kepemimpinan yang partisipatif (X1.5) dan (X1.6), Kemampuan dalam mendelegasikan tugas atau waktu (X1.7) dan (X1.8), Kemampuan dalam mendelegasikan tugas dan wewenang (X1.9) dan (X1.10). Hasil distribusi frekuensi jawaban responden pada variabel ini disajikan sebagaimana tabel 4.9 berikut:

Tabel 4.9

Deskripsi Variabel Kepemimpinan (X1)

No	Pernyataan	Skor Jawaban Responden					Jumlah	Rata-rata
		STS	TS	N	S	SS		
1	X1.1	0	0	0	9	23	32	4,72%
		0%	0%	0%	28,1%	71,9%	100%	
2	X1.2	0	0	0	11	21	32	4,66%
		0%	0%	0%	34,4%	65,6%	100%	
3	X1.3	0	0	0	11	21	32	4,66%
		0%	0%	0%	34,4%	65,6%	100%	
4	X1.4	0	1	0	15	16	32	4,44%
		0%	3,1%	0%	46,9%	50,0%	100%	
5	X1.5	0	0	0	18	14	32	4,44%
		0%	0%	0%	56,3%	43,8%	100%	
6	X1.6	0	0	0	12	20	32	4,63%
		0%	0%	0%	37,5%	62,5%	100%	
7	X1.7	0	0	0	11	21	32	4,66%
		0%	0%	0%	34,4%	65,6%	100%	
8	X1.8	0	0	0	13	19	32	4,59%
		0%	0%	0%	40,6%	59,4%	100%	
9	X1.9	0	0	0	12	20	32	4,63%
		0%	0%	0%	37,5%	62,5%	100%	
10	X1.10	0	0	0	16	16	32	4,50%
		0%	0%	0%	50,0%	50,0%	100%	
Rata-rata Skor Variabel								4,59%

Sumber : Data Diolah (2025)

Dari tabel 4.9 dapat diketahui bahwa variabel Kepemimpinan (X1) dari indikator kemampuan kerja sama dan hubungan yang baik (X1.1) dengan pernyataan pertama pimpinan bisa membina hubungan baik dengan rekan kerja dan pernyataan kedua (X1.2) pimpinan dapat membina kerjasama dan hubungan baik dalam pelaksanaan tugas yang menjadi tanggung jawab, didominasi oleh jawaban responden yaitu pernyataan (X1.1) Sangat Setuju (SS) dengan jumlah 23 Responden atau 71,9%

dan pernyataan (X1.2) Sangat Setuju (SS) dengan jumlah 21 responden atau 65,6%. Hal ini menunjukkan bahwa responden umumnya memberikan respon sangat setuju (SS) pada pernyataan tersebut dan memiliki rata-rata (X1.1) 4,72% dan (X1.2) 4,66% sehingga dikatakan sangat baik.

Pada indikator Kemampuan yang efektivitas (X1.3) dengan pernyataan pertama kepemimpinan yang efektif bila pegawai memiliki kesiapan kerja yang tinggi dan pernyataan kedua (X1.4) pimpinan saya dapat menyelesaikan tugas tepat waktu, didominasi oleh jawaban responden yaitu pernyataan (X1.3) Sangat Setuju (SS) dengan jumlah 21 responden atau 65,6% dan pernyataan (X1.4) Sangat Setuju (SS) dengan jumlah 16 responden atau 50,0%. Hal ini menunjukkan bahwa responden umumnya memberikan respon sangat setuju (SS) pada pernyataan tersebut dan memiliki rata-rata (X1.3) 4,66% dan (X1.4) 4,44% sehingga dikatakan sangat baik.

Pada indikator Kepemimpinan yang partisipatif (X1.5) dengan pernyataan pertama pimpinan dalam mengambil keputusan selalu menyerahkan kepada karyawan untuk memutuskan dan pernyataan kedua (X1.6) pimpinan selalu memberikan kesempatan untuk berpendapat dalam pemecahan suatu masalah, didominasi oleh jawaban responden yaitu pernyataan (X1.5) Setuju (S) dengan jumlah 18 responden atau 56,3% dan pernyataan (X1.6) Sangat Setuju (SS) dengan jumlah 20 responden atau 62,5%. Hal ini menunjukkan bahwa responden umumnya memberikan respon pernyataan pertama setuju (S) dan pernyataan kedua sangat setuju (SS) pada pernyataan tersebut dan memiliki rata-rata (X1.5) 4,44% dan (X1.6) 4,63% sehingga dikatakan sangat baik.

Pada indikator Kemampuan dalam mendelegasikan tugas dan waktu (X1.7) dengan pernyataan pertama pimpinan sebelum menyerahkan pekerjaan kepada karyawan terlebih dahulu menawarkan yang akan dikerjakan dan pernyataan kedua (X1.8) pimpinan mampu menyelesaikan tugas sesuai dengan target, didominasi oleh jawaban responden yaitu pernyataan (X1.7) Sangat Setuju (SS) dengan jumlah 21 responden atau 65,6% dan pernyataan (X1.8) Sangat Setuju (SS) dengan jumlah 19 responden atau 59,4%. Hal ini menunjukkan bahwa responden umumnya memberikan respon sangat setuju (SS) pada pernyataan tersebut dan memiliki rata-rata (X1.7) 4,66% dan (X1.8) 4,59% sehingga dikatakan sangat baik.

Pada indikator Kemampuan dalam mendelegasikan tugas dan wewenang (X1.9) dengan pernyataan pertama pimpinan dalam mendelegasikan wewenang tetap menciptakan hubungan kerja yang menyenangkan dan pernyataan kedua (X1.10) pimpinan selalu bersikap tegas dan memberikan bimbingan, arahan, intruksi dan dorongan kepada pegawai, didominasi oleh jawaban responden yaitu pernyataan (X1.9) Sangat Setuju (SS) dengan jumlah 21 responden atau 65,6% dan pernyataan (X1.10) responden menjawab setuju (S) dan sangat (SS) jumlah masing-masing dengan 16 responden atau 50,0%. Hal ini menunjukkan bahwa responden umumnya memberikan respon pernyataan pertama setuju (S) dan pernyataan kedua setuju (S) dan sangat setuju (SS) pada pernyataan tersebut dan memiliki rata-rata (X1.9) 4,63% dan (X1.10) 4,50% sehingga dikatakan sangat baik.

Pada variabel Gaya Kepemimpinan pegawai rata-rata jawaban responden pada tiga indikator berkisar pada nilai 4,44% - 4,72% dengan jumlah rata-rata skor variabel secara keseluruhan adalah sebesar 4,59%. Hal ini menunjukkan sesuai pandangan

responden terhadap Kepemimpinan pada Dinas Komunikasi, Informatika dan Persandian Kabupaten Bulungan berada pada kriteria sangat baik.

4.4.2 Deskripsi Variabel Lingkungan Kerja (X2)

Pada Variabel Lingkungan Kerja (X2) Suasana Kerja (X2.1) dan (X2.2), Hubungan dengan rekan kerja (X2.3) dan (X2.4), Tersedianya fasilitas atau perlengkapan kerja (X2.5) dan (X2.6). Hasil distribusi frekuensi jawaban responden pada variabel ini disajikan sebagaimana tabel 4.10 berikut:

Tabel 4.10

Deskripsi Variabel Lingkungan Kerja (X2)

No	Pernyataan	Skor Jawaban Responden					Jumlah	Rata-rata
		STS	TS	N	S	SS		
1	X2.1	0	1	0	20	11	32	4,28%
		0%	3,1%	0%	62,5%	34,4%	100%	
2	X2.2	0	0	0	18	14	32	4,44%
		0%	0%	0%	56,3%	43,8%	100%	
3	X2.3	0	0	0	17	15	32	4,47%
		0%	0%	0%	53,1%	46,9%	100%	
4	X2.4	0	0	0	16	16	32	4,50%
		0%	0%	0%	50,0%	50,0%	100%	
5	X2.5	0	0	0	18	14	32	4,44%
		0%	0%	0%	56,3%	43,8%	100%	
6	X2.6	0	1	0	18	13	32	4,34%
		0%	3,1%	0%	56,3%	40,6%	100%	
Rata-rata Skor Variabel								4,41%

Sumber : Data Diolah (2025)

Dari tabel 4.10 dapat diketahui bahwa variabel Lingkungan Kerja (X2) dari indikator suasana kerja (X2.1) dengan pernyataan lingkungan kerja yang cukup

tenang memungkinkan konsentrasi penuh dan pernyataan kedua (X2.2) tata letak meja tempat saya bekerja nyaman, didominasi oleh jawaban responden yaitu pernyataan (X2.1) Setuju (S) dengan jumlah 20 Responden atau 62,5% dan pernyataan (X2.2) Setuju (S) dengan jumlah 18 responden atau 56,3%. Hal ini menunjukkan bahwa responden umumnya memberikan respon setuju (S) pada pernyataan tersebut dan memiliki rata-rata (X2.1) 4,28% dan (X2.2) 4,44% sehingga dikatakan sangat baik.

Pada indikator Hubungan dengan rekan kerja (X2.3) dengan pernyataan pertama rekan kerja saya menunjukkan sikap profesional dalam bekerja dan pernyataan kedua (X2.4) saya menjalin hubungan baik dengan rekan kerja, didominasi oleh jawaban responden yaitu pernyataan (X2.3) Setuju (S) dengan jumlah 17 responden atau 53,1% dan pernyataan (X2.4) responden menjawab setuju (S) dan sangat setuju (SS) jumlah masing-masing dengan 16 responden atau 50,0%. Hal ini menunjukkan bahwa responden umumnya memberikan respon pernyataan pertama setuju (S) dan pernyataan kedua setuju (S) dan sangat setuju (SS) pada pernyataan tersebut dan memiliki rata-rata (X2.3) 4,47% dan (X2.4) 4,50% sehingga dikatakan sangat baik.

Pada indikator Tersedianya fasilitas atau perlengkapan kerja (X2.5) dengan pernyataan adanya ruang penyimpanan untuk menyimpan peralatan dan dokumen kerja saya dan pernyataan kedua (X2.6) fasilitas dan alat bantu pekerjaan yang tersedia ditempat kerja saya sudah memadai, didominasi oleh jawaban responden yaitu pernyataan (X2.5) Setuju (S) dengan jumlah 18 responden atau 56,3% dan pernyataan (X2.6) Setuju (S) dengan jumlah 18 responden atau 56,3%. Hal ini

menunjukkan bahwa responden umumnya memberikan respon pernyataan pertama setuju (S) pada pernyataan tersebut dan memiliki rata-rata (X2.5) 4,44% dan (X2.6) 4,34% sehingga dikatakan sangat baik.

Pada variabel Lingkungan Kerja pegawai rata-rata jawaban responden pada tiga indikator berkisar pada nilai 4,28% - 4,50% dengan jumlah rata-rata skor variabel secara keseluruhan adalah sebesar 4,41%. Hal ini menunjukkan sesuai pandangan responden terhadap Lingkungan Kerja pada Dinas Komunikasi, Informatika dan Persandian Kabupaten Bulungan berada pada kriteria sangat baik.

