

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TRANSAKSIONAL
DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS
KERJA PEGAWAI DI KANTOR KECAMATAN RAMBANG
KAPAK TENGAH KOTA PRABUMULIH**

SKRIPSI



**AMIN SYARIF
2022110041**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS PRABUMULIH
2026**

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TRANSAKSIONAL
DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS
KERJA PEGAWAI DI KANTOR KECAMATAN RAMBANG
KAPAK TENGAH KOTA PRABUMULIH**

Diajukan Untuk Memenuhi Salah Satu Syarat Memperoleh Gelar
Sarjana Program Studi Manajemen Universitas Prabumulih



AMIN SYARIF

2022110041

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS PRABUMULIH
2026**

HALAMAN PENGESAHAN

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TRANSAKSIONAL DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA PEGAWAI DI KANTOR KECAMATAN RAMBANG KAPAK TENGAH KOTA PRABUMULIH

SKRIPSI

Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Mendapatkan Gelar Sarjana
Ekonomi Program Studi Manajemen Universitas Prabumulih

Oleh :

Amin Syarif
2022110041

Prabumulih, 23 Juni 2026

Pembimbing I


(Sebri Hesinto, S.E., M.S.i)
NUPTK.2235765666130263

Pembimbing II


(Yudi Tusri, S.E., M.Si.)
NUPTK.2146750651130173

Ketua Program Studi Manajemen




(H. Zakaria Harahap, S.E.I., M.H.I)
NUPTK. 8352757658130193

HALAMAN PERSETUJUAN

Tugas akhir berupa skripsi ini dengan judul “ Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transaksional Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas kerja Pegawai Di Kantor Kecamatan Rambang Kapak Tengah Kota Prabumulih ” telah di pertahankan dihadapan Tim Penguji Tugas Akhir Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Prabumulih pada tanggal 23 Juni 2026

Prabumulih, 23 Juni 2026

Tim Penguji Tugas Akhir

Ketua :

Sebri Hesinto, S.E., M.S.i

NUPTK. 2235765666130263

()

Anggota :

1. Yudi Tusri, S.E., M.S.i

NUPTK. 2146750651130173

()

2. H.Zakaria Harahap, S.E.I., M.H.I

NUPTK. 8352757658130193

()

Mengetahui,

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis


(Dr. Hj. Desliana, S.E., M.M)
NUPTK. 2544740641230233



Ketua Program Studi Manajemen


(H.Zakaria Harahap, S.E.I., M.H.I)
NUPTK. 8352757658130193

PERNYATAAN INTERGRITAS

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Amin Syarif

Nim : 2022110041

Program Studi : Manajemen

Menyatakan dengan sebenarnya bahwa, tugas akhir ini benar-benar merupakan hasil karya saya dan tidak terdapat karya orang lain, apabila di kemudian hari terbukti atau dapat dibuktikan bahwa tugas akhir ini hasil plagiasi, maka saya bersedia menerima sanksi sesuai dengan ketentuan yang berlaku atas perbuatan tersebut.



Prabumulih , 23 Juni 2026



Amin Syarif

Nim.2022110041

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

“ Fa inna ma‘al ‘usri yusrā”

Artinya

“ Maka sesungguhnya bersama kesulitan ada kemudahan “

(Surah Al- Insyirah ayat 5)

“Terlambat bukan berarti gagal,cepat bukan berarti hebat. Terlambat bukan menjadi alasan untuk menyerah,setiap orang memiliki proses yang berbeda. Percaya proses itu yang paling penting, karena allah telah mempersiapkan hal baik dibalik kata proses yang kamu anggap “rumit”

(Edward satria)

Kupersembahkan Kepada :

1. Diriku Sendiri (Amin Syarif)
2. Orang tua ku tercinta (Alm Bapak Bahrin Dan Ibu Mustasila)
3. Saudara dan Saudari ku tersayang (Amin Sohar dan Minarti, S.Pd., Gr.)
4. Untuk semua keluarga ku yang tidak bisa aku sebutkan satu per satu
5. Dosen pembimbing I (Bapak Sebri) dan dosen pembimbing II (Bapak yudi)
6. Semua ibu / bapak dosen fakultas ekonomi dan bisnis
7. Seluruh pegawai Kantor Kecamatan Rambang Kapak Tengah Kota Prabumulih
8. Sahabat dan teman seperjuangan 2022
9. Kampus dan almamaterku tercinta

ABSTRAK

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transaksional Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Dikantor Kecamatan Rambang Kapak Tengah Kota Prabumulih.

Amin Syarif, 2022110041, 2026

Penelitian ini dilakukan pada Kantor Kecamatan Rambang Kapak Tengah Kota Prabumulih yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan transaksional (X1) dan lingkungan kerja (X2) terhadap produktivitas kerja pegawai (Y), baik secara parsial maupun simultan, dengan metode kuantitatif dan sampel sebanyak 55 responden menggunakan teknik sampling jenuh. Data dikumpulkan melalui kuesioner dan dianalisis menggunakan regresi linear berganda dengan bantuan SPSS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Gaya kepemimpinan transaksional (X1) berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap produktivitas kerja (Y). Hal ini dibuktikan dengan nilai koefisien regresi (B) sebesar 0,402, nilai t hitung sebesar 3,294, serta nilai signifikansi sebesar 0,002 ($< 0,05$). Dan Lingkungan kerja (X2) berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap produktivitas kerja (Y). Hal ini ditunjukkan oleh nilai koefisien regresi (B) sebesar 0,350, nilai t hitung sebesar 2,809, dan nilai signifikansi sebesar 0,007 ($< 0,05$). Secara simultan, gaya kepemimpinan transaksional (X1) dan lingkungan kerja (X2) berpengaruh signifikan secara simultan terhadap produktivitas kerja (Y). Hal ini dibuktikan dengan nilai F hitung sebesar 20,134 dan nilai signifikansi sebesar 0,000 ($< 0,05$). Selain itu, nilai koefisien determinasi (Adjusted R Square) sebesar 0,415 menunjukkan bahwa kedua variabel independen mampu menjelaskan sebesar 41,5% variasi produktivitas kerja (Y), sedangkan sisanya sebesar 58,5% dipengaruhi oleh variabel lain di luar model penelitian, dengan demikian H3 diterima dan telah tercapai.

Kata Kunci : Gaya Kepemimpinan Transaksional, Lingkungan Kerja, Dan Produktivitas Kerja.

ABSTRACT

The Influence of Transactional Leadership Style and Work Environment on Employee Work Productivity at the Rambang Kapak Tengah District Office, Prabumulih City

Amin Syarif, 2022110041, 2026

This study was conducted at the Rambang Kapak Tengah District Office, Prabumulih City, with the aim of determining the effect of transactional leadership style (X1) and work environment (X2) on employee work productivity (Y), both partially and simultaneously. The study used a quantitative method with a sample of 55 respondents selected through a saturated sampling technique. Data were collected through questionnaires and analyzed using multiple linear regression with the assistance of SPSS. The results of the study indicate that transactional leadership style (X1) has a positive and significant partial effect on work productivity (Y). This is evidenced by a regression coefficient (B) value of 0.402, a t-value of 3.294, and a significance value of 0.002 (< 0.05). Furthermore, the work environment (X2) also has a positive and significant partial effect on work productivity (Y), as shown by a regression coefficient (B) value of 0.350, a t-value of 2.809, and a significance value of 0.007 (< 0.05). Simultaneously, transactional leadership style (X1) and work environment (X2) have a significant effect on work productivity (Y). This is proven by the F-value of 20.134 and a significance value of 0.000 (< 0.05). In addition, the coefficient of determination (Adjusted R Square) value of 0.415 indicates that the two independent variables are able to explain 41.5% of the variation in work productivity (Y), while the remaining 58.5% is influenced by other variables outside the research model. Therefore, H3 is accepted and has been achieved.

Keywords :Transactional leadership style, work environment, and Wrok Productivity.

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur penulis ucapkan kehadirat Allah SWT atas limpahan rahmat dan karunia-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini yang berjudul "Pengaruh gaya kepemimpinan transaksional dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja pegawai Di Kantor Kecamatan Rambang Kapak Tengah Kota Prabumulih". Skripsi ini disusun sebagai salah satu syarat untuk mendapatkan gelar Sarjana pada Program Studi S1 Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Prabumulih. Namun, skripsi ini diharapkan tidak hanya menjadi syarat akademik, tetapi juga memberikan manfaat bagi penulis juga pembaca. Dalam proses penyusunan skripsi ini, penulis banyak menerima bantuan, arahan, dan bimbingan dari berbagai pihak. oleh karena itu, dengan segala kerendahan hati penulis menyampaikan ucapan terima kasih kepada :

1. Ibu Dr. Yuniar Pratiwi, S.Si., M.Si. selaku Rektor Universitas Prabumulih.
2. Ibu Dr. Hj. Desliana, S.E., M.M. selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Prabumulih.
3. Bapak H. Zakaria Harahap, S.E.I., M.H.I. selaku Ketua Program Studi Manajemen Universitas Prabumulih.
4. Bapak Sebri Hesinto, S.E., M.Si. selaku Pembimbing I yang telah membimbing dan memberi masukan selama penyusunan skripsi ini.
5. Bapak Yudi Tusri, S.E., M.Si. selaku Pembimbing II yang telah membimbing dan memberi masukan dalam proses penulisan skripsi ini.
6. Bapak dan Ibu Dosen Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Prabumulih yang telah memberikan ilmu selama perkuliahan dan mengantarkan penulis hingga bisa menyelesaikan skripsi ini.
7. Pimpinan dan seluruh pegawai Di Kantor Kecamatan Rambang Kapak Tengah Kota Prabumulih yang telah memberikan izin untuk melakukan penelitian serta berkontribusi dalam memberikan informasi yang diperlukan guna penyusunan skripsi ini.
8. Kedua orang tua, saudara, keluarga besar, sahabat-sahabat, serta teman-teman yang senantiasa memberikan doa, dukungan, dan semangat sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan baik dan tepat waktu.

Penulis memohon maaf dan menyadari apabila terdapat kekurangan pada skripsi ini, untuk itu penulis membutuhkan kritik dan saran yang membangun dari semua pihak untuk penyempurnaan penulisan skripsi di masa mendatang.

Prabumulih, Juni 2026

Penulis



Amin Syarif

NIM.2022110041



DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL.....	i
HALAMAN PENGESAHAN	ii
HALAMAN PERSETUJUAN	iii
PERNYATAAN INTERGRITAS.....	iv
MOTTO DAN PERSEMBAHAN	v
ABSTRAK.....	vi
<i>ABSTRACT</i>	vii
KATA PENGANTAR.....	viii
DAFTAR ISI	x
DAFTAR TABEL.....	xiv
DAFTAR GAMBAR.....	xv
DAFTAR SINGKATAN.....	xvi
DAFTAR LAMPIRAN	xvii
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah	5
1.3 Batasan Masalah	5
1.4 Tujuan Penelitian.....	5
1.5 Manfaat Penelitian.....	6
BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....	7
2.1 Gaya Kepemimpinan Transaksional.....	7
2.1.1 Pengertian Gaya Kepemimpinan Transaksional	7
2.1.2 Indikator Gaya Kepemimpinan Transaksional.....	8
2.1.3 Aspek Gaya Kepemimpinan Transaksional	10
2.1.4 Hubungan Antar Variabel.....	11
2.1.5 Manfaat Gaya Kepemimpinan Transaksional	12
2.2 Lingkungan Kerja.....	12
2.2.1 Pengertian Lingkungan Kerja	12
2.2.2 Indikator Lingkungan Kerja.....	13
2.2.3 Jenis – Jenis Lingkungan Kerja.....	14
2.2.4 Faktor – Faktor Lingkungan Kerja.....	14
2.3 Produktivitas Kerja.....	17

2.3.1 Pengertian Produktivitas Kerja	17
2.3.2 Indikator Produktivitas Kerja	18
2.3.3 Faktor – Faktor Produktivitas Kerja	19
2.4 Penelitian Terdahulu	20
2.5 Kerangka Pemikiran	22
2.6 Hipotesis	22
BAB III METEDEOLOGI PENELITIAN	24
3.1 Lokasi dan Waktu Penelitian.....	24
3.1.1 Lokasi Penelitian	24
3.1.2 Waktu Penelitian.....	24
3.1.3 Objek Penelitian	24
3.2 Metode dan Desain Penelitian	24
3.2.1 Metode Penelitian.....	24
3.2.2 Desain Penelitian.....	24
3.2.3 Pendekatan Penelitian.....	25
3.3 Populasi dan Sampel	25
3.3.1 Populasi.....	25
3.3.2 Sampel	25
3.4 Jenis Data dan Sumber Data	26
3.4.1 Jenis Data.....	26
3.4.2 Sumber Data.....	26
3.5 Definisi Operasional Variabel Penelitian.....	27
3.5.1 Variabel Penelitian.....	27
3.5.2 Operasional Variabel Penelitian	27
3.6 Teknik Pengumpulan data.....	29
3.7 Instrumen Penelitian.....	30
3.8 Uji Instrumen	31
3.8.1 Uji Validitas.....	31
3.8.2 Uji Realibilitas.....	32
3.9 Teknik Analisis Data	32
3.9.1 Uji Asumsi Klasik	32
3.9.2 Analisis Regresi Linier Berganda	34
3.9.3 Analisis Koefisien Korelasi (r).....	35
3.10 Uji Hipotesis	35

3.10.1 Uji Parsial (Uji t)	35
3.10.2 Uji Simultan (Uji F).....	35
3.10.3 Koefisien Determinasi (R^2)	36
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	37
4.1 Gambaran Umum Kantor Kecamatan Rambang Kapak Tengah	37
4.1.1 Sejarah Singkat.....	37
4.1.2 Visi Dan Misi Kantor Kecamatan Rambang Kapak Tengah.....	38
4.1.3 Struktur Organisasi	38
4.2 Karakteristik Responden	41
4.2.1 Identifikasi Responden Berdasarkan Usia	42
4.2.2 Identifikasi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	42
4.2.3 Identifikasi Responden Berdasarkan Agama	43
4.2.4 Identifikasi Responden Berdasarkan Pendidikan.....	44
4.2.5 Indentifikasi Responden Berdasarkan Jabatan.....	44
4.2.6 Indentifikasi Responden Berdasarkan Masa kerja	45
4.3 Analisis Tanggapan Responden	45
4.3.1 Tanggapan Responden Mengenai Gaya Kepemimpinan Transaksional (X1).....	46
4.3.2 Tanggapan Responden Mengenai Lingkungan Kerja (X2)	47
4.3.3 Tanggapan Responden Mengenai Produktivitas Kerja (Y)	48
4.4 Hasil Uji Insrumen Penelitian.....	49
4.4.1 Hasil Uji Validitas.....	49
4.4.2 Uji Reliabilitas	51
4.5 Uji Asumsi Klasik	52
4.5.1 Uji Normalitas	52
4.5.2 Uji Multikolinieritas	54
4.5.3 Uji Heteroskedastisitas	55
4.6 Uji Analisis Regresi Linear Berganda	55
4.7 Uji Analisis Koefisien Korelasi	57
4.8 Uji Hipotesis	58
4.8.1 Uji t (Parsial)	58
4.8.2 Uji f (Simultan)	59
4.8.3 Uji Koefisien Determinasi (R^2)	59
4.9 Pembahasan Hasil Penelitian	60

4.9.1 Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transaksional (X1) Terhadap Produktivitas Kerja (Y)	60
4.9.2 Pengaruh Lingkungan Kerja (X2) Terhadap Produktivitas Kerja (Y)...	60
4.9.3 Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transaksional (X1) Dan lingkungan Kerja (X2) Terhadap Produktivitas Kerja (Y)	61
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	62
5.1 Kesimpulan	62
5.2 Saran.....	63
DAFTAR PUSTAKA	64
LAMPIRAN.....	67



DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu	20
Tabel 3.1 Definisi Operasional Variabel	28
Tabel 3.2 Skor Skala Likert	30
Tabel 3.4 Koefisien Korelasi.	34
Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	42
Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	42
Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Agama	43
Tabel 4.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan.....	44
Tabel 4.5 Karakteristik Responden Berdasarkan Jabatan.....	44
Tabel 4.6 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja.....	45
Tabel 4.7 Tanggapan Responden Mengenai Gaya Kepemimpinan Transaksional.....	46
Tabel 4.8 Tanggapan Responden Mengenai Lingkungan Kerja.....	47
Tabel 4.9 Tanggapan Responden Mengenai Produktivitas Kerja.....	48
Tabel 4.10 Hasil Uji Validitas Gaya Kepemimpinan Transaksional.....	49
Tabel 4.11 Hasil Uji Validitas Lingkungan Kerja.....	50
Tabel 4.12 Hasil Uji Validitas Produktivitas Kerja.....	50
Tabel 4.13 Hasil Uji Reliabilitas Gaya Kepemimpinan Transaksional.....	51
Tabel 4.14 Hasil Uji Reliabilitas Lingkungan Kerja.....	52
Tabel 4.15 Hasil Uji Reliabilitas Produktivitas Kerja.....	52
Tabel 4.16 Hasil Uji Normalitas.....	53
Tabel 4.17 Hasil Uji Multikolinieritas.....	54
Tabel 4.18 Hasil Uji Analisis Linear Berganda.....	56
Tabel 4.19 Hasil Uji Analisis Koefisien Korelasi.....	57
Tabel 4.20 Hasil Uji Parsial (t).....	58
Tabel 4.21 Hasil Uji Simultan (F).....	59
Tabel 4.22 Hasil Uji Koefisien Determinasi (R ²).....	59

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran.....	22
Gambar 4.1 Struktur Organisasi Kantor Kecamatan Rambang Kapak Tengah.....	38
Gambar 4.2 Grafik P-Plot Uji Normalitas.....	53
Gambar 4.3 Hasil Uji Heteroskedastisitas.....	55



DAFTAR SINGKATAN

Singkatan Kepanjangan

BPJS : Badan Penyelenggara Jaminan Sosial

DF : Degree Of Freedom

PO : *Purchase Order*

PNS : Pegawai Negeri Sipil

PPPK : Pegawai Pemerintah Dengan Perjanjian Kerja

SATPAM : Satuan Petugas Keamanan

SIG : Signifikasi

SPSS : *Statistical Package for Social Science*

VIF : *Variance Inflation Factor*



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Kuesioner.....	68
Lampiran 2 Tabulasi Data Responden.....	72
Lampiran 3 Hasil Analisis SPSS.....	77
Lampiran 4 Tabel Distribusi Statistik.....	82
Lampiran 5 Kartu Bimbingan.....	86
Lampiran 6 Surat Balasan Izin Penelitian.....	91
Lampiran 7 Dokumentasi Penelitian.....	92
Lampiran 8 Riwayat Hidup.....	93



BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Dalam era globalisasi dan perkembangan teknologi yang pesat ini, organisasi publik dituntut untuk terus beradaptasi agar mampu meningkatkan efektivitas dan efisiensi dalam menjalankan tugas dan fungsinya. Salah satu indikator utama keberhasilan organisasi publik seperti kantor kecamatan adalah produktivitas kerja pegawainya. Produktivitas yang tinggi menandakan bahwa pegawai dapat mencapai target kerja dengan efektif, memberikan pelayanan terbaik, serta mampu memenuhi harapan masyarakat sebagai penerima layanan publik. Salah satu faktor kunci yang sangat berpengaruh dalam meningkatkan produktivitas kerja pegawai adalah gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh atasan.

Gaya kepemimpinan merupakan cara seorang pemimpin dalam memengaruhi, mengarahkan, memotivasi, dan mengawasi pegawai agar dapat bekerja secara maksimal menuju pencapaian tujuan organisasi. Salah satu gaya kepemimpinan yang sering diterapkan di lingkungan birokrasi adalah kepemimpinan transaksional. kepemimpinan transaksional didasarkan pada otoritas birokrasi dan legalitas di dalam organisasi, kepemimpinan transaksional pada hakekatnya menekankan bahwa seorang pemimpin perlu menentukan apa yang perlu dilakukan para bawahan nya untuk mencapai tujuan organisasi, disamping berfokus pada penyelesaian tugas – tugas organisasi dengan mengandalkan pada sistem pemberian penghargaan dan hukuman kepada bawahan nya. Pemimpin yang menerapkan gaya kepemimpinan transaksional cenderung mengedepankan pemberian arahan yang tegas dan pengawasan yang intens terhadap bawahan. Para pemimpin transaksional juga mampu memberi hukuman bagi upaya miskin atau hasil tidak puas.

Kepemimpinan transaksional pada umumnya sangat dibutuhkan untuk mendisiplinkan bawahan dalam menjalankan organisasi. Sikap mendisiplinkan bawahan dapat diinterpretasikan secara berbeda setiap yang berdampak pada penilaian negatif. *“Transactional leaders: who guide pf motivate their followers in the direction of established goals by clarifying role and task requirements”*. pemimpin transaksional adalah pemimpin yang membimbing atau

memotivasi pengikut mereka ke arah tujuan yang ditetapkan dengan menjelaskan peran dan persyaratan tegas. (Robbins & Judge 2013 : 383 ; Lakahing & Widodo 2020). Namun, disisi lain apabila penerapan gaya kepemimpinan transaksional ini dilakukan secara berlebihan atau tidak dibarangi dengan pendekatan yang humanis dapat menimbulkan beberapa kendala. Pegawai bisa merasa tertekan, kurang kreatif, dan hanya berfokus pada hasil tanpa memperhatikan proses. Hal ini mengakibatkan penurunan semangat kerja, inisiatif, dan inovasi pegawai. Oleh karena itu, sangat penting bagi seorang pemimpin untuk menyeimbangkan antara penerapan gaya kepemimpinan transaksional dengan pendekatan lain seperti komunikasi terbuka dan pemberian dukungan emosional, agar motivasi pegawai tetap terjaga.

Selain faktor gaya kepemimpinan, lingkungan kerja juga memiliki peran yang sangat penting dalam memengaruhi produktivitas kerja pegawai. Lingkungan kerja yang kondusif mencakup faktor fisik seperti kenyamanan ruang kerja, pencahayaan, dan ventilasi, serta faktor non-fisik yaitu hubungan antar pegawai, suasana kerja, dan budaya organisasi. Lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya di mana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok (Sedarmayanti 2017 ; Farhan & Indriyaningrum 2023). Lingkungan kerja yang baik akan mendorong pegawai untuk bekerja lebih nyaman, aman, dan termotivasi dalam melaksanakan tugas.

Suasana lingkungan yang harmonis, kebersihan ruangan, fasilitas kerja yang memadai serta hubungan kerja yang kondusif akan menciptakan rasa betah dan semangat bagi pegawai dalam menyelesaikan pekerjaannya. Sebaliknya, lingkungan kerja yang kurang menunjang, seperti fasilitas yang kurang memadai, hubungan kerja yang tidak harmonis, serta suasana yang tidak nyaman akan menurunkan produktivitas dan semangat kerja pegawai, lingkungan kerja yang baik diharapkan dapat memicu produktivitas kerja pegawai yang tinggi. Suatu instansi pasti akan menghadapi perubahan lingkungan kerja, oleh karena itu untuk mendukung produktivitas kerja pegawai dapat dilakukan dengan menciptakan lingkungan kerja yang menyenangkan, lingkungan kerja merupakan segala sesuatu disekitar pekerja dan dapat berpengaruh terhadap pekerjaannya.

Produktivitas kerja adalah bagaimana menghasilkan atau meningkatkan hasil barang dan jasa setinggi mungkin dengan memanfaatkan sumber daya secara efisiensi (Sutrisno 2017 : 100.; Apriani *et al* 2023). Pegawai yang produktif tidak hanya mampu menyelesaikan pekerjaannya tepat waktu, tetapi juga mampu memberikan pelayanan yang berkualitas kepada masyarakat. Tingginya produktivitas pegawai berbanding lurus dengan pencapaian tujuan organisasi serta kepuasan masyarakat terhadap pelayanan yang diberikan. Secara tidak langsung kepemimpinan ikut mempengaruhi produktifitas kerja pegawai. Berarti semakin baik kepemimpinan yang diterapkan maka semakin tinggi pula kinerja dari pegawainya, sebaliknya kepemimpinan yang buruk akan buruk juga kinerja pegawai yang pada akhirnya mempengaruhi produktifitas pegawai.

Meningkatnya produktivitas kerja pegawai dapat dilakukan dengan berbagai cara salah satunya dengan memperbaiki lingkungan kerja yang masih minim jika dibandingkan dengan faktor lain nya,hal ini dapat mengakibatkan kurang nya produktivitas kerja pegawai pada instansi tersebut.oleh karena itu organisasi diharapkan adanya kemampuan yang di miliki setiap pegawai nya untuk mencapai tujuan organisasi tersebut,serta lingkungan kerja yang kurang kondusif dapat juga mempengaruhi atau mengganggu produktivitas kerja pegawai di sebuah organisasi tersebut,maka penting bagi pemimpin dikantor kecamatan untuk mampu menyeimbangkan antara penerapan gaya kepemimpinan transaksional dengan pendekatan lain yang dapat meningkatkan produktivitas kerja pegawai nya.

Pada kantor Kecamatan Rambang Kapak Tengah, Kota Prabumulih, masih ditemukan beberapa permasalahan yang berkaitan dengan gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja. Beberapa pegawai merasa kurang termotivasi, rendahnya semangat kerja, serta masih ada pegawai yang kurang disiplin dalam menyelesaikan pekerjaannya. Selain itu, target kerja yang telah ditetapkan organisasi kadang belum tercapai secara optimal. Permasalahan ini diduga berkaitan dengan penerapan gaya kepemimpinan atasan yang terlalu menekankan pada aturan, serta kondisi lingkungan kerja yang belum sepenuhnya kondusif. Oleh karena itu, diperlukan upaya perbaikan baik dari segi kepemimpinan maupun lingkungan kerja di kantor kecamatan tersebut. Di tengah semakin tingginya tuntutan masyarakat akan pelayanan publik yang transparan, cepat, dan berkualitas, sudah menjadi keharusan

bagi kantor Kecamatan Rambang Kapak Tengah untuk terus melakukan perbaikan di berbagai aspek. Salah satunya adalah peningkatan produktivitas kerja pegawai melalui gaya kepemimpinan yang efektif dan terciptanya lingkungan kerja yang nyaman dan mendukung.

Pemimpin di tingkat kecamatan sebaiknya mampu menerapkan gaya kepemimpinan transaksional secara proporsional serta senantiasa menjaga hubungan interpersonal yang baik dengan pegawainya. Selain itu, menciptakan lingkungan kerja yang sehat, harmonis, dan saling mendukung juga menjadi kunci dalam meningkatkan semangat serta kinerja pegawai. Salah satu aspek yang memegang peranan besar dalam meningkatkan kinerja organisasi adalah produktivitas kerja pegawai. Produktivitas ini sangat dipengaruhi oleh pola kepemimpinan yang diterapkan dalam lingkungan kerja. Pemimpin di tingkat kecamatan idealnya mampu menggunakan gaya kepemimpinan transaksional secara tepat, yakni dengan memberikan arahan yang jelas, penghargaan atas kinerja positif, serta evaluasi yang konstruktif.

Sikap pemimpin yang mampu membangun komunikasi interpersonal yang baik juga akan meningkatkan rasa saling percaya dan motivasi pegawai dalam menjalankan tugas. Selain kepemimpinan yang efektif, terciptanya lingkungan kerja yang sehat dan kondusif juga sangat penting dalam mendukung semangat kerja pegawai. Lingkungan kerja yang harmonis, aman, dan saling mendukung dapat memunculkan kenyamanan sehingga pegawai lebih fokus dan bersemangat dalam menjalankan tanggung jawabnya. Dengan kombinasi kepemimpinan yang tepat dan suasana kerja yang positif, diharapkan kinerja pegawai Kecamatan Rambang Kapak Tengah dapat meningkat secara optimal, sehingga pelayanan publik kepada masyarakat semakin berkualitas. Upaya tersebut perlu dilakukan secara konsisten agar perubahan dapat dirasakan secara berkelanjutan. Selain itu, dukungan seluruh elemen organisasi juga menjadi faktor penting dalam mewujudkan pelayanan publik yang lebih baik.