4.4.3 Deskripsi Variabel Produktivitas Kerja (Y)

Pada Variabel Produktivitas Kerja (Y) Efisiensi (Y1), Efektivitas (Y2), Kualitas Kerja (Y3). Hasil distribusi frekuensi jawaban responden pada variabel ini disajikan sebagaimana tabel 4.11 berikut:

Tabel 4.11
Deskripsi Variabel Produktivitas Kerja (Y)

No	Pernyataan	Skor Jawaban Responden					Jumlah	Rata-rata
		STS	TS	N	S	SS		
1	Y1	0	0	0	9	23	32	4,72%
		0%	0%	0%	28,1%	71,9%	100%	
2	Y2	0	0	0	11	21	32	4,66%
		0%	0%	0%	34,4%	65,6%	100%	
3	Y3	0	0	0	11	21	32	4,66%
		0%	0%	0%	34,4%	65,6%	100%	
4	Y4	0	1	0	15	16	32	4,44%
		0%	3,1%	0%	46,9%	50,0%	100%	
5	Y5	0	0	0	18	14	32	4,44%
		0%	0%	0%	56,3%	43,8%	100%	
6	Y6	0	0	0	12	20	32	4,63%
		0%	0%	0%	37,5%	62,5%	100%	
Rata-rata Skor Variabel								4,59%

Sumber : Data Diolah (2025)

Dari tabel 4.10 dapat diketahui bahwa variabel Produktivitas Kerja (Y) dari indikator Efisiensi (Y1) dengan pernyataan waktu yang digunakan untuk menyelesaikan suatu pekerjaan sesuai dengan standar yang telah ditentukan dan pernyataan kedua (Y2) saya melakukan pekerjaan dengan ketepatan waktu yang telah ditentukan, didominasi oleh jawaban responden yaitu pernyataan (Y1) Sangat Setuju (SS) dengan jumlah 23 Responden atau 71,9% dan pernyataan (Y2) Sangat Setuju (SS) dengan jumlah 21 responden atau 65,6%. Hal ini menunjukkan bahwa responden umumnya memberikan respon sangat setuju (SS) pada pernyataan tersebut dan memiliki rata-rata (Y1) 4,72% dan (Y2) 4,66% sehingga dikatakan sangat baik.

Pada indikator Efektivitas (Y3) dengan pernyataan pertama pencapaian hasil kerja saya sesuai dengan target dan pernyataan kedua (Y4) saya mampu menyelesaikan pekerjaan yang diberikan kepada saya dengan baik, didominasi oleh jawaban responden yaitu pernyataan (Y3) Sangat Setuju (SS) dengan jumlah 21 responden atau 65,6% dan pernyataan (Y4) responden menjawab sangat setuju (SS) dengan 16 responden atau 50,0%. Hal ini menunjukkan bahwa responden umumnya memberikan respon sangat setuju (SS) pada pernyataan tersebut dan memiliki rata-rata (Y3) 4,66% dan (Y4) 4,44% sehingga dikatakan sangat baik.

Pada indikator Kualitas Kerja (Y5) dengan pernyataan kualitas hasil kerja saya sudah sesuai dengan standar yang sudah ditentukan perusahaan dan pernyataan kedua (Y6) saya tepat waktu dalam menyelesaikan setiap pekerjaan, didominasi oleh jawaban responden yaitu pernyataan (Y5) Setuju (S) dengan jumlah 18 responden atau 56,3% dan pernyataan (Y6) Sangat Setuju (SS) dengan jumlah 20 responden atau 62,5%. Hal ini menunjukkan bahwa responden umumnya memberikan respon

pernyataan pertama Setuju (S) dan pernyataan kedua sangat setuju (SS) pada pernyataan tersebut dan memiliki rata-rata (Y5) 4,44% dan (Y6) 4,63% sehingga dikatakan sangat baik.

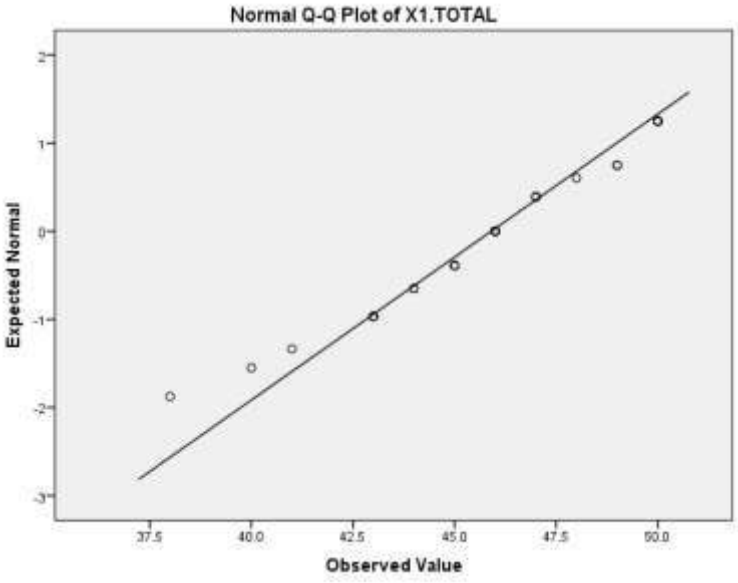
Pada variabel Produktivitas Kerja pegawai rata-rata jawaban responden pada tiga indikator berkisar pada nilai 4,44% - 4,72% dengan jumlah rata-rata skor variabel secara keseluruhan adalah sebesar 4,59%. Hal ini menunjukkan sesuai pandangan responden terhadap Produktivitas Kerja pada Dinas Komunikasi, Informatika dan Persandian Kabupaten Bulungan berada pada kriteria sangat baik.

4.5 Uji Asumsi Klasik

Menurut Ghozali (2018) uji asumsi klasik merupakan tahap awal yang digunakan sebelum analisis regresi linear berganda. Pengujian ini dilakukan untuk dapat memberikan kepastian agar koefisien regresi tidak bias serta konsisten dan memiliki ketepatan dalam estimasi.

4.5.1 Uji Normalitas

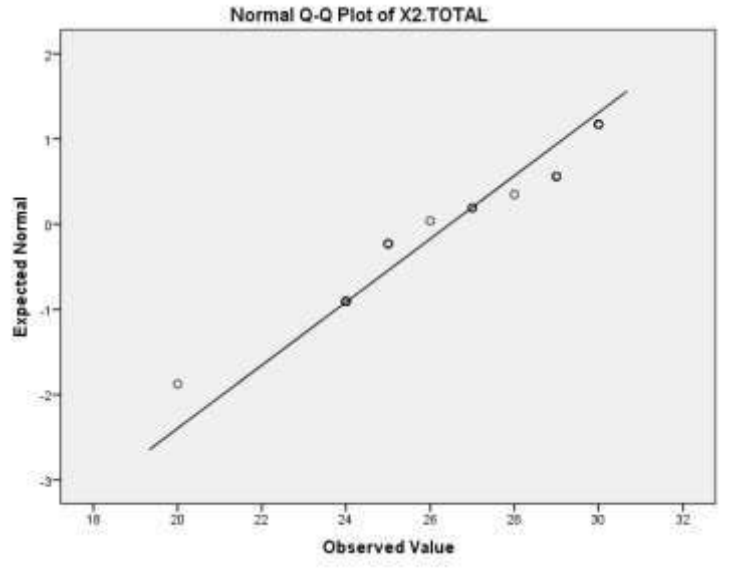
Menurut Sugiyono (2019) menyatakan bahwa pelaksanaan uji normalitas dapat menggunakan Uji Shapiro-wilk apabila jumlah sampel kurang dari 50 dengan kriteria yang berlaku yaitu apabila hasil signifikan > 0,05 yang berarti residual berdistribusi normal.



Gambar 4.7

Hasil Uji Normalitas Kepemimpinan (X1)

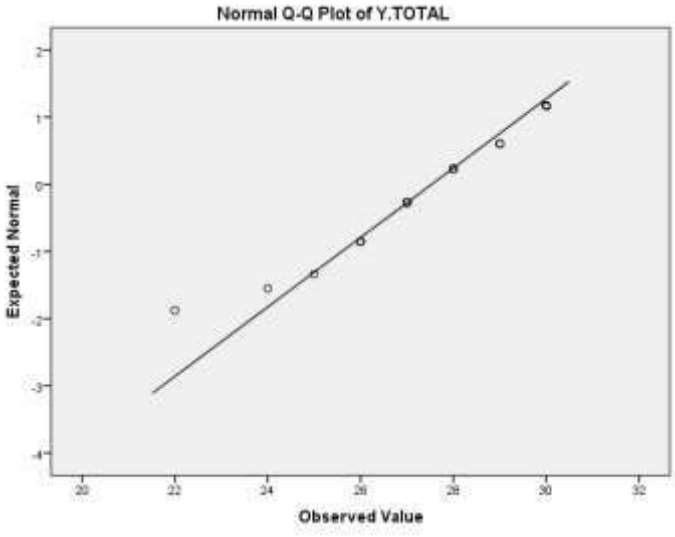
Sumber : Olah Data SPSS 23 (2025)



Gambar 4.8

Hasil Uji Normalitas Lingkungan Kerja (X2)

Sumber : Olah Data SPSS 23 (2025)



Gambar 4.9

Hasil Uji Normalitas Produktivitas Kerja (Y)

Sumber : Olah Data SPSS 23 (2025)

Dari hasil pengolahan data Q-Q plot pada variabel Kepemimpinan (X1), Lingkungan Kerja (X2) dan Produktivitas Kerja (Y) terlihat bahwa ketiganya memiliki ciri-ciri yang sama yaitu titik-titik pada masing-masing grafik mengikuti garis diagonal, dengan demikian dapat disimpulkan bahwa data dalam penelitian ini ketiga variabel tersebut normal.

Tabel 4.12

Nilai Normalitas Shapiro-Wilk

Tests of Normality

	Kolmogorov-Smirnov[a]			Shapiro-Wilk		
	Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.
Unstandardized Residual	.129	32	.188	.962	32	.309

a. Lilliefors Significance Correction

Sumber : Olah Data SPSS 23 (2025)

Hasil uji normalitas terhadap residual menggunakan Shapiro-Wilk, jumlah sampel kurang dari 50 responden. Berdasarkan hasil yang diperoleh nilai signifikan Shapiro-Wilk sebesar 0,309, maka hal ini menunjukkan bahwa 0,309 > 0,05 yang berarti data diatas dapat disimpulkan bahwa residual berdistribusi normal.

4.5.2 Uji Multikolinearitas

Menurut Ghozali (2018) Uji multikolinieritas merupakan uji yang melihat hubungan korelasi antara variabel bebas dalam model regresi yang digunakan dalam penelitian. Model regresi yang baik adalah hasil dari uji multikolinieritas menunjukkan tidak terdapat korelasi diantara variabel bebas. Menurut Ghozali (2018:108) uji multikolinieritas dapat dilakukan dengan menggunakan nilai Variance Inflation Factor (VIF).

c. Jika nilai toleransi > 0,10 dan VIF < 10, maka dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat multikolinieritas dalam penelitian.
d. Jika nilai toleransi ≤ 0,10 dan VIF ≥ 10, maka dapat disimpulkan terdapat multikolinieritas dalam penelitian.

Tabel 4.13

Hasil Uji Multikolinearitas

Collonearity Statistic		
Model	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
Gaya Kepemimpinan (X1)	1.000	1.000
Lingkungan Kerja (X2)	1.000	1.000

Sumber : Olah Data SPSS 23 (2025)

Berdasarkan dari tabel 4.13 maka dapat diketahui bahwa nilai *tolerance* dan VIF untuk masing-masing variabel penelitian sebagai berikut:

1. Nilai VIF untuk variabel Kepemimpinan sebesar 1.000 < 10 dan nilai toleransi sebesar 1.000 > 0,10, sehingga variabel Gaya Kepemimpinan dinyatakan tidak terjadi multikolinearitas.
2. Nilai VIF untuk variabel Lingkungan Kerja sebesar 1.000 < 10 dan nilai toleransi sebesar 1.000 > 0,10, sehingga variabel Lingkungan Kerja dinyatakan tidak terjadi multikolinearitas.

4.5.3 Uji Heterokedastisitas

Menurut Ghozali (2018) uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi terjadi ketidaksamaan variance dan residual satu pengamatan kepengamatan yang lain. Dalam pengamatan ini untuk mendeteksi keberadaan heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan uji Arch. Uji Arch adalah meregresikan nilai absolut residual terhadap variabel independen (Ghozali, 2018). Dasar pengambilan keputusan sebagai berikut:

c. Jika nilai signifikan > 0,05 maka artinya tidak terdapat masalah heteroskedasisitas.

d. Jika nilai signifikan < 0,05 maka artinya terdapat masalah heteroskedastisitas.

Tabel 4.14

Hasil Uji Heteroskedastisitas

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3.758	1.715		2.191	.037
	X1.TOTAL	-.045	.031	-.254	-1.444	.159
	X2.TOTAL	-.039	.035	-.192	-1.091	.284

Sumber : Olah Data SPSS 23 (2025)

Dari tabel 4.14 dapat dilihat bahwa hasil pengolahan data tersebut didapatkan nilai sig untuk variabel Kepemimpinan (X1) adalah 0,159 > 0,05 kemudian nilai sig untuk variabel Lingkungan Kerja (X2) adalah 0,284 > 0,05. Sehingga dapat diambil kesimpulan bahwa model regresi dalam penelitian ini tidak mengandung adanya heteroskedastisitas.

4.6 Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Menurut Sugiyono (2018) Regresi linear berganda digunakan oleh peneliti untuk meramalkan bagaimana keadaan (naik turunnya) variabel dependen atau regresi linear berganda dilakukan bila jumlah variabel independennya minimal dua. Penerapan metode regresi linear berganda jumlah variabel yang digunakan lebih dari satu yang mempunyai satu variabel terikat. Sedangkan variabel terikat pada penelitian ini adalah produktivitas kerja.

Tabel 4.15

Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.550	2.925		.872	.390
	X1.TOTAL	.558	.053	.890	10.554	.000
	X2.TOTAL	-.024	.060	-.034	-.404	.689

Sumber : Olah Data SPSS 23 (2025)

Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik analisis regresi linier berganda. Analisis regresi linear berganda digunakan sebagai alat analisis statistik karena penelitian ini dirancang untuk meneliti variabel-variabel yang berpengaruh dari variabel independent terhadap variabel dependen dimana variabel yang digunakan dalam penelitian ini lebih dari satu.

Untuk menentukan persamaan regresi berdasarkan tabel

$$Y = \alpha + \beta_1 . X_1 + \beta_2 . X_2 + \beta_3 . X_3 + e$$

Keterangan:

Y: Variabel Terikat (Produktivitas Kerja)

a: Konstanta

X_1: Gaya Kepemimpinan

$X_{2:}$ Lingkungan Kerja

X_3: Produktivitas Kerja

$\beta_{1:}$ Koefisien Regresi Variabel Lingkungan Kerja

$\beta_{2:}$ Koefisien Regresi Variabel Kepuasan Kerja

β_3: Koefisien Regresi Variabel Produktivitas Kerja

e: Error

Perhitungannya

$Y= 2.550 + 558X_1 + -024X_2$

Dari persamaan regresi linear diatas dapat dijelaskan sebagai berikut:

a. Nilai Konstanta atau a dari persamaan regresi linear adalah sebesar 2.550 yang berarti jika variabel kepemimpinan (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) bernilai nol (0) maka Produktivitas Kerja (Y) nilainya adalah 2.550 dengan asumsi variabel-variabel lain yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai dianggap tetap.
b. Nilai koefisien regresi variabel kepemimpinan (X1) adalah sebesar 0,558 yang berarti jika variabel kepemimpinan meningkat maka akan mempengaruhi Produktivitas kerja sebesar 0,558 dan variabel lain dianggap tetap
c. Nilai koefisien regresi variabel Lingkungan kerja (X2) adalah sebesar -0,024 koefisien regresi bernilai negatif diartikan bahwa Lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap Produktivitas kerja, dengan kata lain Di duga Lingkungan kerja dikatakan tidak berpengaruh terhadap produktivitas kerja.

4.7 Hasil Uji Hipotesis

4.7.1 Uji t (Uji Parsial)

Menurut Ghozali (2016) uji stastistik t pada dasarnya menunjukan sebeapa jauh pengaruh satu variabel penjelas atau independen secara individual dalam menerangkan variasi variabel dependen. Uji t digunakan untuk dapat mengetahui

apakah variabel bebas secara parsial berpengaruh terhadap variabel terikat dengan memperhatikan tingkat signifikansi yaitu 0,05 selain nilai signifikansi, uji t juga dapat dilihat dari perbandingan nilai t hitung masing-masing koefisien regresi dengan t tabel (nilai kritis) sesuai dengan tingkat signifikansi yang digunakan. Ketentuan menilai hasil hipotesis uji t adalah digunakan tingkat signifikansi 5% dengan derajat kebebasan df = n-k. Kriteria pengujian:

a. thitung > ttabel atau signifikansi < 0,05. Ho ditolak dan Ha diterima, artinya variabel independen mempengaruhi variabel dependen secara signifikan.
b. thitung < ttabel atau signifikansi > 0,05. Ho diterima dan Ha ditolak, artinya variabel independen tidak mempengaruhi variabel dependen secara signifikan.

Tabel 4.16

Uji Parsial (Uji t)

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.550	2.925		.872	.390
	X1.TOTAL	.558	.053	.890	10.554	.000
	X2.TOTAL	-.024	.060	-.034	-.404	.689

a. Dependent Variabel: Y.TOTAL

Sumber : Olah Data SPSS 23 (2025)

Rumus untuk mencari t tabel adalah

Df = a/2 ; n – k – 1

Keterangan:

Df = Derajat kebebasan / nilai residual

a = Alpha / tingkat kepercayaan

n = Jumlah data

k = Jumlah variabel bebas / independent

perhitungan adalah sebagai berikut:

Df = 0,05 /2 ; 32 – 2 – 1

= 0,025 ; 29

= 2.045

Pengaruh dari masing-masing variabel dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Uji Hipotesis variabel Kepemimpinan (X1)

Ho : Kepemimpinan secara parsial tidak berpengaruh terhadap Produktivitas kerja

H_1 : Kepemimpinan secara parsial berpengaruh terhadap Produktivitas kerja

Kriteria pengujian

Jika t hitung < t tabel maka H_1 ditolak, sebaliknya

Jika t hitung > t tabel maka H_1 diterima

Berdasarkan signifikan:

Jika signifikan > 0,05 maka H_1 ditolak

Jika signifikan < 0,05 maka H_1 diterima

Berdasarkan tabel 4.16 diatas diperoleh t hitung 10.554 perbandingannya t hitung dengan t tabel didapatkan hasil 10.554 > 2.045 atau dengan signifikan dapat dilihat 0,000 < 0,05 maka hal ini menunjukkan bahwa nilai t hitung > t tabel dari nilai signifikannya < 0,05 maka H_0 ditolak dan H_1 diterima. Yang artinya Kepemimpinan berpengaruh secara parsial terhadap Produktivitas kerja.

1. Uji Hipotesis variabel Lingkungan Kerja (X2)

Ho : Lingkungan kerja secara parsial tidak berpengaruh terhadap Produktivitas kerja

H_2 : Lingkungan kerja secara parsial berpengaruh terhadap Produktivitas kerja

Kriteria pengujian

Jika t hitung < t tabel maka H_2 ditolak, sebaliknya

Jika t hitung > t tabel maka H_2 diterima

Berdasarkan signifikan:

Jika signifikan > 0,05 maka H_2 ditolak

Jika signifikan < 0,05 maka H_2 diterima

Berdasarkan tabel 4.16 diatas diperoleh t hitung -.404 perbandingannya t hitung dengan t tabel didapatkan hasil -.404 < 2.045 atau dengan signifikan dapat dilihat 0,689 > 0,05 maka hal ini menunjukkan bahwa nilai t hitung < t tabel dari nilai signifikannya > 0,05 maka H_0 diterima dan H_2 ditolak. Yang artinya Lingkungan kerja tidak berpengaruh secara parsial terhadap Produktivitas kerja.

4.7.2 Uji F (Uji Simultan)

Menurut Ghozali (2018) Uji secara Simultan (Uji-F) dilakukan untuk mengetahui seberapa besar variabel independen (variabel bebas) secara bersamasama berpengaruh terhadap variabel dependen (variabel terikat). Adapun kriteria pengambilan keputusan yang digunakan yaitu sebagai berikut:

a. Jika F hitung > F tabel atau Sig < α = 0,05, maka H1 diterima dan H0 ditolak yang artinya variabel independen (variabel bebas) secara bersama-sama mempengaruhi variabel-variabel dependen (variabel terikat).

b. Jika F hitung < F tabel atau Sig > α = 0,05, maka H1 ditolak dan H0 diterima yang artinya variabel independen (variabel bebas) secara bersama-sama tidak mempengaruhi variabel-variabel dependen (variabel terikat).

Tabel 4.17

Uji Simultan (Uji F)

ANOVA[a]

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	92.057	2	46.028	55.822	.000[b]
	Residual	23.912	29	.825		
	Total	115.969	31			

a. Dependent Variable: Y.TOTAL

b. Predictors: (Constant), X2.TOTAL, X1.TOTAL

Sumber : Output SPSS yang diolah (2025)

Kriteria mengambil Keputusan sebagai berikut:

c. Jika F hitung > F tabel atau Sig < α = 0,05, maka H1 diterima dan H0 ditolak yang artinya variabel independen (variabel bebas) secara bersama-sama mempengaruhi variabel-variabel dependen (variabel terikat).

d. Jika F hitung < F tabel atau Sig > α = 0,05, maka H1 ditolak dan H0 diterima yang artinya variabel independen (variabel bebas) secara bersama-sama tidak mempengaruhi variabel-variabel dependen (variabel terikat).

Untuk mengetahui perbandingannya, kita harus mencari F tabel terlebih dahulu, untuk rumusnya adalah sebagai berikut:

Rumus mancari F hitung:

K: n – 2

Keterangan:

K = Jumlah variabel bebas

N = Jumlah data

Perhitungannya:

= K: n – 2

= 2 : 32 – 2

= 2 : 30

= 3.32 (F tabel)

Berdasarkan output diatas diketahui nilai signifikan adalah sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05 dan nilai F hitung sebesa 55.822 lebih besar dari F tabel 3.32, sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja berpengaruh secara simultan terhadap variabel Produktivitas Kerja.

4.7.3 Koefisien Korelasi dan Determinasi

Menurut Sugiyono (2016), Koefisien determinasi berganda atau Adjusted R-square adalah untuk melihat bagaimana variasi nilai variabel terikat dipengaruhi oleh variasi nilai variabel bebas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen.

Tabel 4.18

Uji Korelasi dan Determinasi

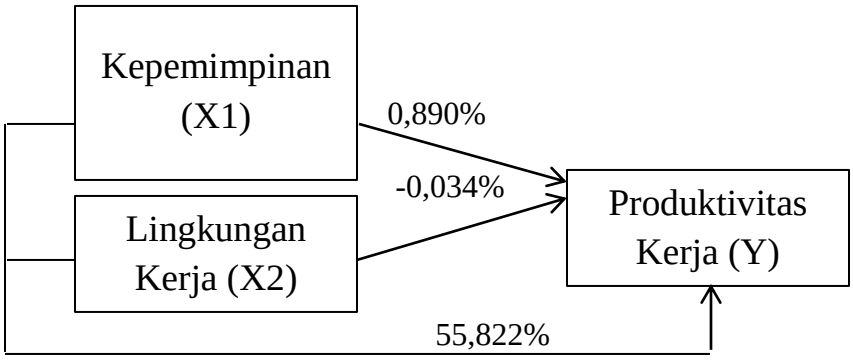
Model Summary[b]

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.891[a]	.794	.780	.908

a. Predictors: (Constant), X2.TOTAL, X1.TOTAL

Sumber : Output SPSS yang diolah (2025)

Berdasarkan hasil SPSS dari tabel koefisien determinasi (R^2) dilihat dari nilai Adjusted *R Square* sebesar 0,780 atau 78%. Secara Bersama-sama variabel Kepemimpinan (X1), Lingkungan Kerja (X2) berpengaruh terhadap Produktivitas kerja (Y) sebesar 78% sedangkan selisihnya 22% (100-78%) dijelaskan oleh variabel yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Atau variabel Produktivitas kerja (Y) dapat dijelaskan oleh variabel Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja 78% dan selisihnya 22% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.