Berdasarkan uraian latar belakang diatas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian **“Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transaksional dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Dikantor Kecamatan Rambang Kapak Tengah Kota Prabumulih”**. Penelitian ini

diharapkan dapat memberikan gambaran yang lebih jelas mengenai pengaruh gaya kepemimpinan transaksional terhadap produktivitas kerja serta menjadikan bahan pertimbangan bagi pihak instansi pemerintahan.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang di atas maka permasalahan penelitian dapat dirumuskan sebagai berikut :

1. Bagaimana pengaruh gaya kepemimpinan transaksional secara parsial terhadap produktivitas kerja pegawai Di Kantor Kecamatan Rambang Kapak Tengah Kota Prabumulih ?
2. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja secara parsial terhadap produktivitas kerja pegawai Di Kantor Kecamatan Rambang Kapak Tengah Kota Prabumulih ?
3. Bagaimana gaya kepemimpinan transaksional dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh terhadap produktivitas kerja pegawai Di Kantor Kecamatan Rambang Kapak Tengah Kota Prabumulih ?

1.3 Batasan Masalah

- 1 Penelitian ini dibatasi pada pengaruh gaya kepemimpinan transaksional dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja pegawai Di Kantor Kecamatan Rambang Kapak Tengah Kota Prabumulih. Data yang digunakan hanya mencakup kondisi gaya kepemimpinan transaksional, lingkungan kerja, dan tingkat produktivitas kerja pegawai yang diperoleh melalui kuesioner dan wawancara.
- 2 Objek penelitian ini adalah pegawai ASN dan PPPK kantor Kecamatan Rambang Kapak Tengah Kota Prabumulih yang berjumlah 55 pegawai.

1.4 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas maka terdapat tujuan penelitian ini sebagai berikut :

- 1 Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan transaksional secara parsial terhadap produktivitas kerja pegawai Di Kantor Kecamatan Rambang Kapak Tengah Kota Prabumulih.
- 2 Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja secara parsial terhadap produktivitas kerja pegawai Di Kantor Kecamatan Rambang Kapak Tengah Kota Prabumulih.
- 3 Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan transaksional dan lingkungan kerja secara simultan terhadap produktivitas kerja pegawai Di Kantor Kecamatan Rambang Kapak Tengah Kota Prabumulih.

1.5 Manfaat Penelitian

1 Manfaat Akademis

Penelitian ini memberikan kontribusi dalam pengembangan pengetahuan pada bidang manajemen sumber daya manusia, khususnya yang berkaitan dengan Gaya Kepemimpinan Transaksional dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Pegawai di Instansi Pemerintahan.

2 Manfaat praktisi

Penelitian ini bermanfaat bagi masyarakat sebagai sumber informasi serta dijadikan sebagai presepsi kantor camat rambang kapak tengah untuk mengembangkan gaya kepemimpinan transaksional dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja pegawai.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Gaya Kepemimpinan Transaksional

2.1.1 Pengertian Gaya Kepemimpinan Transaksional

Kepemimpinan transaksional digambarkan sebagai kepemimpinan yang memberikan penjelasan tentang apa yang menjadi tanggung jawab atau tugas bawahan serta imbalan yang dapat mereka harapkan jika standar yang ditentukan tercapai. gaya kepemimpinan ini, terbuka dalam hal membagikan informasi dan tanggung jawab kepada bawahan. meskipun keterbukaan ini merupakan komponen yang penting dalam menjalankan suatu organisasi, namun kepemimpinan ini tidak cukup untuk menerangkan usaha tambahan dan kinerja bawahan, apa yang sebetulnya dapat digali seorang pemimpin dari karyawannya. oleh karena itu diperlukan konsep lain, sehingga seorang pemimpin mampu menggali usaha atau kinerja tambahan dari bawahannya. Jadi tidak hanya sekedar kesepakatan tugas dan imbalan antara pimpinan dan bawahan. dalam kepemimpinan transaksional pemimpin dan pengikut bertindak sebagai pelaku tawar-menawar dalam suatu proses pertukaran yang melibatkan imbalan dan hukuman. Ide utama pendekatan transaksional adalah adanya satu pertukaran, pemimpin menginginkan apa yang dimiliki pengikut dan sebagai balasan pemimpin akan memberikan apa yang diinginkan oleh pengikut.

Dengan demikian, pemimpin transaksional memotivasi bawahan untuk bertindak sesuai dengan yang diharapkan melalui penetapan imbalan dan hukuman. Menurut pemimpin transaksional, hubungan manusia hanyalah rantai transaksi. akar ini gaya kepemimpinan adalah imbalan, hukuman, pertukaran ekonomi, emosional dan pertukaran jasmani dan lainnya seperti "transaksi". Untuk memahami gaya kepemimpinan ini dengan cara sederhana, hanya perlu berpikir seperti Pemimpin memimpin organisasi dan memberitahu pengikut apa tugas mereka karena ia mendapat gaji untuk itu. Jika follower menanggapi tugas mereka secara efisien mereka akan mendapatkan pahala dan hukuman kegagalan. Ini adalah bagaimana pemimpin transaksional memimpin kelompok. Kepemimpinan ini juga diakui sebagai kepemimpinan manajerial, karena pusat perhatian ini gaya

kepemimpinan adalah tentang tanggung jawab administrasi, organisasi, dan kinerja kelompok; kepemimpinan transaksional adalah gaya kepemimpinan di mana pemimpin mendorong ketaatan pengikut baik melalui penghargaan dan hukuman. Pemimpin transaksional timbul untuk menegakkan rantai aturan dan peraturan, pendekatan mereka tidak ingin mengubah masa depan. Pemimpin transaksional berlaku model pengganti, di mana imbalan yang diberikan untuk hasil yang baik atau hasil yang positif. Para pemimpin transaksional juga mampu memberi hukuman bagi upaya miskin atau hasil tidak puas. Kepemimpinan transaksional pada umumnya sangat dibutuhkan untuk mendisiplinkan bawahan dalam menjalankan organisasi. Sikap mendisiplinkan bawahan dapat diinterpretasikan secara berbeda setiap yang berdampak pada penilaian negatif. *“Transactional leaders: who guide and motivate their followers in the direction of established goals by clarifying role and task requirements”*. pemimpin transaksional adalah pemimpin yang membimbing atau memotivasi pengikut mereka ke arah tujuan yang ditetapkan dengan menjelaskan peran dan persyaratan tegas. (Robbins & Judge (2013:383); Lakahing & Widodo 2020).

Merujuk pada pendapat tersebut, dapat disimpulkan bahwa Kepemimpinan transaksional merupakan gaya kepemimpinan yang berfokus pada pertukaran antara pemimpin dan pengikut melalui imbalan dan hukuman untuk memotivasi pencapaian tugas yang disepakati, meskipun kurang mampu menggali usaha tambahan di luar kesepakatan tersebut.

2.1.2 Indikator Gaya Kepemimpinan Transaksional

Robbins & Judge (2013 : 383) ; Lakahing & Widodo (2020), menjelaskan bahwa indikator gaya kepemimpinan transaksional terdiri atas beberapa bagian, yaitu:

1. Melakukan kontrak pertukaran imbalan untuk usaha
Ini merujuk pada pembentukan kesepakatan eksplisit antara pemimpin dan pengikut, di mana usaha yang dilakukan dipertukarkan dengan imbalan tertentu.
2. Menjanjikan imbalan untuk kinerja yang baik

Bagian dari "*contingent reward*" dalam model mereka, di mana pemimpin menjanjikan penghargaan (misalnya, promosi atau insentif) secara spesifik untuk pencapaian kinerja tinggi. Ini mendorong pengikut untuk memenuhi standar melalui insentif positif, berbeda dari pendekatan karangan yang lebih reaktif.

3. Mengakui prestasi

Pemimpin secara aktif mengakui dan memuji pencapaian pengikut, seperti melalui pujian publik atau penghargaan. Robbins & Judge melihat ini sebagai elemen motivasi yang memperkuat perilaku positif, meskipun masih dalam kerangka transaksional yang berbasis imbalan.

4. Pemimpin mengawasi dan mencari penyimpangan dari aturan dan standar
Ini adalah "*management by exception (active)*", di mana pemimpin secara proaktif memantau kinerja untuk mendeteksi penyimpangan dari standar yang ditetapkan. Robbins & Judge menjelaskan bahwa ini melibatkan pengawasan ketat untuk mencegah masalah, dengan intervensi dini jika diperlukan.

5. Mengambil tindakan yang benar

Indikator ini merujuk pada aspek "*management by exception (active)*" dalam model kepemimpinan transaksional, di mana pemimpin secara proaktif mengambil tindakan korektif yang tepat ketika mendeteksi penyimpangan dari standar atau aturan yang telah ditetapkan. Ini bukan sekadar reaksi impulsif, melainkan langkah-langkah yang dirancang untuk memperbaiki situasi, seperti memberikan umpan balik spesifik, menyesuaikan tugas, atau menerapkan konsekuensi (misalnya, pelatihan tambahan atau penyesuaian target) untuk memastikan kepatuhan dan kinerja yang kembali sesuai.

6. Manajemen pengecualian pasif

Berbeda dari yang aktif, ini adalah pendekatan reaktif di mana pemimpin menunggu masalah muncul sebelum bertindak, seperti hanya mengintervensi setelah standar gagal tercapai. Robbins & Judge menggambarkan ini sebagai kurang efektif karena kurangnya pencegahan, sering kali mengarah pada kinerja yang stagnan.

7. Pemimpin mengintervensi jika standar tidak terpenuhi

Ini melengkapi manajemen pengecualian aktif, di mana pemimpin turun tangan dengan koreksi atau hukuman jika penyimpangan terdeteksi. Robbins & Judge menyoroti bahwa intervensi ini bisa berupa kritik atau penyesuaian tugas, untuk memastikan kepatuhan pada aturan.

8. Melepaskan tanggung jawab

Ini adalah "*laissez-faire leadership*", di mana pemimpin menghindari pengambilan keputusan dan membiarkan pengikut mandiri tanpa arahan. Robbins & Judge mengkritiknya sebagai bentuk kepemimpinan transaksional yang lemah, sering kali menghasilkan kekacauan dan rendahnya motivasi.

9. Menghindari membuat keputusan

Mirip dengan poin 8, ini menunjukkan pemimpin yang pasif, menunda atau menghindari keputusan penting. Robbins & Judge menjelaskan bahwa ini dapat merusak kepercayaan dan efektivitas tim, karena kurangnya arah dari pemimpin.

2.1.3 Aspek Gaya Kepemimpinan Transaksional

Menurut Edumeru *et al.*, (2023) : Greethy (2023 : 48- 49), Mengemukakan bahwa gaya kepemimpinan transaksional memiliki tiga aspek meliputi contingent rewards, active management-by exception dan passive management-by-exception.

1. *Contingent rewards*

Jenis pemimpin ini fokus pada hadiah kontingen (juga dikenal sebagai penguatan positif kontingen) atau hukuman kontingen (juga dikenal sebagai penguatan negatif kontingen). Hadiah kontingen (seperti pujian) diberikan ketika tujuan yang ditetapkan tercapai tepat waktu, sebelumnya, atau untuk menjaga bawahan bekerja dengan kecepatan yang baik pada waktu yang diberikan.

2. *Active management-by-exception*

Manajemen aktif dengan pengecualian berarti bahwa pemimpin terus melihat kinerja masing masing bawahan dan membuat perubahan pada pekerjaan bawahan untuk melakukan koreksi di seluruh proses

3. *Passive management-by-exception*

Pemimpin manajemen-oleh-pengecualian pasif menunggu masalah muncul sebelum memperbaiki masalah. Dengan kepemimpinan transaksional yang diterapkan untuk kebutuhan tingkat yang lebih rendah dan menjadi lebih manajerial dalam gaya, itu adalah dasar untuk kepemimpinan transformasional yang berlaku untuk kebutuhan tingkat yang lebih tinggi

2.1.4 Hubungan Antar Variabel

1. Hubungan gaya kepemimpinan transaksional terhadap lingkungan kerja
Gaya kepemimpinan transaksional berpengaruh secara parsial terhadap lingkungan kerja secara signifikan karena dapat menciptakan lingkungan kerja yang lebih disiplin, aman, dan mendukung (misalnya meningkatkan komunikasi dan kolaborasi antar pegawai)
2. Hubungan gaya kepemimpinan transaksional terhadap produktivitas kerja
Gaya kepemimpinan transaksional berpengaruh secara parsial terhadap produktivitas kerja karena secara langsung pemimpin transaksional memotivasi pegawai melalui reward dan kontrol, sehingga meningkatkan output kerja (misalnya, pegawai bekerja lebih efisien untuk menghindari hukuman atau mendapatkan imbalan)
3. Hubungan gaya kepemimpinan transaksional terhadap lingkungan kerja dan produktivitas kerja
Dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan transaksional memiliki pengaruh positif yang signifikan pada kedua variabel tersebut. Secara langsung, pendekatan ini meningkatkan produktivitas kerja melalui motivasi ekstrinsik berbasis reward dan punishment, yang mendorong pegawai untuk mencapai target dan menjaga disiplin, terutama dalam konteks birokrasi seperti kantor kecamatan. Sementara itu, secara tidak langsung, kepemimpinan transaksional membentuk lingkungan kerja yang lebih kondusif - baik fisik maupun psikologis - dengan menciptakan struktur yang stabil, mengurangi stres, dan meningkatkan kolaborasi, yang pada gilirannya mendukung produktivitas jangka panjang.

2.1.5 Manfaat Gaya Kepemimpinan Transaksional

Menurut Rivai (2014): Utomo *et al.*,(2022), Manfaat dari gaya kepemimpinan transformasional ini dapat memberikan motivasi serta memperjelas peran bawahannya sehingga dapat melaksanakan pekerjaan sesuai dengan tujuan yang diharapkan. Manfaat lain dari gaya kepemimpinan transaksional menurut Nothouse (2013); Utomo *et al.*,(2022), dapat menumbuhkan rasa peduli dan sosial antara bawahan dan pemimpin sehingga tidak terjadi kesenjangan sosial dalam sebuah organisasi. Gaya kepemimpinan transaksional ini memberikan manfaat terhadap bawahan karena pemimpin ini memiliki kharisma sehingga memberikan perhatian lebih kepada bawahannya.