Gambar 4.9

Hasil Pengujian Hipotesis

4.8 Pembahasan

4.8.1 Pengaruh Kepemimpinan Secara Parsial terhadap Produktivitas Kerja

Dari hasil analisis deskriptif menunjukkan bahwa nilai rata-rata variabel Kepemimpinan terbesar adalah Kemampuan kerja sama dan hubungan yang baik (X1.1) sedangkan nilai rata-rata pada variabel Produktivitas Kerja adalah Efisiensi (Y1). Rata-rata Kepemimpinan dikatakan sangat baik terutama dari indikator Kemampuan kerja sama dan hubungan yang baik (X1.1) tentang Pimpinan bisa membina hubungan baik dengan rekan kerja. Jawaban responden sebesar 71,9% Sangat Setuju dengan pernyataan tersebut. Begitupula dengan nilai variabel Produktivitas Kerja dengan indikator efesiensi (Y1) tentang Waktu yang digunakan untuk menyelesaikan suatu pekerjaan sesuai dengan standar yang telah ditentukan, jawaban responden sebesar 71,9% sangat Setuju dengan pernyataan tersebut.

Hasil analisis regresi linear berganda menunjukkan bahwa Kepemimpinan memiliki hubungan positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja pegawai Dinas Kominfo dan Persandian. Arah pengaruh positif ini ditunjukkan oleh nilai β pada kolom *unstandardized coefficient* yang positif yaitu 0,558. Arah pengaruh positif yang terjadi menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang searah antara Kepemimpinan dan Produktivitas Kerja, sehingga Kepemimpinan meningkat maka Produktivitas Kerja pegawai Dinas Kominfo dan Persandian juga akan meningkat.

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis yang telah dilakukan menggunakan uji t (uji parsial) diperoleh bahwa Kepemimpinan (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja (Y). Hal ini dapat diketahui dari nilai t hitung sebesar

10.554, perbandingannya t hitung dengan t tabel didapatkan hasil t hitung sebesar (10.554) > t tabel (2.045) atau t hitung > dengan nilai signifikannya 0,000 < 0,05. Dari hasil pengolahan data didapatkan bahwa secara parsial Kepemimpinan berpengaruh positif terhadap Produktivitas Kerja pegawai Dinas Kominfo dan Persandian yaitu sebesar 0,890%. Kepemimpinan yang baik akan baik pula Produktivitas Kerja, namun hasil observasi ditemukan bahwa kepemimpinan di Dinas Kominfo dan Persandian masih kurang dalam hal pengawasan terhadap pegawai. Kurangnya pengawasan ini berpotensi menurunkan kedisiplinan dan tanggung jawab kerja pegawai, yang pada akhirnya dapat menghambat pencapaian produktivitas secara optimal. Oleh karena itu, meskipun secara teoritis kepemimpinan memiliki pengaruh positif, namun efektivitasnya di lapangan masih perlu ditingkatkan melalui penguatan fungsi pengawasan dan evaluasi kinerja. Berdasarkan hasil ini, maka hipotesis pertama yang berbunyi "Kepemimpinan berpengaruh secara parsial terhadap Produktivitas Kerja" terbukti kebenarannya dan diterima.

Hasil penelitian ini sejalan dan memperkuat temuan dari penelitian sebelumnya yaitu Yadima Ndruru (2021), Meindro Waskito dan Maelani Indah Kartini (2021), menyatakan bahwa Kepemimpinan secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja.

Berdasarkan hasil observasi awal peneliti di lapangan yaitu salah satu permasalahan yang dihadapi oleh pegawai di dinas ini adalah pengawasan yang kurang terhadap kinerja pegawai di dinas tersebut. Hal ini mempengaruhi efesiensi dan efektivitas pekerjaan yang seharusnya dilakukan dengan lebih optimal. Di sisi lain terdapat beberapa pegawai yang kurang menunjukkan kinerja yang maksimal

karena minimnya pengawasan. Ada yang datang terlambat. Pengawasan dari atasan yang seharusnya menjadi pembimbing dan pengarah justru tidak berjalan dengan optimal. Pengawasan yang kurang dapat berdampak pada rendahnya kualitas kerja dan disiplin pegawai.

4.8.2 Pengaruh Lingkungan Kerja Secara Parsial terhadap Produktivitas Kerja

Dari hasil analisis deskriptif menunjukkan bahwa nilai rata-rata variabel Lingkungan Kerja terbesar adalah Hubungan dengan rekan kerja (X2.4) sedangkan nilai rata-rata pada variabel Produktivitas Kerja adalah Efisiensi (Y1) . Rata-rata Lingkungan Kerja dikatakan sangat baik terutama dari indikator Hubungan dengan rekan kerja (X2.4) tata letak meja tempat saya bekerja sangat nyaman. Jawaban responden sama-sama menjawab sebesar setuju 50,0% dan Sangat Setuju 50,0% dengan pernyataan tersebut. Begitupula dengan nilai variabel Produktivitas Kerja dengan indikator efesiensi (Y1) tentang Waktu yang digunakan untuk menyelesaikan suatu pekerjaan sesuai dengan standar yang telah ditentukan, jawaban responden sebesar 71,9% sangat Setuju dengan pernyataan tersebut.

Hasil analisis regresi linear berganda menunjukkan bahwa Lingkunga Kerja memiliki hubungan negatif dan tidak signifikan terhadap Produktivitas Kerja pegawai Dinas Kominfo dan Persandian. Arah pengaruh negatif ini ditunjukkan oleh nilai β pada kolom *unstandardized coefficient* yang negatif, yaitu -0,024. Arah pengaruh negatif yang terjadi menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang tidak searah antara Lingkungan Kerja dan Produktivitas Kerja, sehingga Lingkungan Kerja menurun

maka Produktivitas Kerja pegawai Dinas Kominfo dan Persandian juga akan menurun.

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis yang telah dilakukan menggunakan uji t (uji parsial) diperoleh bahwa Lingkungan Kerja (X2) memiliki pengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap Produktivitas Kerja (Y). Hal ini dapat diketahui dari nilai t hitung sebesar -0,404, perbandingannya t hitung dengan t tabel didapatkan hasil t hitung sebesar (-0,404) < t tabel (2.045) atau t hitung < dengan nilai signifikannya 0,689 > 0,05. Dari hasil pengolahan data didapatkan bahwa secara parsial Lingkungan Kerja berpengaruh negatif tidak signifikan terhadap Produktivitas Kerja pegawai Dinas Kominfo dan Persandian yaitu sebesar -0,034%. Semakin baik lingkungan kerja di Dinas Kominfo dan Persandian namun Produktivitas Kerja pegawai Dinas Kominfo dan Persandian sedikit menurun Dengan kata lain Lingkungan Kerja yang baik tidak akan mempengaruhi Produktivitas Kerja pegawai Dinas Kominfo dan Persandian, atau tetap memiliki pengaruh namun pengaruhnya sangat kecil. Hal ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang tersedia saat ini sudah cukup memadai dan merata oleh seluruh pegawai, sehingga keberadaannya tidak lagi menjadi faktor yang mendorong peningkatan produktivitas secara langsung. Berdasarkan hasil ini, maka hipotesis kedua yang berbunyi “Lingkungan Kerja berpengaruh secara parsial terhadap Produktivitas Kerja” tidak terbukti kebenarannya dan dinyatakan ditolak.

Hasil penelitian ini tidak sejalan dan tidak memperkuat temuan dari penelitian sebelumnya yaitu Sri Wahyuningsih (2018), Ely Rohayani Lestari[1], Khaeruman[2], Edi

Muhammad Abduh[3] (2024) menyatakan bahwa Lingkungan Kerja secara parsial berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja.

Berdasarkan hasil observasi awal peneliti di lapangan yaitu lingkungan kerja di Dinas Komunikasi, Informatika, dan Persandian Kabupaten Bulungan saat ini masih menghadapi beberapa masalah yang mempengaruhi kenyamanan dan efektivitas pegawai dalam melaksanakan tugasnya. Salah satu masalah utama adalah tata letak ruang kerja yang kurang rapi dan terorganisir. Tidak hanya masalah tata letak ruang yang kurang optimal, gangguan eksternal juga menjadi hambatan yang mengganggu kenyamanan kerja.

4.8.3 Pengaruh Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Kerja

Dari hasil uji statistic (Uji F), diperoleh nilai probabilitas (Sig) sebesar 0,000 karena nilai sig < 0,000 (0,000 < 0,05), maka keputusannya H_0 ditolak dan H_a diterima. Kesimpulannya signifikan artinya bahwa Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja pegawai Dinas Kominfo dan Persandian.

Adapun cara lain untuk melihat uji F ini dapat dilihat dengan membandingkan antara F hitung dan F tabel, dari output tersebut kita telah mengetahui nilai F yaitu 55.822, selanjutnya mencari nilai F tabel dengan melihat distribusi F tabel pada signifikansi 5% atau 0,05% dengan rumus k; n-2 dimana k adalah jumlah variabel independent yaitu 2 (Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja) sedangkan n adalah jumlah keseluruhan responden yaitu 32 orang. Maka nilai sesuai rumus k; 32-2

sehingga didapatkan nilai 3.32. Selanjutnya membandingkan nilai F hitung dengan F tabel. Sehingga dapat disimpulkan bahwa F hitung > F tabel (55.822 > 3.32), artinya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja peawai Dinas Kominfo dan Persandian.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian Pengaruh Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Kerja Di Dinas Komunikasi, Informatika dan Persandian Kabupaten Bulungan maka dapat disimpulkan sebagai beikut:

a. Dari hasil pengolahan data didapatkan hasil bahwa Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap Produktivitas Kerja. Berdasarkan dengan hasil uji t, gaya kepemimpinan diperoleh t hitung 10.554 perbandingannya t hitung dengan t tabel didapatkan hasil 10.554 > 2.045 atau dengan signifikan dapat dilihat 0,000 < 0,05 yang berarti kepemimpinan berpengaruh secara parsial terhadap produktivitas kerja, terlihat dari pengawasan yang kurang terhadap kinerja pegawai di dinas tersebut. Hal ini mempengaruhi efesiensi dan efektivitas pekerjaan yang seharusnya dilakukan dengan lebih optimal. Di sisi lain terdapat beberapa pegawai yang kurang menunjukkan kinerja yang maksimal karena minimnya pengawasan. Ada yang datang terlambat. Pengawasan dari atasan yang seharusnya menjadi pembimbing dan pengarah justru tidak berjalan dengan optimal. Pengawasan yang kurang dapat berdampak pada rendahnya kualitas kerja dan disiplin pegawai.
b. Dari hasil pengolahan data didapatkan hasil bahwa Lingkungan Kerja tidak berpengaruh secara parsial terhadap Produktivitas Kerja. Berdasarkan dengan hasil uji t, lingkungan kerja diperoleh t hitung -.404 perbandingannya t hitung

dengan t tabel didapatkan hasil -.404 < 2.045 atau dengan signifikan dapat dilihat 0,689 > 0,05 yang berarti Lingkungan kerja tidak berpengaruh secara parsial terhadap produktivitas kerja terlihat bahwa Di Dinas Komunikasi Informasi dan Persandian (KIP) Kabupaten Bulungan, fasilitas kerja yang tersedia masih kurang cukup seperti perangkat komputer yang kurang update, tata letak ruang kerja yang kurang rapi dan terorganisir. Selain itu, ketidakadaan ruang rapat yang memadai juga merupakan masalah besar. Dalam sebuah dinas yang bertugas menangani komunikasi, informatika, dan persandian, koordinasi dan kolaborasi antar pegawai dan berbagai pihak sangat penting. Tanpa ruang rapat khusus, kegiatan pertemuan, diskusi, dan pengambilan keputusan terpaksa dilakukan di ruang kerja yang tidak sesuai.

c. Dari hasil pengolahan data didapatkan hasil bahwa Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja secara simultan berpengaruh positif terhadap Produktivitas Kerja. Berdasarkan hasil Uji F menunjukkan bahwa nilai F hitung sebesar 55.822 dengan signifikan 0,000 < 0,05 , yang berarti Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja berpengaruh secar simultan terhadap Produktivitas Kerja.

5.2 Saran

Berdasarkan seluruh pembahasan dan hasil Kesimpulan dalam penelitian ini, maka dapat diajukan saran seperti berikut:

1. Tingkatkan Kehadiran dan Keterlibatan Pemimpin

   Pemimpin perlu lebih sering hadir dan terlibat dalam kegiatan kerja sehari-hari agar pegawai merasa diawasi dan diperhatikan. Terpakan sistem pengawasan yang

konsisten, buat jadwal evaluasi rutin, baik secara harian, mingguan, maupun bulanan.

2. Meningkatkan Kualitas Lingkungan Kerja

   Dinas Kominfo dan persandian diharapkan dapat memperhatikan penataan ruang kerja yang rapi dan nyaman serta ketersediaan fasilitas yang memadai, akan menciptakan suasana kerja yang kondusif dan dapat mendorong pegawai bekerja lebih efektif.

3. Bagi Penelitian Selanjutnya

   Penelitian ini belum memberikan hasil yang maksimal dan diharapkan pada penelitian selanjutnya dapat memberikan hasil yang lebih baik dengan menambah variabel selain Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Kerja dengan data-data terbaru.

DAFTAR PUSTAKA

Afandi. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Teori, Konsep dan Indikator). Nusa Media. Yogyakarta.

Agustin Elba, R., Efendi, N., & Septiani, F. (2023). *Pengaruh kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja pada pegawai Bank Bukopin KCU Lampung*

Ajabar. 2020. *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Sleman : CV Budi Utama

Anam, Chairul. (2018). "*Pengaruh Motivasi, Kompetensi, Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Guru di Sekolah Menengah Kejuruan Unggulan NU Mojoagung Kabupaten Jombang*". Jurnal Manajemen dan Pendidikan Islam. Vol. 04. No. 01.

Andri Feriyanto, S.E., Endang Shyta Triana, S. E. (2021). *Pengantar Manajemen* (3 IN 1).

Budiasa. 2021. *Beban Kerja dan Kinerja Sumber Daya Manusia.* Penerbit CV. Pena Persada : Bnyumas Jawa Tengah.

Busro, M. (2018). *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia.* Jakarta: Prenadamedia Group.

Creswell, John W. 2017. *Pendekatan Metode Kualitatif, Kuantittatif dan Campuran.* Yogya: Pustaka Pelajar

Darmawan, R. B. (2019*). Pengaruh Lingkungan Kerja, Stress Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan.* (Studi Kasus pada PT. BPRS Sukowati Sragen) (Doctoral dissertation, IAIN SALATIGA).

Edy Sutrisno, (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetak ke sebelas. Prananda Media Group, Jakarta.

Ely Rohayani Lestari, Khaeruman, Edi Muhammad Abduh. (2024) *Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Manajemen* Vol.2, No9

Fadhli, K., & Khusnia, M. (2021). *Manajamen Sumber Daya Manusia (Produktivitas kerja)*. Jombang. Guepedia.

G. R. Terry. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Jakarta: PT Bumi Aksara.

Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariat Dengan Program IBM SPSS 23*, Cetakan VIII, Undip, Semarang.

Ghozali, Imam. 2016. *Aplikasi Analisis Multivariete Dengan Program IBM SPSS 23* (Edisi 8). Cetakan ke VIII. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

Hasibuan, Malayu. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.

Kusrianto, K., & Sutrisno, E. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.

Malayu S.P. Hasibuan, 2020, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit Bumi Aksara, Jakarta.

Meindro Waskito dan Maelani Indah Kartini (2021), *berjudul Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi pada PT. Trimuri Karya Cipta*, yang dipublikasikan di Kinerja: Jurnal Ekonomi dan Bisnis, Volume 3 Nomor 2 (Juni 2021),

Ndruru, Y. (2021). *Pengaruh kepemimpinan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT Tanimas Soap Industri Medan.*

Nikmat, Katarina, 2022. *Manajemen Sumber Daya Manusia Dan Perilaku Organisasi Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai*. Jakarta : Pusat Pengembangan Pendidikan dan Penelitian Indonesia

Rahayu dkk (2017:11). (2022). *Pengaruh gaya kepemimpinan, disiplin kerja dan lingkungan kerja pada kinerja karyawan Pt Bank BCA Tbk Cabang Kalimalang Jakarta Timur*. Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia Jakarta, 1–58.

Rivai, Veithzal. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*: dari Teori ke Praktik. Jakarta: Raja Grafindo Persada.

Sedarmayanti. (2017). *Perencanaan dan pengembangan sumber daya manusia untuk meningkatkan kompetensi, kinerja dan produktivitas kerja*. Bandung: Refika

Simarmata, N.I.P. et al. (2021) *Kepemimpinan dan Pengambilan Keputusan*.Yayasan Kita Menulis.

Sri Wahyuningsih. (2018). Jurnal Warta Edisi : 57

Sugiyono. (2022). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.

Suryani, Ni Kadek, and John FoEh. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. cetakan 1. Bandung-Bali: Nilacakra Publishing House.

Sutrisno, Edy. (2016), *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group

Sutrisno, Edy. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi kesembilan. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.

Yukl, Gary. 2019 : *Kepemimpinan dalam Orgnasasi* (edisi Ketujuh). (ati Cahayani, Trans). Jakarta. PT. Indeks

LAMPIRAN

Lampiran 1. Surat Izin Peneliti

YAYASAN PENDIDIKAN TANAH SERIBU
UNIVERSITAS KALTARA
FAKULTAS EKONOMI
Kampus : Jl. Sengkawit RT. XVI Telpon (0552) 2033202, Tanjung Selor
Kabupaten Bulungan, Kalimantan Utara

Tanjung Selor, 2 Juni 2025

No. : 038/US.10.5.1.B/PPG/VI/2025
Perihal : Permohonan Data Penelitian

Yth.
Kepala Dinas Kominfo dan Persandian
Kabupaten Bulungan

Dalam rangka Penelitian Tugas Akhir, mahasiswa diminta untuk mengumpulkan data. Kami mohon kesediaan Bapak/Ibu dapat mengijinkan mahasiswa kami :

Nama : MUHAMMAD MA'RUF FADILAH
NPM : 202141011
Jurusan : MANAJEMEN
Alamat : Jl. Sultan Hasanuddin, Tanjung Selor
No. HP : +62 822 5644 7923

Untuk mendapatkan data-data penelitian :

Bentuk data : Lembar Kuesioner
Sumber data : Hasil Kuesioner
Judul Penelitian : Pengaruh gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja pegawai di Dinas Komunikasi, Informatika dan Persandian Kabupaten Bulungan

Kerahasiaan data akan dipegang teguh dan hanya khusus dipergunakan untuk kepentingan Ilmiah.

Demikian hal ini saya sampaikan, atas bantuan dan kesediaan Bapak/Ibu Kami ucapkan terima kasih.

KETUA JURUSAN MANAJEMEN
UNIVERSITAS KALTARA

DEDIK WIRYAWAN, ST, MM
NIDN. 11.191179.01

Lampiran 2. Instrumen Penelitian (Angket)

LEMBAR KUESIONER

PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA DI DINAS KOMUNIKASI INFORMATIKA DAN PERSANDIAN KABUPATEN BULUNGAN

Dengan Hormat,
Saya Muhammad Ma'ruf Fadilah selaku mahasiswa dari Universitas Kaltara, sedang melakukan penelitian tentang Pengaruh Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Di Dinas Komunikasi Informatika Dan Persandian Kabupaten Bulungan, untuk keperluan skripsi. Untuk itu saya membutuhkan kesediaan saudara(i) untuk mengisi kuesioner dibawah ini.

A. IDENTITAS RESPONDEN

Isilah Identitas diri saudara dengan keadaan yang sebenarnya :

Nama	**:**
Umur	**:**
Jenis Kelamin	**:**
Pendidikan Terakhir	**:**
Lama Bekerja	**:**

B. PETUNJUK PENGISIAN

1. Daftar pernyataan dibawah ini hanya semata mata untuk data penelitian dalam rangka penyelesaian studi.
2. Jawablah pernyataan dibawah ini sesuai dengan pendapat bapak/ibu/saudara(i).
3. Berikan tanda centang (√) pada pernyataan dibawah ini yang menurut pendapat bapak/ibu/saudara(i) paling sesuai.
3. Satu pernyataan hanya boleh dijawab dengan satu pilihan jawaban.
4. Keterangan alternatif jawaban dan skor:

Sangat Tidak Setuju (STS) :1

Tidak Setuju (TS) :2

Netral (N) :3

Setuju (S) :4

Sangat Setuju (SS) :5

Lembar Pernyataan Kuesioner

Variabel	No	Pernyataan	STS	TS	N	S	SS
kepemimpinan (X1)	1	Pimpinan bisa membina hubungan baik dengan rekan kerja					
	2	Pimpinan dapat membina kerjasama dan hubungan baik dalam pelaksanaan tugas yang menjadi tanggung jawab					
	3	Kepemimpinan yang efektif bila pegawai memiliki kesiapan kerja yang tinggi					
	4	Pimpinan saya dapat menyelesaikan tugas tepat waktu					
	5	Pimpinan dalam mengambil keputusan selalu menyerahkan kepada karyawan untuk memutuskan					
	6	Pimpinan selalu memberikan kesempatan untuk berpendapat dalam pemecahan suatu masalah					
	7	Pimpinan sebelum menyerahkan pekerjaan kepada karyawan terlebih dahulu menawarkan yang akan dikerjakan					
	8	Pimpinan mampu menyelesaikan tugas sesuai dengan target					
	9	Pimpinan dalam mendelegasikan wewenang tetap menciptakan hubungan kerja yang menyenangkan					
	10	Pimpinan selalu bersikap tegas dan memberikan bimbingan, arahan, intruksi dan dorongan kepada pegawai					
Lingkungan kerja (X2)	11	Lingkungan Kerja yang cukup tenang memungkinkan konsentrasi penuh					
	12	Tata letak meja tempat saya bekerja sangat nyaman					
	13	Rekan kerja saya menunjukkan sikap profesional dalam bekerja					
	14	Saya menjalin hubungan baik dengan rekan kerja					
	15	Adanya ruang penyimpanan untuk menyimpan peralatan dan dokumen kerja saya					
	16	Fasilitas dan alat bantu pekerjaan yang tersedia ditempat kerja saya sudah memadai					

Produktivitas kerja (Y)	17	Waktu yang digunakan untuk menyelesaikan suatu pekerjaan sesuai dengan standar yang telah ditentukan					
	18	Saya melakukan pekerjaan dengan ketepatan waktu yang telah ditentukan					
	19	Pencapaian hasil kerja saya sesuai dengan target					
	20	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan yang diberikan kepada saya dengan baik					
	21	Kualitas hasil kerja saya sudah sesuai dengan standar yang sudah ditentukan perusahaan					
	22	Saya tepat waktu dalam menyelesaikan setiap pekerjaan					