Berdasarkan pendapat para ahli yang disebutkan, gaya kepemimpinan transaksional menawarkan beberapa manfaat utama dalam konteks organisasi. Menurut Northouse (2013); Utomo *et al.*,(2022), gaya ini dapat menumbuhkan rasa peduli dan sosial antara bawahan dan pemimpin, sehingga mencegah terjadinya kesenjangan sosial dalam organisasi. Selain itu, pemimpin transaksional yang memiliki kharisma memberikan perhatian lebih kepada bawahannya, yang pada akhirnya memberikan manfaat langsung bagi bawahan dalam menjalankan tugas mereka. Secara keseluruhan, gaya ini menekankan hubungan timbal balik yang harmonis dan suportif, meskipun berbeda dari gaya transformasional yang lebih fokus pada motivasi intrinsik dan klarifikasi peran seperti yang disebutkan Rivai, (2014) ; Utomo *et al.*,(2022).

2.2 Lingkungan Kerja

2.2.1 Pengertian Lingkungan Kerja

Dalam dunia kerja pada suatu perusahaan banyak sekali aspek penunjang yang mendukung berjalannya suatu misi ataupun tujuan perusahaan antara lain adalah karyawan, disiplin kerja karyawan, peralatan kerja karyawan, lingkungan kerjanya. Hal-hal tersebut akan dibahas peneliti mengenai lingkungan kerja sebab lingkungan kerja berpengaruh besar terhadap keadaan pekerjaan yang ada di perusahaan. Lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya di mana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta

pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok (Sedarmayanti 2017 ; Farhan & Indriyaningrum 2023).

Dengan memperhatikan lingkungan kerja diharapkan mampu menambah semangat dalam menyelesaikan tugas-tugas yang dibebankan dari perusahaan. Lingkungan kerja dalam suatu perusahaan sangat penting untuk diperhatikan. Meskipun lingkungan kerja tidak melakukan proses produksi dalam perusahaan tersebut, akan tetapi lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap karyawan yang melakukan pekerjaan tersebut.

Merujuk pada pendapat tersebut, dapat disimpulkan bahwa Definisi ini menekankan bahwa lingkungan kerja bukan hanya aspek fisik, tetapi juga melibatkan interaksi sosial dan sistem kerja yang memengaruhi produktivitas dan kesejahteraan pekerja.

2.2.2 Indikator Lingkungan Kerja

Menurut Sedarmayanti (2017) ; Farhan & Indriyaningrum (2023), menyebutkan indikator lingkungan kerja fisik yaitu :

1. Penerangan cahaya

Penerangan merupakan faktor penting yang harus diperhatikan, karena jika ruang kerja kurang mendapat cahaya atau terlalu silau maka dapat berpengaruh terhadap penglihatan sehingga berpotensi mengganggu pekerjaan.

2. Suhu Udara

Suhu udara perlu diperhatikan agar karyawan merasa nyaman. Suhu udara yang baik adalah suhu udara yang masih dapat diterima oleh kondisi tubuh.

3. Kebersihan

Kebersihan ruangan dan lingkungan kerja harus dipenuhi oleh setiap perusahaan. Selain kebersihan sebagian dari iman, bekerja di tempat yang bersih dapat menimbulkan perasaan nyaman. Betah bekerja di perusahaan merupakan salah satu motivasi penting bagi karyawan agar bersemangat dalam meningkatkan produktivitas kerjanya.

4. Penggunaan Alat

Perlengkapan Kerja Dengan ditunjang menggunakan peralatan yang mendukung dan sesuai dengan yang diharapkan karyawan, maka akan mampu untuk meningkatkan produktivitas kerja sesuai dengan harapan perusahaan.

5. Keamanan Bekerja

Keamanan di tempat kerja perlu diperhatikan, karena hal tersebut berpengaruh terhadap produktivitas pekerja. Agar keamanan dapat terjamin salah satunya dengan pemanfaatan SATPAM (Satuan Petugas Keamanan) dan juga perlunya memperhatikan konstruksi gedung agar layak untuk digunakan.

6. Hubungan kerja antara atasan dan bawahan

Adanya komunikasi yang baik, rasa hormat dan kepatuhan antara atasan dan bawahan, maka tujuan instansi akan mudah tercapai.

7. Hubungan kerja antar rekan kerja

Menjalin hubungan antar rekan kerja yang baik, maka kerja sama dalam tim dapat berjalan dengan mudah.

2.2.3 Jenis – Jenis Lingkungan Kerja

Menurut Sedarmayanti (2017) ; Farhan & Indriyaningrum (2023), jenis lingkungan kerja di bagi menjadi 2 jenis yaitu :

1. Lingkungan kerja fisik :

Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung.

2. Lingkungan kerja non fisik :

Lingkungan kerja non-fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan.

2.2.4 Faktor – Faktor Lingkungan Kerja

Menurut Sedarmayanti (2017) ; Farhan & Indriyaningrum (2023), lingkungan kerja dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu :

1. Penerangan

Cahaya atau penerangan sangat besar manfaatnya bagi karyawan guna mendapat keselamatan dan kelancaran kerja. Oleh sebab itu perlu diperhatikan adanya penerangan (cahaya) yang terang tetapi tidak menyilaukan. Cahaya yang kurang jelas, sehingga pekerjaan akan lambat, banyak mengalami kesalahan, dan pada skhirnya menyebabkan kurang efisien dalam melaksanakan pekerjaan, sehingga tujuan organisasi sulit dicapai.

2. Temperatur ditempat bekerja

Dalam keadaan normal, tiap anggota tubuh manusia mempunyai temperatur berbeda. Tubuh manusia selalu berusaha untuk mempertahankan keadaan normal, dengan suatu sistem tubuh yang sempurna sehingga dapat menyesuaikan diri dengan perubahan yang terjadi di luar tubuh. Tetapi kemampuan untuk menyesuaikan diri tersebut ada batasnya, yaitu bahwa tubuh manusia masih dapat menyesuaikan dirinya dengan temperatur luar jika perubahan temperatur luar tubuh tidak lebih dari 20% untuk kondisi panas dan 35% untuk kondisi dingin, dari keadaan normal tubuh.

Menurut hasil penelitian, untuk berbagai tingkat temperatur akan memberi pengaruh yang berbeda. Keadaan tersebut tidak mutlak berlaku bagi setiap karyawan karena kemampuan beradaptasi tiap karyawan berbeda, tergantung di daerah bagaimana karyawan dapat hidup.

3. Kelembaban

Kelembaban adalah banyaknya air yang terkandung dalam udara, biasa dinyatakan dalam persentase. Kelembaban ini berhubungan atau dipengaruhi oleh temperatur udara, dan secara bersama-sama antara temperatur, kelembaban, kecepatan udara bergerak dan radiasi panas dari udara tersebut akan mempengaruhi keadaan tubuh manusia pada saat menerima atau melepaskan panas dari tubuhnya. Suatu keadaan dengan temperatur udara sangat panas dan kelembaban tinggi, akan menimbulkan pengurangan panas dari tubuh secara besar-besaran, karena sistem penguapan. Pengaruh lain adalah makin cepatnya denyut jantung karena makin aktifnya peredaran darah untuk memenuhi kebutuhan oksigen, dan

tubuh manusia selalu berusaha untuk mencapai keseimbangan antar panas tubuh dengan suhu disekitarnya.

4. Sirkulasi udara ditempat bekerja

Oksigen merupakan gas yang dibutuhkan oleh makhluk hidup untuk menjaga kelangsungan hidup, yaitu untuk proses metabolisme. Udara di sekitar dikatakan kotor apabila kadar oksigen, dalam udara tersebut telah berkurang dan telah bercampur dengan gas atau bau-bauan yang berbahaya bagi kesehatan tubuh. Sumber utama adanya udara segar adalah adanya tanaman di sekitar tempat kerja. Tanaman merupakan penghasil oksigen yang dibutuhkan oleh manusia. Dengan sukunya oksigen di sekitar tempat kerja, ditambah dengan pengaruh secara psikologis akibat adanya tanaman di sekitar tempat kerja, keduanya akan memberikan kesejukan dan kesegaran pada jasmani. Rasa sejuk dan segar selama bekerja akan membantu mempercepat pemulihan tubuh akibat lelah setelah bekerja.

5. Kebisingan ditempat kerja

Salah satu polusi yang cukup menyibukkan para pakar untuk mengatasinya adalah kebisingan, yaitu bunyi yang tidak dikehendaki oleh telinga. Tidak dikehendaki, karena terutama dalam jangka panjang bunyi tersebut dapat mengganggu ketenangan bekerja, merusak pendengaran, dan menimbulkan kesalahan komunikasi, bahkan menurut penelitian, kebisingan yang serius bisa menyebabkan kematian.

6. Getaran mekanis

Getaran mekanis artinya diantaranya getaran yang ditimbulkan oleh alat mekanis, yang sebagian dari getaran ini sampai ke tubuh karyawan dan dapat menimbulkan akibat yang tidak diinginkan. Getaran mekanis pada umumnya sangat mengganggu tubuh karena ketidak teraturannya, baik tidak teratur dalam intensitas maupun frekwensinya.

7. Bau

Adanya bau-bauan di sekitar tempat kerja dapat dianggap sebagai pencemaran, karena dapat mengganggu konsentrasi bekerja, dan bau-bauan yang terjadi terus menerus dapat mempengaruhi kepekaan penciuman. Pemakaian “air condition” yang tepat merupakan salah satu cara yang dapat

digunakan untuk menghilangkan bau-bauan yang mengganggu di sekitar tempat kerja.

8. Tata warna

Menata warna di tempat kerja perlu dipelajari dan direncanakan dengan sebaik-baiknya. Pada kenyataannya tata warna tidak dapat dipisahkan dengan penataan dekorasi. Hal ini dapat dimaklumi karena warna mempunyai pengaruh besar terhadap perasaan. Sifat dan pengaruh warna kadang-kadang menimbulkan rasa senang, sedih, dan lain-lain, karena dalam sifat warna dapat merangsang perasaan manusia.

9. Dekorasi

Dekorasi ada hubungannya dengan tata warna yang baik, karena itu dekorasi tidak hanya berkaitan dengan hasil ruang kerja saja tetapi berkaitan juga dengan cara mengatur tata letak, tata warna, perlengkapan, dan lainnya untuk bekerja.

10. Musik

Menurut para pakar, musik yang nadanya lembut sesuai dengan suasana, waktu dan tempat dapat membangkitkan dan merangsang karyawan untuk bekerja. Oleh karena itu lagu-lagu perlu dipilih dengan selektif untuk dikumandangkan di tempat kerja. Tidak sesuainya musik yang diperdengarkan di tempat kerja akan mengganggu konsentrasi kerja.

11. Keamanan

Guna menjaga tempat dan kondisi lingkungan kerja tetap dalam keadaan aman maka perlu diperhatikan adanya keberadaannya. Salah satu upaya untuk menjaga keamanan di tempat kerja, dapat memanfaatkan tenaga Satuan Petugas Keamanan.

2.3 Produktivitas Kerja

2.3.1 Pengertian Produktivitas Kerja

Keberhasilan perusahaan ditentukan oleh sumber daya manusia, karena tanpa adanya sumber daya manusia perusahaan tidak akan mampu untuk mencapai tujuannya. Sumber daya manusia yang baik dan optimal akan berpengaruh secara langsung terhadap kesuksesan perusahaan dalam mencapai tujuannya. Perusahaan

yang sukses tidak hanya memberikan tugas tugas terhadap karyawan, tetapi juga memperhatikan kebutuhan karyawannya sehingga karyawan bisa merasa nyaman dalam bekerja. Sumber daya manusia yang sudah terpenuhi kebutuhannya, maka mereka akan memberikan kemampuan lebih dari yang diinginkan oleh perusahaan sehingga produktivitas dari karyawan juga dinilai sangat baik oleh perusahaan. Produktivitas kerja adalah bagaimana menghasilkan atau meningkatkan hasil barang dan jasa setinggi mungkin dengan memanfaatkan sumber daya secara efisiensi (Sutrisno 2017 : 100.; Apriani *et al* 2023).

Merujuk pada pendapat tersebut, dapat disimpulkan bahwa Produktivitas kerja didefinisikan sebagai rasio antara keseluruhan hasil kerja yang telah ditentukan untuk menghasilkan suatu produk dengan tenaga kerja yang digunakan. Definisi ini menekankan pentingnya efisiensi dalam mengukur output relatif terhadap input sumber daya manusia, yang berkontribusi pada kesuksesan perusahaan secara keseluruhan.

2.3.2 Indikator Produktivitas Kerja

Menurut Sutrisno (2017) : 104 ; Apriani *et al.*, (2023), menjelaskan bahwa indikator produktivitas kerja terdiri atas beberapa bagian, yaitu:

1. Kemampuan
Kemampuan karyawan menjadi profesionalisme dalam bekerja. Karyawan dibekali keterampilan untuk menjadi daya dalam menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan.
2. Meningkatkan hasil yang dicapai
Bertekad meningkatkan hasil yang dicapai. Upaya ini berguna untuk meningkatkan produktivitas kerja perusahaan dan menambah kuantitas hasil dalam bekerja.
3. Semangat kerja
Berusaha untuk lebih baik dari kemarin dan meningkatkan kinerja kerja. Semangat mampu membuat karyawan untuk mengevaluasi dari hari sebelumnya.
4. Pengembangan diri

Pengembangan diri senantiasa dilakukan untuk meningkatkan hasil kerja dengan kemampuan diri yang dimiliki. Melalui langkah pengembangan diri seorang karyawan akan menemukan tantangan dan harapan. Tantangan yang terjadi setiap karyawan akan membuat sebuah motivasi untuk bersaing secara sehat. Begitu harapan akan berdampak untuk memiliki keinginan seorang karyawan meningkatkan kemampuan.