Lampiran 3. Instrumen Penelitian

Uji Validitas

1. Variabel Kepemimpinan (X1)

Correlations

		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	X1.9	X1.10	X1.TOTAL
X1.1	Pearson Correlation	1	-.014	-.014	.416*	.131	.090	.279	.190	.233	.348	.439*
	Sig. (2-tailed)		.941	.941	.018	.474	.625	.122	.297	.199	.051	.012
	N	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32
X1.2	Pearson Correlation	-.014	1	.446*	.381*	.373*	.391*	.307	.339	.255	.197	.606**
	Sig. (2-tailed)	.941		.011	.031	.035	.027	.087	.058	.159	.279	.000
	N	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32
X1.3	Pearson Correlation	-.014	.446*	1	.381*	.240	.255	.307	.071	.119	.461**	.541**
	Sig. (2-tailed)	.941	.011		.031	.185	.159	.087	.699	.517	.008	.001
	N	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32
X1.4	Pearson Correlation	.416*	.381*	.381*	1	.179	.319	.381*	.260	.417*	.380*	.709**
	Sig. (2-tailed)	.018	.031	.031		.326	.076	.031	.151	.018	.032	.000
	N	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32
X1.5	Pearson Correlation	.131	.373*	.240	.179	1	.293	.108	.216	.293	.126	.484**
	Sig. (2-tailed)	.474	.035	.185	.326		.104	.557	.234	.104	.492	.005
	N	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32
X1.6	Pearson Correlation	.090	.391*	.255	.319	.293	1	.119	.279	.200	.129	.508**
	Sig. (2-tailed)	.625	.027	.159	.076	.104		.517	.122	.272	.481	.003
	N	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32
X1.7	Pearson Correlation	.279	.307	.307	.381*	.108	.119	1	.741**	.391*	.461**	.671**
	Sig. (2-tailed)	.122	.087	.087	.031	.557	.517		.000	.027	.008	.000
	N	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32

X1.8	Pearson Correlation	.190	.339	.071	.260	.216	.279	.741**	1	.542**	.573**	.687**
	Sig. (2-tailed)	.297	.058	.699	.151	.234	.122	.000		.001	.001	.000
	N	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32
X1.9	Pearson Correlation	.233	.255	.119	.417*	.293	.200	.391*	.542**	1	.645**	.678**
	Sig. (2-tailed)	.199	.159	.517	.018	.104	.272	.027	.001		.000	.000
	N	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32
X1.10	Pearson Correlation	.348	.197	.461**	.380*	.126	.129	.461**	.573**	.645**	1	.711**
	Sig. (2-tailed)	.051	.279	.008	.032	.492	.481	.008	.001	.000		.000
	N	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32
X1.TOTAL	Pearson Correlation	.439*	.606**	.541**	.709**	.484**	.508**	.671**	.687**	.678**	.711**	1
	Sig. (2-tailed)	.012	.000	.001	.000	.005	.003	.000	.000	.000	.000	
	N	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

2. Variabel Lingkungan Kerja (X2)

Correlations

		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.TOTAL
X2.1	Pearson Correlation	1	.511**	.480**	.551**	.511**	.772**	.806**
	Sig. (2-tailed)		.003	.005	.001	.003	.000	.000
	N	32	32	32	32	32	32	32
X2.2	Pearson Correlation	.511**	1	.560**	.504**	.746**	.508**	.769**
	Sig. (2-tailed)	.003		.001	.003	.000	.003	.000
	N	32	32	32	32	32	32	32
X2.3	Pearson Correlation	.480**	.560**	1	.689**	.686**	.569**	.800**
	Sig. (2-tailed)	.005	.001		.000	.000	.001	.000
	N	32	32	32	32	32	32	32
X2.4	Pearson Correlation	.551**	.504**	.689**	1	.756**	.632**	.835**
	Sig. (2-tailed)	.001	.003	.000		.000	.000	.000
	N	32	32	32	32	32	32	32

X2.5	Pearson Correlation	.511**	.746**	.686**	.756**	1	.508**	.840**
	Sig. (2-tailed)	.003	.000	.000	.000		.003	.000
	N	32	32	32	32	32	32	32
X2.6	Pearson Correlation	.772**	.508**	.569**	.632**	.508**	1	.839**
	Sig. (2-tailed)	.000	.003	.001	.000	.003		.000
	N	32	32	32	32	32	32	32
X2.TOTAL	Pearson Correlation	.806**	.769**	.800**	.835**	.840**	.839**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	32	32	32	32	32	32	32

**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

3. Produktivitas Kerja (Y)

Correlations

		Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y.TOTAL
Y1	Pearson Correlation	1	-.014	-.014	.416*	.131	.090	.430*
	Sig. (2-tailed)		.941	.941	.018	.474	.625	.014
	N	32	32	32	32	32	32	32
Y2	Pearson Correlation	-.014	1	.446*	.381*	.373*	.391*	.686**
	Sig. (2-tailed)	.941		.011	.031	.035	.027	.000
	N	32	32	32	32	32	32	32
Y3	Pearson Correlation	-.014	.446*	1	.381*	.240	.255	.617**
	Sig. (2-tailed)	.941	.011		.031	.185	.159	.000
	N	32	32	32	32	32	32	32
Y4	Pearson Correlation	.416*	.381*	.381*	1	.179	.319	.762**
	Sig. (2-tailed)	.018	.031	.031		.326	.076	.000
	N	32	32	32	32	32	32	32
Y5	Pearson Correlation	.131	.373*	.240	.179	1	.293	.581**
	Sig. (2-tailed)	.474	.035	.185	.326		.104	.000
	N	32	32	32	32	32	32	32

Y6	Pearson Correlation	.090	.391*	.255	.319	.293	1	.623**
	Sig. (2-tailed)	.625	.027	.159	.076	.104		.000
	N	32	32	32	32	32	32	32
Y.TOTAL	Pearson Correlation	.430*	.686**	.617**	.762**	.581**	.623**	1
	Sig. (2-tailed)	.014	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	32	32	32	32	32	32	32

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Uji Rebilitas

1. Kepemimpinan (X1)

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	32	100.0
	Excluded[a]	0	.0
	Total	32	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.807	10

2. Lingkungan Kerja (X2)

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	32	100.0
	Excluded[a]	0	.0
	Total	32	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.895	6

3. Produktivitas Kerja (Y)

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	32	100.0
	Excluded[a]	0	.0
	Total	32	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.681	6

Lampiran 4. Deskriptif Frekuensi Variabel Penelitian

1. Deskriptif Variabel Kepemimpinan (X1)

Statistics

		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	X1.9	X1.10	X1.TOTAL
N	Valid	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32
	Missing	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Mean		4.72	4.66	4.66	4.44	4.44	4.63	4.66	4.59	4.63	4.50	45.91
Std. Error of Mean		.081	.085	.085	.118	.089	.087	.085	.088	.087	.090	.545
Median		5.00	5.00	5.00	4.50	4.00	5.00	5.00	5.00	5.00	4.50	46.00
Mode		5	5	5	5	4	5	5	5	5	4[a]	46[a]
Std. Deviation		.457	.483	.483	.669	.504	.492	.483	.499	.492	.508	3.083
Variance		.209	.233	.233	.448	.254	.242	.233	.249	.242	.258	9.507
Skewness		-1.022	-.691	-.691	-1.481	.265	-.542	-.691	-.401	-.542	.000	-.526
Std. Error of Skewness		.414	.414	.414	.414	.414	.414	.414	.414	.414	.414	.414
Kurtosis		-1.025	-1.629	-1.629	-4.006	-2.063	-1.824	-1.629	-1.967	-1.824	-2.138	.113
Std. Error of Kurtosis		.809	.809	.809	.809	.809	.809	.809	.809	.809	.809	.809
Range		1	1	1	3	1	1	1	1	1	1	12
Minimum		4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	38
Maximum		5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
Sum		151	149	149	142	142	148	149	147	148	144	1469

a. Multiple modes exist. The smallest value is shown

X1.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Setuju	9	28.1	28.1	28.1
	Sangat Setuju	23	71.9	71.9	100.0
	Total	32	100.0	100.0	

X1.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Setuju	11	34.4	34.4	34.4
	Sangat Setuju	21	65.6	65.6	100.0
	Total	32	100.0	100.0	

X1.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Setuju	11	34.4	34.4	34.4
	Sangat Setuju	21	65.6	65.6	100.0
	Total	32	100.0	100.0	

X1.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	1	3.1	3.1	3.1
	Setuju	15	46.9	46.9	50.0
	Sangat Setuju	16	50.0	50.0	100.0
	Total	32	100.0	100.0	

X1.5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Setuju	18	56.3	56.3	56.3
	Sangat Setuju	14	43.8	43.8	100.0
	Total	32	100.0	100.0	

X1.6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Setuju	12	37.5	37.5	37.5
	Sangat Setuju	20	62.5	62.5	100.0
	Total	32	100.0	100.0	

X1.7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Setuju	11	34.4	34.4	34.4
	Sangat Setuju	21	65.6	65.6	100.0
	Total	32	100.0	100.0	

X1.8

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Setuju	13	40.6	40.6	40.6
	Sangat Setuju	19	59.4	59.4	100.0
	Total	32	100.0	100.0	

X1.9

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Setuju	12	37.5	37.5	37.5
	Sangat Setuju	20	62.5	62.5	100.0
	Total	32	100.0	100.0	

X1.10

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Setuju	16	50.0	50.0	50.0
	Sangat Setuju	16	50.0	50.0	100.0
	Total	32	100.0	100.0	

2. Deskriptif Variabel Lingkungan Kerja (X2)

Statistics

		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.TOTAL
N	Valid	32	32	32	32	32	32	32
	Missing	0	0	0	0	0	0	0
Mean		4.28	4.44	4.47	4.50	4.44	4.34	26.47
Std. Error of Mean		.112	.089	.090	.090	.089	.115	.477
Median		4.00	4.00	4.00	4.50	4.00	4.00	25.50
Mode		4	4	4	4[a]	4	4	24
Std. Deviation		.634	.504	.507	.508	.504	.653	2.700
Variance		.402	.254	.257	.258	.254	.426	7.289
Skewness		-1.110	.265	.131	.000	.265	-1.227	-.084
Std. Error of Skewness		.414	.414	.414	.414	.414	.414	.414
Kurtosis		3.982	-2.063	-2.119	-2.138	-2.063	3.757	-.829
Std. Error of Kurtosis		.809	.809	.809	.809	.809	.809	.809
Range		3	1	1	1	1	3	10
Minimum		2	4	4	4	4	2	20
Maximum		5	5	5	5	5	5	30
Sum		137	142	143	144	142	139	847

a. Multiple modes exist. The smallest value is shown

X2.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	1	3.1	3.1	3.1
	Setuju	20	62.5	62.5	65.6
	Sangat Setuju	11	34.4	34.4	100.0
	Total	32	100.0	100.0	

X2.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Setuju	18	56.3	56.3	56.3
	Sangat Setuju	14	43.8	43.8	100.0
	Total	32	100.0	100.0	

X2.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Setuju	17	53.1	53.1	53.1
	Sangat Setuju	15	46.9	46.9	100.0
	Total	32	100.0	100.0	

X2.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Setuju	16	50.0	50.0	50.0
	Sangat Setuju	16	50.0	50.0	100.0
	Total	32	100.0	100.0	

X2.5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Setuju	18	56.3	56.3	56.3
	Sangat Setuju	14	43.8	43.8	100.0
	Total	32	100.0	100.0	

X2.6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	1	3.1	3.1	3.1
	Setuju	18	56.3	56.3	59.4
	Sangat Setuju	13	40.6	40.6	100.0
	Total	32	100.0	100.0	