5. Mutu

Berusaha meningkatkan mutu yang baik dan berkualitas dari yang sebelumnya. Meningkatkan mutu bermanfaat untuk meningkatkan hasil yang terbaik bagi perusahaan dan pengaruhnya produktivitas perusahaan meningkat.

6. Efisiensi

Membandingkan sumber daya yang digunakan dengan apa yang dicapainya selama berlangsungnya proses kerja.

2.3.3 Faktor – Faktor Produktivitas Kerja

Menurut Robbins & Judge (2013) ; Ma'ruf & Kusumaningtyas (2024), faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja adalah :

1. Keterampilan dan kemampuan

Pegawai yang memiliki keterampilan dan kemampuan yang dibutuhkan untuk menyelesaikan pekerjaan mereka agar lebih lebih produktif

2. Motivasi

Pegawai yang termotivasi akan berusaha keras untuk mencapai tujuan mereka

3. Kepuasan kerja

Orang – orang yang merasa senang dengan pekerjaan mereka cenderung memberikan hasil kerja yang lebih baik

4. Keterlibatan pegawai

Pegawai yang terlibat dalam pekerjaan mereka akan lebih produktif

5. Kepemimpinan

Pemimpin yang efektif dapat menciptakan lingkungan kerja yang kondusif bagi produktivitas pegawai.

6. Manajemen stres

Pegawai yang mampu mengelola stres mereka akan lebih produktif

7. Keseimbangan antara kehidupan kerja dan pribadi

Pegawai yang memiliki keseimbangan yang baik antara kehidupan kerja dan pribadi akan lebih produktif.

2.4 Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu adalah rangkuman atau uraian mengenai hasil-hasil penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti sebelumnya yang memiliki hubungan dengan topik atau variabel penelitian yang sedang dikaji. dimana sebagai dasar untuk menunjukkan bahwa penelitian yang dilakukan saat ini memiliki landasan ilmiah serta untuk mengetahui perbedaan hasil dengan penelitian sebelumnya. berikut adalah penelitian terdahulu yang menjadi bahan pendukung dan acuan dalam penelitian ini :

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

No	Nama Peneliti	Judul Peneliti	Hasil Peneliti
1.	Marthen Yacob Lakahing dan Sri Widodo Sumber : JURNAL ILMIAH M-PROGRESS VOL.10, NO. 2, Juni 2020	Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Dan Gaya Kepemimpinan Transaksional Terhadap Kinerja (Studi Pada Pt Asdp Indonesia Ferry Per Sero) Cabang Sape	Dengan demikian, secara teoretik dan pembuktian secara empirik yang dilaksanakan dalam penelitian ini menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional dan kepemimpinan transaksional secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan
2.	Rafi Muhammad Farhan1), Kis Indriyaningrum2) Sumber : Visionda jurna manajemen dan bisnis Volume 9 Nomor 1 Juni 2023	Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	Hasil penelitian menunjukan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan dari Lingkungan Kerja(X3) terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT. Dekael Semarang, hasil tersebut dapat dilihat dari pengujian hipotesis persial (Uji t) yang menunjukan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.
3.	Shella Apriani 1); Suci Putri Lestari 2); Kusuma Agdhi Rahwana3) Sumber : Jurnal Of Indonesia Management (JIM) Vol. 3 No. 3 September 2023	Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pabrik Kerupuk Hikmah	Dengan demikian Ha diterima dan Ho ditolak, maka dapat disimpulkan bahwa secara parsial lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.

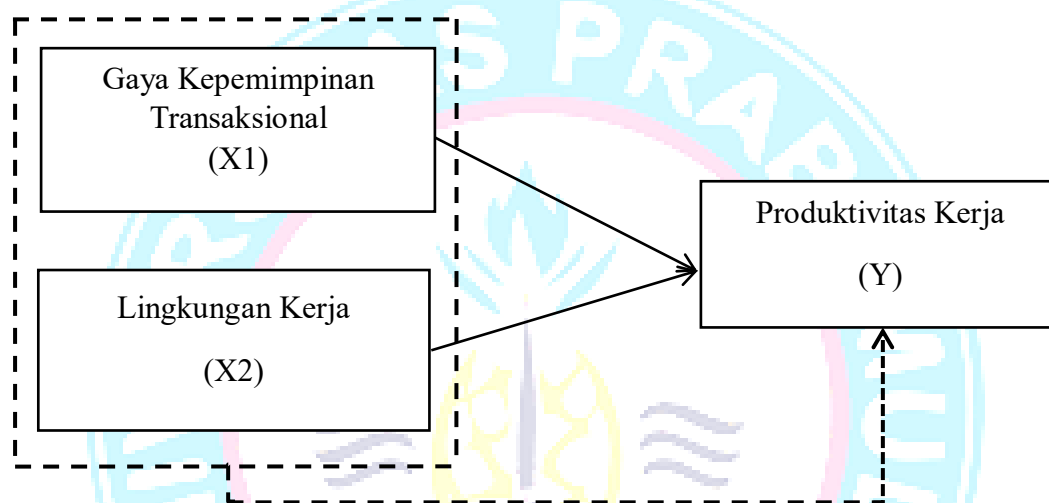
4.	Syika Putri Sani,Mahmud Syarif ,Desy Tri Anggraini. Sumber :Ikraith-Ekonomika Vol 8 No 2 Juli 2025	Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pada Kantor Kelurahan Jati Asih	Hasil penelitian ini menunjukkan koefisien determinasi, terdapat hubungan kuat antara gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja nilai R ² 58,3% atau 0,583 dapat menjelaskan variasi terhadap produktivitas kerja. Sisanya sebesar 41,7% yang dipengaruhi oleh faktor – faktor lain diluar variabel yang di teliti dalam model ini.
5.	Khairunisa Nur Baiti,2 Djumali,3 Eny Kustiyah sumber : Edunomika – Vol. 04, No. 01 (Februari 2020)	Produktivitas Kerja Karyawan Di Tinjau Dari Motivasi ,Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Pada Pt Iskandar Indah Printing Textile Surakarta	Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja pada PT. Iskandar Indah Printing Textile Surakarta. Dengan didukung lingkungan kerja yang bersih, aman dan kondusif akan meningkatkan produktivitas kerja karyawan dan memberikan kenyamanan dalam bekerja.
6.	Linda Suprihatin,Denok Sunarsi.Sumber :Jurnal Ilmiah Ilmu pendidikan,Volume 4,Nomor 1,Januari 2021	Pengaruh Kepemimpinan Transaksional Dan Lingkungan Kerja Terhadap Pegawai Di Pusat Pendidikan Dan Pelatihan Pegawai Kementrian Pendidikan Dan Kebudayaan	Kepemimpinan Transaksional dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai secara bersama-sama memiliki nilai korelasi 0,601 sedang untuk r square 0,3612, hal terbukti bahwa Kepemimpinan Transaksional dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai memberikan kontribusi cukup besar dan cukup signifikan, yaitu 36,12%. Oleh sebab itu perlu adanya suatu alat yang dapat menjalankan roda organisasi di unit kerja Pusdiklat pegawai Kemdikbud seperti kegiatan pembinaan pegawai, mengikuti diklat, dan workshop, serta pelatihan yang terkait dengan kompetensi pegawai.
7.	Penulis: Khaeruman, ST., MM., CHRA., dkk. Sumber : Konsep & studi kasus,Penerbit CV.AA.RIZKY Cetakan pertama 25,september 2021	Meningkatkan Kinerja Manajemen Sumber Daya Manusia Konsep & Studi Kasus	Kesimpulannya bahwa di perusahaan A pegawai/ karyawannya kinerjanya baik karena di pengaruhi oleh gaya kepemimpinan atasannya sehingga dapat memberikan hasil yang maksimal terhadap perusahaan/instansi dengan pencapaian target yang memuaskan, dan lingkungan kerja pun membuat karyawan di perusahaan A bekerja dengan nyaman sehingga berakibat karyawannya bekerja secara maksimal. Jadi gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja di perusahaan A sangat berpengaruh terhadap kinerja di perusahaan tersebut.

Sumber:Diolah Dari Jurnal 2020 – 2025

2.5 Kerangka Pemikiran

Kerangka pemikiran merupakan alur berpikir atau penelitian yang dijadikan pola atau landasan berpikir peneliti dalam mengadakan penelitian terhadap objek yang dituju (Sugiyono, 2013 : Azizah *et al.*,: 2025).

Pada penelitian ini variabel independen yaitu, Gaya kepemimpinan transaksional dan lingkungan kerja sedangkan variabel dependen yaitu, produktivitas kerja. Penelitian ini menggunakan kerangka pemikiran yang dapat dilihat pada gambar 2.1 berikut :



Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran

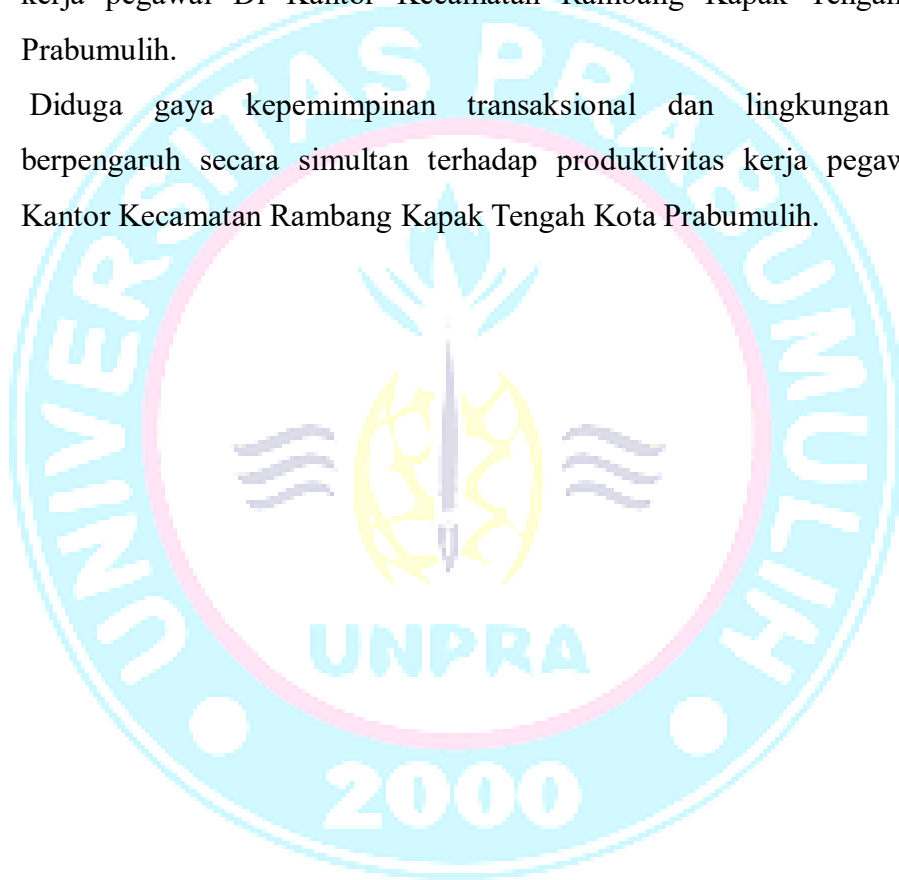
Keterangan :

- = Pengaruh secara parsial
 - - - - -→ = Pengaruh secara simultan

2.6 Hipotesis

Hipotesis penelitian adalah jawaban sementara terhadap pernyataan penelitian yang diajukan. Ini berupa pernyataan singkat yang memerlukan verifikasi empiris melalui tinjauan teoritis atau pengetahuan yang relevan, memastikan bahwa bukanlah spekulasi (Harahap *et al.*, 2023:195), Maka dari itu peneliti menetapkan dugaan sementara yang akan diuji kebenarannya secara empiris, dengan hipotesis sebagai berikut :

- Ho : Diduga gaya kepemimpinan transaksional dan lingkungan kerja tidak berpengaruh baik secara parsial maupun simultan terhadap produktivitas kerja pegawai Di Kantor Kecamatan Rambang Kapak Tengah Kota Prabumulih
- H1 : Diduga gaya kepemimpinan transaksional berpengaruh secara parsial terhadap produktivitas kerja pegawai Di Kantor Kecamatan Rambang Kapak Tengah Kota Prabumulih
- H2 : Diduga lingkungan kerja berpengaruh secara parsial terhadap produktivitas kerja pegawai Di Kantor Kecamatan Rambang Kapak Tengah Kota Prabumulih.
- H3 : Diduga gaya kepemimpinan transaksional dan lingkungan kerja berpengaruh secara simultan terhadap produktivitas kerja pegawai Di Kantor Kecamatan Rambang Kapak Tengah Kota Prabumulih.



BAB III

METEDEOLOGI PENELITIAN

3.1 Lokasi dan Waktu Penelitian

3.1.1 Lokasi Penelitian

Penelitian ini akan dilaksanakan Di Kantor Kecamatan Rambang Kapak Tengah Kota Prabumulih, yang berlokasi di Tanjung Rambang, Kecamatan Rambang Kapak Tengah, Kota Prabumulih, Provinsi Sumatera Selatan, Indonesia.

3.1.2 Waktu Penelitian

Adapun waktu penelitian ini direncanakan akan dilaksanakan dalam waktu kurang lebih 6 bulan, yang dimulai dari 15 desember 2025 hingga 31 mei 2026.

3.1.3 Objek Penelitian

Objek dalam penelitian ini adalah pegawai Kantor Kecamatan Rambang Kapak Tengah Kota Prabumulih yang berjumlah 55 terdiri dari PNS sebanyak 14 orang dan PPPK 41 orang, dengan fokus kajian pada gaya kepemimpinan transaksional dan lingkungan kerja terhadap produktivitas pegawai di instansi pemerintahan tersebut.

3.2 Metode dan Desain Penelitian

3.2.1 Metode Penelitian

Metode penelitian adalah prosedur, cara, atau langkah – langkah ilmiah yang sistematis untuk memperoleh data guna menjawab masalah, menguji teori, atau memecahkan suatu fenomena. Menurut Sugiyono (2019:2) ; Rahmadani (2021), metode penelitian merupakan cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu.

3.2.2 Desain Penelitian

Desain penelitian yang digunakan adalah desain penelitian asosiatif dengan pendekatan *explanatory survey*. Desain asosiatif dipilih karena bertujuan untuk

mengetahui hubungan atau pengaruh antara dua atau lebih variabel sehingga dapat menjelaskan bagaimana suatu variabel berkontribusi terhadap variabel lainnya. Sementara itu, pendekatan *explanatory survey* digunakan karena pengumpulan data secara langsung dari responden untuk menjelaskan hubungan antar variabel. Instrumen berupa kuesioner memuat serangkaian pertanyaan terkait persepsi responden mengenai gaya kepemimpinan transaksional, lingkungan kerja dan produktivitas kerja pegawai.

3.2.3 Pendekatan Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Menurut Sugiyono (2019:16 -17) ; Rahmadani (2021), metode penelitian kuantitatif adalah metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

3.3 Populasi dan Sampel

3.3.1 Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono 2019:126 ; Cahyadi : 2022). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Di Kantor Kecamatan Rambang Kapak Tengah Kota Prabumulih yang berjumlah 55 Orang.

3.3.2 Sampel

Menurut Sugiyono (2023:127) ; Cahyadi (2022), sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Adapun teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sampling jenuh, teknik sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel (Sugiyono 2014 :116.; Sari & Ratmono 2021). Maka dari itu, Penulis memilih sampel menggunakan teknik sampling jenuh karena jumlah

populasi yang relative kecil. Sehingga sampel yang digunakan pada penelitian ini berjumlah 55 orang yang terdiri dari pns 14 orang dan pppk 41 orang.

3.4 Jenis Data dan Sumber Data

3.4.1 Jenis Data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian menggunakan 2 jenis data yaitu data primer dan data sekunder, berikut penjelasan mengenai data primer dan data sekunder :

1. Data primer

Data kuantitatif adalah data yang berbentuk angka dan data kuantitatif bisa disebut sebagai data berupa angka dalam arti sebenarnya (Juhaldi *et al.*, 2022:181). Informasi dari data ini berupa angka yang digunakan untuk menganalisis fenomena secara statistik. Seperti skor kuesioner, jumlah karyawan, dan lain-lain.

2. Data sekunder

Data kualitatif adalah data yang tidak berbentuk angka, data kualitatif memiliki ciri tidak bisa dilakukan operasi matematika seperti, penambahan, pengurangan, perkalian, dan pembagian (Juhaldi *et al.*, 2022:179). Data kualitatif umumnya diperoleh melalui wawancara, observasi, dan dokumentasi, serta digunakan untuk memahami makna, persepsi, dan kondisi tertentu secara mendalam.

3.4.2 Sumber Data

Sumber data dalam penelitian adalah segala sesuatu yang dapat memberikan informasi kepada peneliti untuk menjawab rumusan masalah.

Sumber data yang digunakan penulis ada dua jenis yaitu :

1. Sumber data primer

Harahab *et al.*, (2023:76), Menjelaskan data primer merupakan data yang dikumpulkan secara langsung oleh peneliti. Dalam penelitian kuantitatif, cara paling umum untuk mengumpulkan data primer adalah melalui kuesioner dan wawancara.

2. Sumber data sekunder

Harahab *et al.*, (2023:76), Mengungkapkan bahwa data sekunder adalah data yang telah ada sebelumnya dan dikumpulkan oleh pihak lain. Data sekunder biasanya berasal dari sumber-sumber tidak langsung seperti buku, jurnal, dan arsip perusahaan.

3.5 Definisi Operasional Variabel Penelitian

3.5.1 Variabel Penelitian

Variabel penelitian adalah segala sesuatu yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2023:67). Pada penelitian ini penulis menggunakan 2 jenis variabel yaitu :

1. Variabel independen (X)

Variabel independen adalah variabel yang mempengaruhi atau menjadi penyebab terjadinya perubahan pada variabel lain. Variabel ini sering disebut variabel bebas, karena nilainya tidak dipengaruhi oleh variabel lain dalam penelitian. Variabel independen dalam penelitian ini adalah:

1. Gaya kepemimpinan transaksional (X1)
2. Lingkungan kerja (X2)

2. Variabel dependen (Y)

Variabel dependen adalah variabel yang dipengaruhi atau menjadi akibat dari variabel independen. Variabel ini disebut juga variabel terikat, karena nilainya tergantung pada variabel lain. Variabel dependen dalam penelitian ini adalah produktivitas kerja (Y)

3.5.2 Operasional Variabel Penelitian

Menurut Sugiyono (2019:38) ; Setiani & Andini (2023), menyatakan “variabel penelitian adalah suatu atribut atau sifat atau nilai dari orang, obyek, organisasi atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti kemudian Dalam untuk ditarik dipelajari dan kesimpulan”. Dengan kata lain, operasional variabel penelitian merupakan proses untuk mendefinisikan dan

menjelaskan secara konkret variabel-variabel penelitian yang akan diukur dalam suatu penelitian. Tujuannya adalah untuk memastikan bahwa semua pihak yang terlibat dalam penelitian memiliki pemahaman yang sama tentang variabel yang diukur, sehingga data yang dikumpulkan dapat diinterpretasikan dengan tepat. operasional independen dan dependen dalam penelitian ini adalah gaya kepemimpinan transaksional dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja pegawai Di Kantor Kecamatan Rambang Kapak Tengah Kota Prabumulih yang dapat dilihat pada tabel 3.1 berikut ini :

Tabel 3.1 Definisi Operasional Variabel

Definisi Variabel	Indikator	Kuesioner	Skala
Gaya kepemimpinan transaksional (X1) Gaya kepemimpinan transaksional adalah <i>“Transactional leader: who guide pf of motivate their followers in the direction of established goals by clarifying role and task requierements”</i>. Pemimpin transaksional adalah pemimpin yang membimbing atau memotivasi pengikut mereka ke arah tujuan yang ditetapkan dengan menjelaskan peran dan persyaratan tegas (Robbins & Judge (2013) ; Lakahing & Widodo (2020).	1.Melakukan kontrak pertukaran imbalan untuk usaha 2.Menjanjikan imbalan untuk kinerja yang baik 3.Mengakui prestasi 4.Pemimpin mengawasi dan mencari penyimpangan dari aturan standar 5.Mengambil tindakan yang benar 6.Manajemen pengecualian pasif 7.Pemimpin mengintervensi jika standar tidak terpenuhi 8.Melepaskan tanggung jawab 9.Menghindari membuat keputusan Robbins & Judge (2013) ; Lakahing & Widodo (2020).	1 2 3 4 5 6 7 8 9-10	Likert 1 - 5
Lingkungan kerja (X2) Lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitar nya dimana seseorang bekerja, metode kerja nya, serta pengaturan kerja nya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok (Sedarmayanti 2017; Farhan & Indriyaningrum 2023). Sedarmayanti (2017) ; Farhan & indriyaningrum (2023) .	1.Penerangan cahaya 2.Suhu udara 3.Kebersihan 4.Penggunaan alat 5.Keamanan bekerja 6.Hubungan kerja antara atasan dan bawahan 7.Hubungan kerja antar rekan kerja	1 2 3 4-5 5-6 7-8 9-10	Likert 1- 5

Produktivitas kerja (Y)	1.Kemampuan	1-2	Likert 1-5
Produktivitas kerja adalah bagaimana menghasilkan atau meningkatkan hasil barang dan jasa tertinggi mungkin dengan memanfaatkan sumber daya secara efisiensi (Edy Sutrisno 2017 : 100 ; Apriani <i>et al.</i> ,2023)	2.Meningkatkan hasil yang dicapai	2-3	
	3.Semangat kerja	4-5	
	4.Pengembangan diri	6-8	
	5.Mutu	9	
	6.Efisiensi	10	
	Edy Sutrisno (2017 : 104) ; Apriani <i>et al.</i> ,(2023).		

Sumber : Data sekunder yang diolah peneliti tahun 2026

3.6 Teknik Pengumpulan data

Teknik pengumpulan data adalah langkah yang paling utama dalam penelitian ,karena tujuan utama dari penelitian adalah mendapatkan data (Sugiyono, 2019 : 296.; Cahyadi.,2022). Tujuan dari teknik pengumpulan data adalah untuk mendapatkan data yang valid,akurat dan terpercaya sehingga kesimpulan penelitian tidak akan diragukan kebenarannya. Teknik dalam pengumpulan data yang digunakan oleh penelitian ini adalah :

1. Observasi

Observasi sebagai teknik pengumpulan data yang mempunyai ciri spesifik bila dibandingkan dengan teknik yang lainnya.observasi dilakukan dengan melihat langsung dilapangan (Sugiyono,2017 ; Sari & Arifin 2022).

2. Wawancara

Wawancara yaitu mendapatkan informasi dengan cara bertanya langsung atau tak langsung kepada responden. Wawancara adalah salah satu bagian yang terpenting dari setiap survey, tanpa wawancara ,peneliti akan kehilangan informasi yang hanya dapat diperoleh dengan jalan bertanya langsung kepada responden.

3. Kuesioner

Kuesioner merupakan teknik pengumpulam data dengan cara peneliti memberikan daftar pertanyaan yang tertulis untuk dijawab oleh responden (Sugiyono,2014 : 230 ; Sari & Arifin 2022). Dalam pelaksanaannya, kuesioner biasanya menggunakan skala likert, yaitu pilihan jawaban berjenjang seperti sangat setuju, setuju, netral, tidak setuju, dan sangat tidak

setuju untuk mengukur tingkat sikap atau persepsi responden secara lebih terstruktur.

4. Dokumentasi

Dokumentasi melibatkan pengumpulan data dari dokumen, arsip, atau bahan tertulis lainnya yang berkaitan dengan fenomena penelitian. Dokumen yang digunakan dapat berupa catatan, laporan, surat, buku, atau dokumen resmi lainnya. Studi dokumentasi memberikan wawasan tentang konteks historis, kebijakan, peristiwa, dan perkembangan yang relevan dengan fenomena yang diteliti (Creswell, 2014; Permana.,2024).

3.7 Instrumen Penelitian

Menurut Sugiyono (2022:166) ; Tamba *et al.*,(2023), instrument penelitian adalah suatu alat yang digunakan mengukur fenomena alam maupun sosial yang diamati. Secara spesifik semua fenomena ini disebut variabel penelitian. Maka dapat disimpulkan bahwa instrument penelitian merupakan suatu alat yang digunakan peneliti dalam menyimpulkan dalam mengolah data untuk mempermudah peneliti memperoleh hasil penelitian yang valid.

Instrumen utama dalam penelitian ini adalah kuesioner terstruktur yang disebarkan langsung kepada responden dengan nilai dari pertanyaan dengan skala likert 1-5 (sangat tidak setuju hingga sangat setuju.berikut ini adalah tabel skala pengukuran skor sebagai berikut :

Tabel 3.2 Skor Skala Likert

1. Sangat Setuju	(SS)	Skor 5
2. Setuju	(S)	Skor 4
3. Netral	(N)	Skor 3
4. Tidak setuju	(TS)	Skor 2
5. Sangat tidak setuju	(STS)	Skor 1

3.8 Uji Instrumen

3.8.1 Uji Validitas

Menurut Sujarweni (2019:165) ; Akila (2021), menjelaskan bahwa uji validitas adalah alat analisis yang digunakan untuk mengukur valid atau tidak suatu pertanyaan/kusioner. Kusioner/pertanyaan dikatakan sah atau valid jika pertanyaan pada kusioner tersebut mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kusioner itu, uji signifikan dilakukan dengan membandingkan nilai r hitung dengan nilai r tabel. uji validitas digunakan untuk mengetahui kesamaan antar data yang terkumpul dengan data yang sesungguhnya apa yang terjadi pada objek penelitian sehingga terdapat data yang valid. tujuan uji validitas adalah untuk memverifikasi kesalaran antara data yang dikumpulkan dengan data yang sebenarnya ditempat penelitian, sehingga menjamin keabsahan data. uji validitas menggunakan korelasi bivariat atau nilai r hitung yang kemudian dibandingkan dengan korelasi *pearson product moment* atau r tabel. tingkat signifikansi yang digunakan dalam penelitian ini adalah 5%(0,05). untuk mengevaluasi hasil analisis korelasi bivariat, lihat keluaran korelasi person. untuk menentukan hasil *pearson product moment*, hitung *degree of freedom* (df) menggunakan rumus $df = N - 2$, dimana N mewakili jumlah sampel seluruhnya. Al Hakim *et al* (2021) menjelaskan landasan pengambilan keputusan dalam uji validitas ada dua yakni jika nilai korelasi r hitung melebihi r tabel pernyataan dalam kuesioner dianggap valid sebaliknya jika nilai r hitung tidak melebihi r tabel pernyataan kuesioner dianggap tidak valid. maka diperoleh $df = 55 - 2 = 53$, berdasarkan tabel r *product moment* pada $df = 53$ dan taraf signifikansi 5% diperoleh nilai r tabel sebesar 0,266.

Dengan demikian, suatu butir pernyataan valid apabila r hitung $> r$ tabel (0,266), dan dinyatakan tidak valid apabila r hitung $< r$ tabel. adapun rumus nya adalah sebagai berikut :

$$df = n - 2$$

$$df = 55 - 2 = 53 = 0,266$$

Keterangan :

df : Derajat kebebasan

n : Jumlah responden atau sampel penelitian

3.8.2 Uji Realibilitas

Menurut Menurut Sugiyono (Safitri, 2024), uji reliabilitas bertujuan untuk menilai konsistensi hasil pengukuran saat pengukuran berulang dilakukan terhadap fenomena yang sama dengan alat ukur identik. Pengujian ini memastikan instrumen data akurat, stabil dan konsisten. Instrumen dianggap reliabel jika memberikan hasil yang sama atau sedikit bervariasi saat digunakan berulang kali. Dalam penelitian ini, reliabilitas instrumen akan diuji menggunakan metode *cronbach alpha*, karena instrumen berupa angket dengan skala bertingkat. Ketentuan terhadap pengujian tersebut apabila nilai *Cronbach's Alpha* $> 0,60$ maka instrumen variabel dapat dikatakan reliabel, namun apabila nilai *Cronbach's Alpha* $< 0,60$ maka instrumen penelitian dapat dikatakan tidak reliabel. Arikunto memaparkan rumus *Cronbach's Alpha* (Sapphira, 2022) adalah sebagai berikut :

$$r_n = \left(\frac{\kappa}{\kappa - 1} \right) \left(1 - \frac{\sum \sigma b^2}{\sigma^2} \right)$$

Keterangan :

r_n = Koefisien reliabilitas instrument

κ = Banyak nya butir pertanyaan atau banyak nya soal

σb^2 = Banyak nya varian butir

σ^2 = Variasi total

3.9 Teknik Analisis Data

Harahap *et al* (2023:200), menjelaskan teknik analisis data adalah cara peneliti mengubah data penelitian menjadi informasi yang memiliki makna untuk mencapai kesimpulan. Penjelasan teknik analisis data seharusnya mencakup informasi tentang jenis data yang akan dianalisis, tahapan proses analisis, dan model yang akan digunakan selama analisis.