3. Deskriptif Variabel Produktivitas Kerja (Y)

Statistics

		Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y.TOTAL
N	Valid	32	32	32	32	32	32	32
	Missing	0	0	0	0	0	0	0
Mean		4.72	4.66	4.66	4.44	4.44	4.63	27.53
Std. Error of Mean		.081	.085	.085	.118	.089	.087	.342
Median		4.72[a]	4.66[a]	4.66[a]	4.48[a]	4.44[a]	4.63[a]	27.54[a]
Mode		5	5	5	5	4	5	27[b]
Std. Deviation		.457	.483	.483	.669	.504	.492	1.934
Variance		.209	.233	.233	.448	.254	.242	3.741
Skewness		-1.022	-.691	-.691	-1.481	.265	-.542	-.650
Std. Error of Skewness		.414	.414	.414	.414	.414	.414	.414
Kurtosis		-1.025	-1.629	-1.629	4.006	-2.063	-1.824	.716
Std. Error of Kurtosis		.809	.809	.809	.809	.809	.809	.809
Range		1	1	1	3	1	1	8
Minimum		4	4	4	2	4	4	22
Maximum		5	5	5	5	5	5	30
Sum		151	149	149	142	142	148	881

a. Calculated from grouped data.

b. Multiple modes exist. The smallest value is shown

Y1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Setuju	9	28.1	28.1	28.1
	Sangat Setuju	23	71.9	71.9	100.0
	Total	32	100.0	100.0	

Y2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Setuju	11	34.4	34.4	34.4

	Sangat Setuju	21	65.6	65.6	100.0
	Total	32	100.0	100.0	

Y3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Setuju	11	34.4	34.4	34.4
	Sangat Setuju	21	65.6	65.6	100.0
	Total	32	100.0	100.0	

Y4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	1	3.1	3.1	3.1
	Setuju	15	46.9	46.9	50.0
	Sangat Setuju	16	50.0	50.0	100.0
	Total	32	100.0	100.0	

Y5

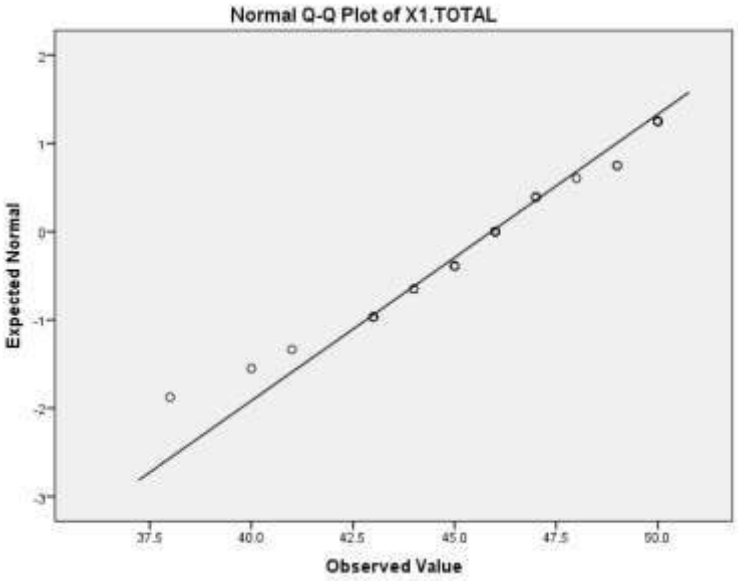
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Setuju	18	56.3	56.3	56.3
	Sangat Setuju	14	43.8	43.8	100.0
	Total	32	100.0	100.0	

Y6

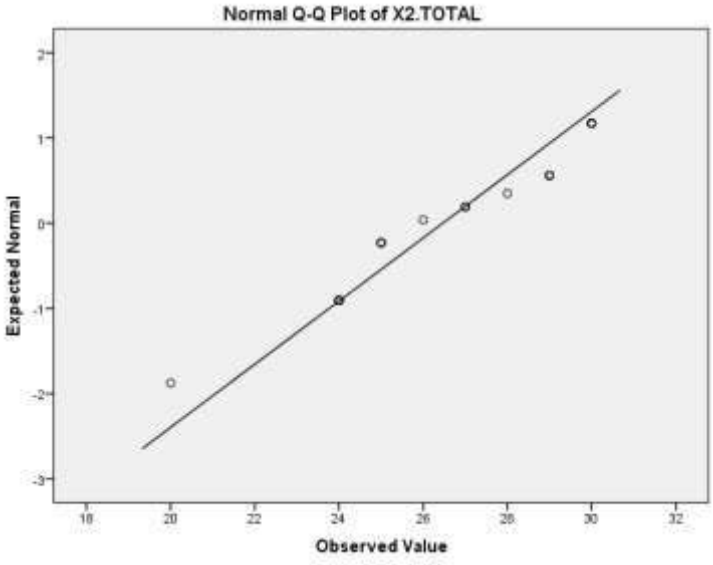
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Setuju	12	37.5	37.5	37.5
	Sangat Setuju	20	62.5	62.5	100.0
	Total	32	100.0	100.0	

Lampiran 5. Uji Asumsi Klasik

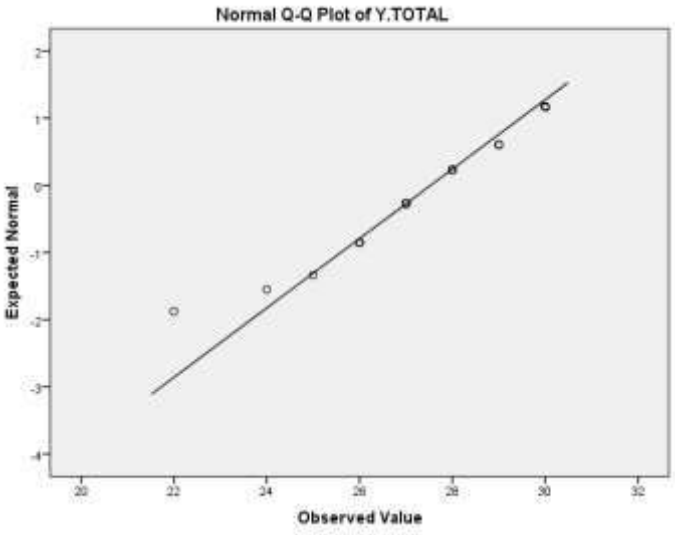
1. Uji Normalitas



Hasil Uji Kepemimpinan (X1)



Hasil Uji Lingkungan Kerja (X2)



Hasil Uji Produktivitas Kerja (Y)

Tests of Normality

	Kolmogorov-Smirnov[a]			Shapiro-Wilk		
	Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.
Unstandardized Residual	.129	32	.188	.962	32	.309

a. Lilliefors Significance Correction

2. Uji Multikolinearitas

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients			Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta	T	Sig.	Tolerance	VIF
1	(Constant)	2.550	2.925		.872	.390		
	X1.TOTAL	.558	.053	.890	10.554	.000	1.000	1.000
	X2.TOTAL	-.024	.060	-.034	-.404	.689	1.000	1.000

a. Dependent Variable: Y.TOTAL

3. Uji Heteroskedastisitas

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	3.758	1.715		2.191	.037
	X1.TOTAL	-.045	.031	-.254	-1.444	.159
	X2.TOTAL	-.039	.035	-.192	-1.091	.284

a. Dependent Variable: ABS_RES

Residuals Statistics[a]

	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	.3596	1.1290	.6794	.17224	32
Residual	-.87414	1.09891	.00000	.51492	32
Std. Predicted Value	-1.857	2.610	.000	1.000	32
Std. Residual	-1.642	2.064	.000	.967	32

a. Dependent Variable: ABS_RES

Lampiran 6. Analisis Linear Berganda

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.550	2.925		.872	.390
	X1.TOTAL	.558	.053	.890	10.554	.000
	X2.TOTAL	-.024	.060	-.034	-.404	.689

a. Dependent Variable: Y.TOTAL

Lampiran 7. Uji Hipotesis

1. Uji t (Uji Parsial)

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.550	2.925		.872	.390
	X1.TOTAL	.558	.053	.890	10.554	.000
	X2.TOTAL	-.024	.060	-.034	-.404	.689

2. Uji f (Uji Simultan)

ANOVA[a]

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	92.057	2	46.028	55.822	.000[b]
	Residual	23.912	29	.825		
	Total	115.969	31			

a. Dependent Variable: Y.TOTAL

b. Predictors: (Constant), X2.TOTAL, X1.TOTAL

3. Uji Korelasi Determinasi

Model Summary[b]

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.891[a]	.794	.780	.908

a. Predictors: (Constant), X2.TOTAL, X1.TOTAL

Sumber: Olah Data SPSS 23 (2025)

Lampiran 8. Tabel untuk Alpha a 5%

df	0,05	0,025	df	0,05	0,025	df	0,05	0,025	df	0,05	0,025
1	6.314	12.706	53	1.674	2.006	105	1.659	1.983	157	1.655	1.975
2	2.920	4.303	54	1.674	2.005	106	1.659	1.983	158	1.655	1.975
3	2.353	3.182	55	1.673	2.004	107	1.659	1.982	159	1.654	1.975
4	2.132	2.776	56	1.673	2.003	108	1.659	1.982	160	1.654	1.975
5	2.015	2.571	57	1.672	2.002	109	1.659	1.982	161	1.654	1.975
6	1.943	2.447	58	1.672	2002	110	1.659	1.982	162	1.654	1.975
7	1.895	2.365	59	1.671	2.001	111	1.659	1.982	163	1.654	1.975
8	1.860	2.306	60	1.671	2.000	112	1.659	1.981	164	1.654	1.975
9	1.833	2.262	61	1.670	2.000	113	1.658	1.981	165	1.654	1.974
10	1.812	2.228	62	1.670	1.999	114	1.658	1.981	166	1.654	1.974
11	1.796	2.201	63	1.669	1.998	115	1.658	1.981	167	1.654	1.974
12	1.782	2.179	64	1.669	1.998	116	1.658	1.981	168	1.654	1.974
13	1.771	2.160	65	1.669	1.997	117	1.658	1.980	169	1.654	1.974
14	1.761	2.145	66	1.668	1.997	118	1.658	1.980	170	1.654	1.974
15	1.753	2.131	67	1.668	1.996	119	1.658	1.980	171	1.654	1.974
16	1.746	2.120	68	1.668	1.995	120	1.658	1.980	172	1.654	1.974
17	1.740	2.110	69	1.667	1.995	121	1.658	1.980	173	1.654	1.974
18	1.734	2.101	70	1.667	1.994	122	1.657	1.980	174	1.654	1.974
19	1.729	2.093	71	1.667	1.995	123	1.657	1.979	175	1.654	1.974
20	1.725	2.086	72	1.666	1.993	124	1.657	1.979	176	1.654	1.974
21	1.721	2.080	73	1.666	1.993	125	1.657	1.979	177	1.654	1.973
22	1.717	2.074	74	1.666	1.993	126	1.657	1.979	178	1.653	1.973
23	1.714	2.069	75	1.665	1.992	127	1.657	1.979	179	1.653	1.973
24	1.711	2.064	76	1.665	1.992	128	1.657	1.979	180	1.653	1.973
25	1.708	2.060	77	1.665	1.991	129	1.657	1.979	181	1.653	1.973
26	1.706	2.056	78	1.665	1.991	130	1.657	1.978	182	1.653	1.973
27	1.703	2.052	79	1.664	1.990	131	1.657	1.978	183	1.654	1.973
28	1.701	2.048	80	1.664	1.990	132	1.656	1.978	184	1.653	1.973
29	1.699	2.045	81	1.664	1.990	133	1.656	1.978	185	1.653	1.973
30	1.697	2.042	82	1.664	1.989	134	1.656	1.978	186	1.653	1.973
31	1.696	2.040	83	1.663	1.989	135	1.656	1.978	187	1.653	1.973
32	1.694	2.037	84	1.663	1.989	136	1.656	1.978	188	1.653	1.973
33	1.692	2.035	85	1.663	1.988	137	1.656	1.977	189	1.654	1.973
34	1.691	2.032	86	1.663	1.988	138	1.656	1.977	190	1.653	1.973
35	1.690	2.030	87	1.663	1.988	139	1.656	1.977	191	1.653	1.972