3.9.1 Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik adalah tahap awal yang digunakan sebelum analisis regresi linear. Menurut Ghozali (2016:105); Masiaga *et al.*, (2022), mengemukakan ada beberapa penyimpangan asumsi klasik yang cepat terjadi dalam penggunaan model

regresi, yaitu uji normalitas, uji autokorelasi dan uji heteroskedastisitas. Dan untuk lebih jelasnya dijabarkan sebagai berikut:

1. Uji normalitas

Menurut Sujarweni (2019:225); Akila (2021), Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terikat (X) dan variabel bebas (Y) keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak. Uji normalitas data dapat dilakukan dengan menggunakan uji Kolmogorov Smirnov satu arah. Pengambilan kesimpulan untuk menentukan apakah suatu data mengikuti distribusi normal atau tidak adalah dengan menilai signifikan. Jika signifikan $> 0,05$ maka variabel berdistribusi normal dan sebaliknya jika signifikan $< 0,05$ maka variabel tidak berdistribusi normal.

2. Uji Multikolinieritas

Menurut Sugiyono (2019) ; Iskandar *et al.*,(2024), merupakan suatu teknik statistik yang digunakan untuk menguji apakah termuat keterkaitan yang kuat antara dua atau lebih variabel independen dalam suatu model regresi. Keterkaitan yang kuat antara variabel independen ini dapat menyebabkan masalah dalam analisis regresi, seperti koefisien regresi yang tidak konstan dan tidak meyakinkan. Oleh karena itu, uji multikolinieritas penting dilakukan sebelum menjalankan analisis regresi untuk menegaskan bahwa variabel independen yang digunakan tidak saling berkaitan secara kuat. Uji multikolinieritas yang dapat digunakan antara lain uji VIF (Variance Inflation Factor). Hasil uji multikolinieritas adalah, nilai tolerance tidak boleh melebihi 1, dan VIF tidak melebihi 10.

3. Uji Heteroskedastisitas

Menurut Ghozali (2018:137) ; Aryatama & Irawati (2024), uji heteroskedastisitas memiliki tujuan untuk menguji apakah terjadi ketidaksamaan variance dari residual suatu pengamatan ke pengamatan lain dalam sebuah model regresi. Apabila variance dari residual suatu pengamatan ke pengamatan lain sama, maka disebut homoskedastisitas dan apabila berbeda disebut heteroskedastisitas. Model yang baik adalah model yang tidak terjadi heteroskedastisitas. Untuk melakukan pengujian terhadap ada atau tidaknya heteroskedastisitas digunakan uji Glejser, yaitu melakukan regresi nilai absolut

residual terhadap variabel independen. Tidak terjadi heteroskedasitas apabila nilai signifikansinya $>0,05$. Sebaliknya, terjadi heteroskedasitas apabila nilai signifikansinya $<0,005$ (Ghozali,2018 : 14 ; Aryatama & Irawati,2024).

3.9.2 Analisis Regresi Linier Berganda

Menurut Sugiyono (2019 ; Iskandar *et al.*,(2024), regresi linier berganda dijelaskan sebagai teknik analisis data yang memungkinkan peneliti untuk menguji hipotesis tentang hubungan antara variabel-variabel yang terlibat dalam penelitian. Penelitian ini menggunakan regresi nilai berganda karena variabel bebas dari penelitian ini lebih dari satu yaitu gaya kepemimpinan transaksional (X1) dan lingkungan kerja (X2), dan menggunakan satu variabel terikat yaitu produktivitas kerja (Y). Persamaan regresi berganda dapat dilihat sebagai berikut :

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + e$$

Keterangan :

Y : Produktivitas Kerja (variabel dependen)

X1 : Gaya kepemimpinan transaksional (variabel independen)

X2 : Lingkungan Kerja (variabel independen)

a : Konstanta $b_1 - b_2$: Koefisien regresi

e : Standar error (tingkat kesalahan)

Untuk menginterpretasikan tingkat validitas, maka koefisien korelasi dikategorikan pada kriteria sebagai berikut :

Tabel 3.3 Koefisien Korelasi

Nilai r	Interprestasi
1. 1,0 – 1,80	Sangat tidak baik
2. 1,81 – 2,60	Tidak baik
3. 2,61 – 3,40	Kurang baik
4. 3,41 – 4,20	Baik
5. 4,20 – 5,00	Sangat baik

3.9.3 Analisis Koefisien Korelasi (r)

Analisis koefisien dimaksudkan untuk mengetahui tingkat hubungan antar variabel independen dengan variabel dependen baik secara parsial maupun simultan (Sugiyono 2017:274 : Agrasadya *et al.*,2023).

3.10 Uji Hipotesis

3.10.1 Uji Parsial (Uji t)

Menurut Ghozali,(2018:179) ; Utomo *et al.*,(2022), uji t dilakukan untuk mengetahui pengaruh secara parsial masing – masing variabel independen secara parsial terhadap variabel dependen. Uji t dilakukan dengan membandingkan t hitung terhadap t tabel dengan ketentuan sebagai berikut :

1. Jika nilai t hitung $>$ t tabel dan nilai signifikansi (Sig) $<$ 0,05, maka hipotesis diterima dan variabel independen berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.
2. Jika t hitung $\leq$ t tabel nilai signifikansi (Sig) $\geq$ 0,05 maka hipotesis ditolak dan variabel independen tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

3.10.2 Uji Simultan (Uji F)

Menurut Sujarweni (2019:228) ; Akila.,(2020), menjelaskan bahwa signifikan model regresi secara simultan diuji dengan melihat nilai signifikan (sig) dimana jika nilai sig dibawah 0,05 maka variabel bebas (independent) berpengaruh terhadap variabel terikat (dependen).kriteria dalam uji f adalah sebagai berikut :

1. Jika nilai F hitung $>$ F tabel dan nilai signifikansi (Sig) $<$ 0,05 ,maka variabel independen secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.
2. Jika nilai F hitung $\leq$ F tabel dan nilai signifikansi (Sig) $\geq$ 0,05, maka variabel independen secara simultan tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

3.10.3 Koefisien Determinasi (R^2)

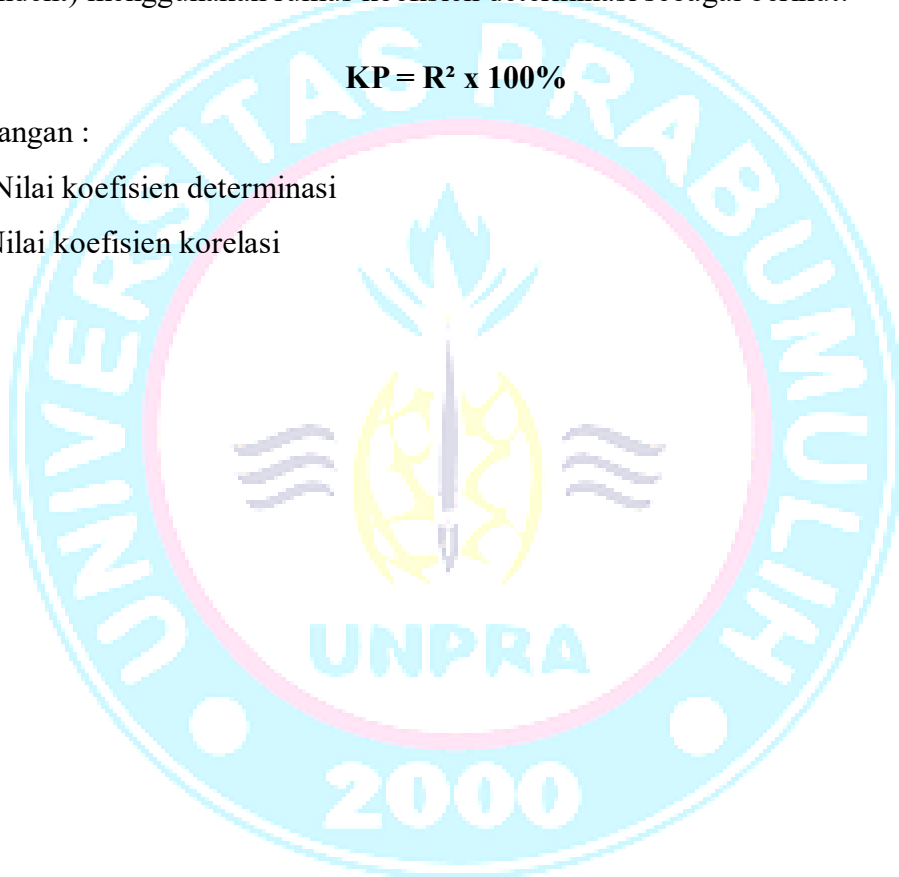
Koefisien determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen (Imam Ghazali, 2018:98 ; Galih *et al.*, 2022). Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel amat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen. Untuk mengukur besarnya pengaruh variabel bebas (independent) terhadap variabel terikat (dependent) menggunakan rumus koefisien determinasi sebagai berikut:

$$KP = R^2 \times 100\%$$

Keterangan :

KP : Nilai koefisien determinasi

R^2 : Nilai koefisien korelasi



BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Umum Kantor Kecamatan Rambang Kapak Tengah

4.1.1 Sejarah Singkat

Kecamatan Rambang Kapak Tengah merupakan salah satu wilayah administratif yang berada dalam lingkup Pemerintahan Kota Prabumulih, Provinsi Sumatera Selatan. Secara historis, keberadaan wilayah ini tidak terlepas dari sistem pemerintahan tradisional yang dikenal dengan sistem marga. Pada masa tersebut, Rambang Kapak Tengah merupakan bagian dari Marga Rambang Kapak Tengah yang memiliki pusat pemerintahan di wilayah Tanjung Rambang dan dipimpin oleh seorang pasirah sebagai kepala marga.

Memasuki masa kolonial Belanda hingga pendudukan Jepang, sistem pemerintahan marga masih tetap dipertahankan sebagai bagian dari struktur administrasi lokal. Namun demikian, setelah Indonesia merdeka, pemerintah secara bertahap melakukan penataan ulang sistem pemerintahan daerah dengan menghapus sistem marga dan menggantinya dengan sistem pemerintahan modern yang terdiri atas desa, kelurahan, dan kecamatan. Perubahan ini bertujuan untuk meningkatkan efektivitas penyelenggaraan pemerintahan serta pelayanan kepada masyarakat.

Pembentukan Kecamatan Rambang Kapak Tengah secara administratif ditetapkan melalui Peraturan Daerah Kabupaten Muara Enim Nomor 2 Tahun 2001 tanggal 27 April 2001. Pembentukan kecamatan ini merupakan bagian dari upaya pengembangan wilayah Kota Administratif Prabumulih guna mendukung peningkatan pelayanan publik serta pemerataan pembangunan di daerah. Selanjutnya, dengan ditetapkannya Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2001 tentang pembentukan Kota Prabumulih sebagai daerah otonom, Kecamatan Rambang Kapak Tengah resmi menjadi bagian dari wilayah administratif Kota Prabumulih.

Seiring dengan perkembangan tersebut, Kantor Kecamatan Rambang Kapak Tengah didirikan sebagai pusat penyelenggaraan pemerintahan di tingkat kecamatan. Kantor kecamatan ini memiliki peran strategis dalam memberikan pelayanan administrasi kepada masyarakat, seperti pengurusan surat-menyurat,

pelayanan perizinan, serta koordinasi penyelenggaraan pemerintahan di wilayah kecamatan. Selain itu, kantor kecamatan juga berfungsi sebagai penghubung antara pemerintah kota dengan masyarakat dalam rangka pelaksanaan program pembangunan daerah.

Dengan demikian, keberadaan Kantor Kecamatan Rambang Kapak Tengah tidak hanya menjadi simbol administrasi pemerintahan, tetapi juga mencerminkan dinamika perkembangan sistem pemerintahan dari tradisional menuju modern yang berorientasi pada pelayanan publik dan kesejahteraan masyarakat.

4.1.2 Visi Dan Misi Kantor Kecamatan Rambang Kapak Tengah

1. Visi Kantor Kecamatan Rambang Kapak Tengah

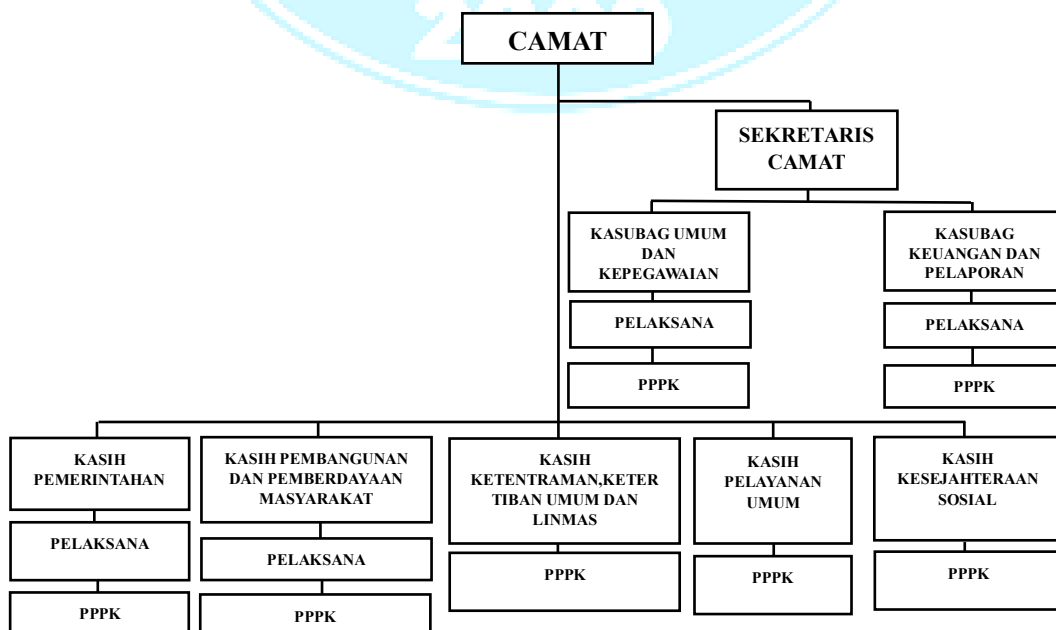
Tercipta nya pelayanan prima menuju masyarakat yang berbudaya cerdas dan sejahtera.