36	1.688	2.028	88	1.662	1.987	140	1.656	1.977	192	1.653	1.972
37	1.687	2.026	89	1.662	1.987	141	1.656	1.977	193	1.653	1.972
38	1.686	2.024	90	1.662	1.987	142	1.656	1.977	194	1.653	1.972
39	1.685	2.023	91	1.662	1.986	143	1.656	1.977	195	1.654	1.972
40	1.684	2.021	92	1.662	1.986	144	1.656	1.977	196	1.653	1.972
41	1.683	2.020	93	1.661	1.986	145	1.655	1.976	197	1.653	1.972
42	1.682	2.018	94	1.661	1.986	146	1.655	1.976	198	1.653	1.972
43	1.681	2.017	95	1.661	1.985	147	1.655	1.976	199	1.653	1.972
44	1.680	2.015	96	1.661	1.985	148	1.655	1.976	200	1.653	1.972
45	1.679	2.014	97	1.661	1.985	149	1.655	1.976			
46	1.679	2.014	98	1.661	1.984	150	1.655	1.976			
47	1.678	2.013	99	1.660	1.984	151	1.655	1.976			
48	1.677	2.012	100	1.660	1.984	152	1.655	1.976			
49	1.677	2.011	101	1.660	1.984	153	1.655	1.976			
50	1.676	2.010	102	1.660	1.983	154	1.655	1.975			
51	1.675	2.008	103	1.660	1.983	155	1.655	1.975			
52	1.675	2.007	104	1.660	1.983	156	1.655	1.975			

Lampiran 9. F Tabel Untuk Alpha 5%

Titik Persentase Distribusi F untuk Probabilita = 0,05

df untuk penyebut (N2)	df untuk pembilang (N1)														
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
1	161	199	216	225	230	234	237	239	241	242	243	244	245	245	246
2	18.51	19.00	19.16	19.25	19.30	19.33	19.35	19.37	19.38	19.40	19.40	19.41	19.42	19.42	19.43
3	10.13	9.55	9.28	9.12	9.01	8.94	8.89	8.85	8.81	8.79	8.76	8.74	8.73	8.71	8.70
4	7.71	6.94	6.59	6.39	6.26	6.16	6.09	6.04	6.00	5.96	5.94	5.91	5.89	5.87	5.86
5	6.61	5.79	5.41	5.19	5.05	4.95	4.88	4.82	4.77	4.74	4.70	4.68	4.66	4.64	4.62
6	5.99	5.14	4.76	4.53	4.39	4.28	4.21	4.15	4.10	4.06	4.03	4.00	3.98	3.96	3.94
7	5.59	4.74	4.35	4.12	3.97	3.87	3.79	3.73	3.68	3.64	3.60	3.57	3.55	3.53	3.51
8	5.32	4.46	4.07	3.84	3.69	3.58	3.50	3.44	3.39	3.35	3.31	3.28	3.26	3.24	3.22
9	5.12	4.26	3.86	3.63	3.48	3.37	3.29	3.23	3.18	3.14	3.10	3.07	3.05	3.03	3.01
10	4.96	4.10	3.71	3.48	3.33	3.22	3.14	3.07	3.02	2.98	2.94	2.91	2.89	2.86	2.85
11	4.84	3.98	3.59	3.36	3.20	3.09	3.01	2.95	2.90	2.85	2.82	2.79	2.76	2.74	2.72
12	4.75	3.89	3.49	3.26	3.11	3.00	2.91	2.85	2.80	2.75	2.72	2.69	2.66	2.64	2.62
13	4.67	3.81	3.41	3.18	3.03	2.92	2.83	2.77	2.71	2.67	2.63	2.60	2.58	2.55	2.53
14	4.60	3.74	3.34	3.11	2.96	2.85	2.76	2.70	2.65	2.60	2.57	2.53	2.51	2.48	2.46
15	4.54	3.68	3.29	3.06	2.90	2.79	2.71	2.64	2.59	2.54	2.51	2.48	2.45	2.42	2.40
16	4.49	3.63	3.24	3.01	2.85	2.74	2.66	2.59	2.54	2.49	2.46	2.42	2.40	2.37	2.35
17	4.45	3.59	3.20	2.96	2.81	2.70	2.61	2.55	2.49	2.45	2.41	2.38	2.35	2.33	2.31
18	4.41	3.55	3.16	2.93	2.77	2.66	2.58	2.51	2.46	2.41	2.37	2.34	2.31	2.29	2.27
19	4.38	3.52	3.13	2.90	2.74	2.63	2.54	2.48	2.42	2.38	2.34	2.31	2.28	2.26	2.23
20	4.35	3.49	3.10	2.87	2.71	2.60	2.51	2.45	2.39	2.35	2.31	2.28	2.25	2.22	2.20
21	4.32	3.47	3.07	2.84	2.68	2.57	2.49	2.42	2.37	2.32	2.28	2.25	2.22	2.20	2.18
22	4.30	3.44	3.05	2.82	2.66	2.55	2.46	2.40	2.34	2.30	2.26	2.23	2.20	2.17	2.15
23	4.28	3.42	3.03	2.80	2.64	2.53	2.44	2.37	2.32	2.27	2.24	2.20	2.18	2.15	2.13
24	4.26	3.40	3.01	2.78	2.62	2.51	2.42	2.36	2.30	2.25	2.22	2.18	2.15	2.13	2.11
25	4.24	3.39	2.99	2.76	2.60	2.49	2.40	2.34	2.28	2.24	2.20	2.16	2.14	2.11	2.09
26	4.23	3.37	2.98	2.74	2.59	2.47	2.39	2.32	2.27	2.22	2.18	2.15	2.12	2.09	2.07
27	4.21	3.35	2.96	2.73	2.57	2.46	2.37	2.31	2.25	2.20	2.17	2.13	2.10	2.08	2.06
28	4.20	3.34	2.95	2.71	2.56	2.45	2.36	2.29	2.24	2.19	2.15	2.12	2.09	2.06	2.04
29	4.18	3.33	2.93	2.70	2.55	2.43	2.35	2.28	2.22	2.18	2.14	2.10	2.08	2.05	2.03
30	4.17	3.32	2.92	2.69	2.53	2.42	2.33	2.27	2.21	2.16	2.13	2.09	2.06	2.04	2.01
31	4.16	3.30	2.91	2.68	2.52	2.41	2.32	2.25	2.20	2.15	2.11	2.08	2.05	2.03	2.00
32	4.15	3.29	2.90	2.67	2.51	2.40	2.31	2.24	2.19	2.14	2.10	2.07	2.04	2.01	1.99
33	4.14	3.28	2.89	2.66	2.50	2.39	2.30	2.23	2.18	2.13	2.09	2.06	2.03	2.00	1.98
34	4.13	3.28	2.88	2.65	2.49	2.38	2.29	2.23	2.17	2.12	2.08	2.05	2.02	1.99	1.97
35	4.12	3.27	2.87	2.64	2.49	2.37	2.29	2.22	2.16	2.11	2.07	2.04	2.01	1.99	1.96
36	4.11	3.26	2.87	2.63	2.48	2.36	2.28	2.21	2.15	2.11	2.07	2.03	2.00	1.98	1.95
37	4.11	3.25	2.86	2.63	2.47	2.36	2.27	2.20	2.14	2.10	2.06	2.02	2.00	1.97	1.95
38	4.10	3.24	2.85	2.62	2.46	2.35	2.26	2.19	2.14	2.09	2.05	2.02	1.99	1.96	1.94
39	4.09	3.24	2.85	2.61	2.46	2.34	2.26	2.19	2.13	2.08	2.04	2.01	1.98	1.95	1.93
40	4.08	3.23	2.84	2.61	2.45	2.34	2.25	2.18	2.12	2.08	2.04	2.00	1.97	1.95	1.92
41	4.08	3.23	2.83	2.60	2.44	2.33	2.24	2.17	2.12	2.07	2.03	2.00	1.97	1.94	1.92
42	4.07	3.22	2.83	2.59	2.44	2.32	2.24	2.17	2.11	2.06	2.03	1.99	1.96	1.94	1.91
43	4.07	3.21	2.82	2.59	2.43	2.32	2.23	2.16	2.11	2.06	2.02	1.99	1.96	1.93	1.91
44	4.06	3.21	2.82	2.58	2.43	2.31	2.23	2.16	2.10	2.05	2.01	1.98	1.95	1.92	1.90
45	4.06	3.20	2.81	2.58	2.42	2.31	2.22	2.15	2.10	2.05	2.01	1.97	1.94	1.92	1.89

Lampiran 10. Tabulasi Data

KEPEMIMPINAN											LINGKUNGAN KERJA							PRODUKTIVITAS KERJA						
X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	X1.9	X1.10	X1.TOTAL	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.TOTAL	Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y.TOTAL
5	5	4	4	5	5	5	5	5	4	47	4	4	4	4	4	4	24	5	5	4	4	5	5	28
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50	5	5	5	5	5	5	30	5	5	5	5	5	5	30
5	4	5	4	4	4	5	5	4	5	45	4	4	4	4	4	5	25	5	4	5	4	4	4	26
5	4	5	5	4	5	4	4	5	5	46	5	5	5	5	5	5	30	5	4	5	5	4	5	28
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	5	5	5	5	5	4	29	4	4	4	4	4	4	24
5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	49	2	4	4	4	4	2	20	5	5	5	5	5	4	29
5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	47	4	4	4	4	4	4	24	5	5	5	5	5	5	30
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50	5	4	4	5	4	5	27	5	5	5	5	5	5	30
5	5	5	5	4	5	4	4	4	4	45	4	4	4	4	4	4	24	5	5	5	5	4	5	29
5	4	4	4	5	4	4	4	5	4	43	4	4	5	4	4	4	25	5	4	4	4	5	4	26
4	5	5	5	4	4	5	5	5	5	47	4	5	4	4	4	4	25	4	5	5	5	4	4	27
4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	38	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	2	4	4	22
5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	48	5	5	5	5	5	5	30	5	5	5	4	4	5	28
5	4	4	4	4	5	5	5	4	4	44	5	5	5	5	5	5	30	5	4	4	4	4	5	26
5	4	5	4	4	4	5	4	4	4	43	4	4	4	4	4	4	24	5	4	5	4	4	4	26
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50	4	4	4	4	4	4	24	5	5	5	5	5	5	30
4	5	5	4	5	5	5	5	4	4	46	4	4	4	4	4	4	24	4	5	5	4	5	5	28
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50	5	5	5	5	5	5	30	5	5	5	5	5	5	30
4	5	5	4	5	4	4	4	4	4	43	5	5	4	4	5	4	27	4	5	5	4	5	4	27
5	4	5	5	4	4	5	4	5	5	46	5	5	5	5	5	5	30	5	4	5	5	4	4	27
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50	4	5	5	5	5	5	29	5	5	5	5	5	5	30
4	4	4	5	4	5	5	5	5	4	45	4	4	4	5	4	4	25	4	4	4	5	4	5	26
4	5	5	4	4	5	4	4	4	4	43	4	5	5	5	5	5	29	4	5	5	4	4	5	27
5	5	4	5	4	4	5	5	5	4	46	5	5	5	5	5	5	30	5	5	4	5	4	4	27
5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	41	4	5	5	5	5	5	29	5	4	4	4	4	4	25
5	4	4	4	5	5	4	5	5	5	46	4	4	4	4	4	4	24	5	4	4	4	5	5	27
4	5	5	4	5	5	4	4	5	4	45	4	4	5	4	4	4	25	4	5	5	4	5	5	28
4	5	5	4	4	5	5	5	5	5	47	4	5	4	4	4	4	25	4	5	5	4	4	5	27
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50	4	4	4	4	4	4	24	5	5	5	5	5	5	30
5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	49	4	4	5	5	5	4	27	5	5	5	5	4	5	29
5	5	4	4	4	4	5	5	5	5	46	5	4	5	5	4	5	28	5	5	4	4	4	4	26
5	5	4	5	4	5	4	4	4	4	44	4	4	4	5	5	4	26	5	5	4	5	4	5	28