2. Misi Kantor Kecamatan Rambang Kapak Tengah

1. Meningkatkan pelayanan pemerintah kecamatan kepada masyarakat.
2. Meningkatkan peran serta masyarakat dalam pembangunan.
3. Meningkatkan iptek dalam mendukung pelayanan kepada masyarakat
4. Meningkatkan kapasitas kelembagaan dan kualitas sumber daya aparatur
5. Menjadikan imtaq sebagai landasan dalam pelaksanaan pemerintah kecamatan

4.1.3 Struktur Organisasi

Gambar 4.1 Struktur Organisasi Kantor Kecamatan Rambang Kapak Tengah.



Struktur organisasi Kantor Kecamatan Rambang Kapak Tengah merupakan susunan kerja yang menggambarkan pembagian tugas, wewenang, dan tanggung jawab dalam penyelenggaraan pemerintahan di tingkat kecamatan. Struktur ini disusun secara hierarkis, dimulai dari pimpinan tertinggi yaitu camat, hingga ke bagian-bagian yang menangani tugas administratif dan teknis. Secara umum, camat memegang peranan sebagai pemimpin yang bertanggung jawab atas jalannya pemerintahan, pembangunan, dan pelayanan kepada masyarakat di wilayah kecamatan. Dalam menjalankan tugasnya, camat dibantu oleh sekretaris kecamatan yang mengoordinasikan urusan administrasi, seperti kepegawaian, keuangan, dan perencanaan.

Selain itu, terdapat beberapa seksi atau bidang yang memiliki fungsi khusus, seperti bidang pemerintahan, pembangunan, ketentraman dan ketertiban, pelayanan umum, serta kesejahteraan sosial. Masing-masing seksi ini bertugas melaksanakan kegiatan sesuai dengan bidangnya untuk mendukung pelayanan publik dan pembangunan daerah. Di bawah setiap bagian dan seksi terdapat staf pelaksana yang membantu menjalankan tugas operasional sehari-hari. Seluruh unsur dalam struktur ini saling bekerja sama dan berkoordinasi agar tujuan pemerintahan kecamatan dapat tercapai secara efektif dan efisien.

Secara keseluruhan, struktur organisasi ini bertujuan untuk menciptakan sistem kerja yang teratur, jelas, dan terarah sehingga pelayanan kepada masyarakat dapat berjalan dengan baik, dan setiap jabatan memiliki peran dan tugasnya dalam menjalankan tugas dan wewenang yang diberikan oleh pimpinan. Berikut adalah tugas dan wewenang nya :

1. Camat :

Camat memiliki tugas utama memimpin dan mengoordinasikan penyelenggaraan pemerintahan di wilayah kecamatan. Adapun tugas-tugasnya meliputi:

1. Mengambil keputusan dan kebijakan di tingkat kecamatan sesuai dengan kewenangan yang diberikan oleh pemerintahan daerah.
2. Mengoordinasikan instansi pemerintah di wilayah kecamatan termasuk instansi vertikal dan perangkat daerah lainnya.

3. Melakukan pengawasan terhadap desa/kelurahan untuk memastikan pemerintahan berjalan sesuai aturan.
4. Menandatangani dokumen administrasi seperti surat keterangan, rekomendasi, dan dokumen pelayanan lain nya.
5. Melimpahkan sebagian kewenangan kepada bawahan agar pelaksanaan tugas lebih efektif dan efisien.
6. Melaksanakan tugas lain dari bupati/wali kota sesuai dengan kebutuhan dan kebijakan daerah.

2. Sekretaris Kecamatan

Sekretaris kecamatan bertugas membantu camat dalam mengkoordinasikan administrasi pemerintahan di tingkat kecamatan. Posisi ini sangat penting karena menjadi penghubung antara pimpinan (camat) dan seluruh bagian di kecamatan.

3. Kasubag Umum Dan Kepegawaian

Biasanya berada di bawah sekretaris kecamatan (sekcama) dan berfokus pada urusan administrasi umum serta pengelolaan pegawai.

4. Kasubag Keuangan ,Program Dan Pelaporan

Adalah membantu sekretaris kecamatan dalam pengelolaan keuangan, perencanaan program, serta menyusun laporan kegiatan kecamatan.

5. Pelaksana

Adalah menjalankan pekerjaan teknis dan administrasi sesuai arahan atasan seperti kasubag, sekcama, atau camat.

6. Kasi Pemerintahan

Kasi pemerintahan kecamatan berperan penting dalam memastikan jalannya pemerintahan desa/kelurahan tertib, terkoordinasi, dan sesuai peraturan, serta menjadi penghubung antara pemerintahan kecamatan dan desa.

7. Kasi Pembangunan Dan Pemberdayaan Masyarakat

Memiliki tugas melaksanakan perencanaan, pelaksanaan, serta pengawasan pembangunan dan pemberdayaan masyarakat. Dalam pelaksanaan, kasi PPM menghimpun usulan dari desa atau kelurahan serta mengkoordinasikan kegiatan musyawarah perencanaan pembangunan (Musrenbag) .

8. Kasi Ketentraman, Ketertiban Umum, Dan Linmas

Memiliki tugas melaksanakan sebagian kewenangan camat dalam menjaga keamanan, ketertiban, dan ketentraman wilayah kecamatan. Tugas nya meliputi pembinaan dan pengawasan ketertiban umum, penegakan peraturan daerah, serta pengoordinasikan kegiatan perlindungan masyarakat (linmas). Selain itu, melakukan pemantauan potensi gangguan, berkoordinasi dengan aparat terkait, serta menyusun laporan kepada pimpinan.

9. Kasi Pelayanan Umum

Tugas nya meliputi penyelenggaraan pelayanan publik (seperti surat keterangan dan perizinan), peningkatan kualitas pelayanan, serta pembinaan pelayanan didesa /kelurahan. Selain itu, melakukan monitoring dan evaluasi pelayanan serta menyusun laporan kepada camat melalui sekretaris kecamatan.

10. Kasi Kesejahteraan Sosial

Tugas nya meliputi pembinaan kegiatan sosial, keagamaan. Pendidikan, dan kesehatan masyarakat, serta penanganan masalah sosial. Selain itu, melakukan pemberdayaan masyarakat, koordinasi dengan instansi terkait, serta menyusun laporan kepada camat melalui sekretaris kecamatan.

4.2 Karakteristik Responden

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan transaksional dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja pegawai Di Kantor Kecamatan Rambang Kapak Tengah Kota Prabumulih. Fokus penelitian diarahkan untuk mengetahui sejauh mana kedua variabel bebas tersebut, yaitu gaya kepemimpinan transaksional dan lingkungan kerja, memberikan kontribusi terhadap produktivitas kerja pegawai. Subjek dalam penelitian ini adalah pegawai PNS dan PPPK Di Kantor Kecamatan Rambang Kapak Tengah dengan jumlah sebanyak 55 orang yang ditetapkan sebagai sampel penelitian.

Penyajian karakteristik responden dilakukan untuk memberikan gambaran umum mengenai identitas dan latar belakang responden yang menjadi objek penelitian. hal ini bertujuan untuk memperjelas kondisi responden sehingga dapat

mendukung proses analisis serta interpretasi hasil penelitian secara lebih komprehensif. Dalam penelitian ini, karakteristik responden dikelompokkan berdasarkan dari beberapa aspek, yaitu usia, jenis kelamin, agama, pendidikan, jabatan, dan masa kerja. Untuk memberikan gambaran yang lebih jelas, data karakteristik responden tersebut disajikan dalam bentuk tabel – tabel sebagaimana diuraikan pada bagian berikut.

4.2.1 Identifikasi Responden Berdasarkan Usia

Pada bagian ini disajikan identifikasi responden berdasarkan usia yang bertujuan untuk mengetahui umur responden dalam penelitian ini. Gambaran mengenai umur responden dapat dilihat pada tabel 4.1.

Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Usia	Frekuensi	Persentase
18-24	3	5,45%
25-35	19	34,54%
36-45	23	41,81%
46-50	8	14,54%
>50	2	3,66%
Total	55	100

Sumber : Data Primer Yang Diolah Peneliti 2026

Berdasarkan data tabel 4.1, Mayoritas pegawai Di Kantor Kecamatan Rambang Kapak Tengah Kota Prabumulih berusia 36–45 tahun (41,81%) karena berada pada usia produktif yang memiliki pengalaman kerja, keterampilan, dan kematangan dalam melaksanakan tugas. Selain itu, rendahnya tingkat pergantian pegawai menyebabkan banyak pegawai bertahan hingga memasuki usia tersebut.

4.2.2 Identifikasi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Identifikasi responden berdasarkan jenis kelamin, yang bertujuan untuk mengetahui jumlah responden laki – laki dan perempuan dalam penelitian. gambaran mengenai jenis kelamin responden dapat dilihat pada tabel 4.2.

Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase
---------------	-----------	------------

Laki – laki	21	38,01 %
Perempuan	34	61,54 %
Total	55	100

Sumber : Data Primer Yang Diolah Peneliti 2026

Berdasarkan pada tabel 4.2, Berdasarkan data tersebut, jumlah pegawai perempuan Di Kantor Kecamatan Rambang Kapak Tengah Kota Prabumulih lebih banyak dibandingkan laki-laki, yaitu 61,54% berbanding 38,01%. Hal ini dapat disebabkan oleh karakteristik pekerjaan yang didominasi tugas administratif dan pelayanan publik yang cenderung diminati perempuan, meningkatnya partisipasi perempuan dalam sektor pemerintahan, serta sistem rekrutmen yang tidak membedakan gender dan lebih menekankan pada kualifikasi. Selain itu, laki-laki umumnya lebih memilih pekerjaan di sektor lain yang memiliki mobilitas dan tantangan lapangan lebih tinggi, sehingga jumlahnya relatif lebih sedikit.

4.2.3 Identifikasi Responden Berdasarkan Agama

Pada bagian ini disajikan identifikasi responden berdasarkan agama, yang bertujuan untuk mengetahui perbedaan karakteristik, pandangan, atau kebutuhan responden berdasarkan latar belakang agama. gambaran mengenai agama responden dapat dilihat pada tabel 4.3

Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Agama

Agama	Frekuensi	Persentase
Islam	55	100%
Protestan	-	-
Hindu	-	-
Budha	-	-
Katolik	-	-
Konghucu	-	-
Total	55	100

Sumber : Data Primer Yang Diolah Peneliti 2026

Berdasarkan pada tabel 4.3, Agama seluruh pegawai Di Kantor Kecamatan Rambang Kapak Tengah adalah islam, dengan presentase 100%. Maka dapat

disimpulkan bahwa seluruh pegawai dikantor kecamatan rambang kapak tengah beragama islam.

4.2.4 Identifikasi Responden Berdasarkan Pendidikan

Penyajian responden berdasarkan pendidikan terakhir pegawai Di Kantor Kecamatan Rambang Kapak Tengah dapat dilihat pada tabel 4.4 sebagai berikut :

Tabel 4.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

Pendidikan	Frekuensi	Persentase
Sma/Smk	32	57,94%
Sarjana (SI)	19	34,39%
Sarjana (S2)	2	3,62%
Diploma	2	3,62%
Lainnya	-	-
Total	55	100

Sumber : Data Primer Yang Diolah Peneliti 2026

Berdasarkan Tabel 4.4, Mayoritas pegawai Di Kantor Kecamatan Rambang Kapak Tengah Kota Prabumulih berpendidikan SMA/SMK (57,94%). Hal ini disebabkan oleh karakteristik pekerjaan yang didominasi tugas administratif dan pelayanan publik yang tidak mensyaratkan pendidikan tinggi, rekrutmen yang terbuka bagi lulusan SMA/SMK, serta ketersediaan tenaga kerja lokal yang mayoritas memiliki tingkat pendidikan tersebut.

4.2.5 Indetifikasi Responden Berdasarkan Jabatan

Penyajian responden berdasarkan jabatan Di Kantor Kecamatan Rambang Kapak Tengah dapat dilihat pada tabel 4.2 sebagai berikut :

Tabel 4.5 Karakteristik Responden Berdasarkan Jabatan

Jabatan	Frekuensi	Persentase
PNS	14	25,34%
PPPK	41	74,21%
Total	55	100

Sumber : Data Primer Yang Diolah Peneliti 2026

Berdasarkan tabel 4.5 Mayoritas pegawai Di Kantor Kecamatan Rambang Kapak Tengah Kota Prabumulih berstatus PPPK (74,21%). Hal ini disebabkan oleh kebijakan pemerintah yang mendorong pemenuhan kebutuhan tenaga kerja melalui skema PPPK karena lebih fleksibel dan efisien dibandingkan PNS. Selain itu, keterbatasan formasi PNS membuat instansi lebih banyak merekrut PPPK untuk mendukung pelaksanaan tugas administratif dan pelayanan publik.

4.2.6 Identifikasi Responden Berdasarkan Masa kerja

Pada bagian ini penyajian responden berdasarkan masa kerja pegawai Di Kantor Kecamatan Rambang Kapak Tengah yang dapat dilihat pada tabel 4.6 sebagai berikut :

Tabel 4.6 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

Masa kerja	Frekuesnsi	Persentase
< 3 Tahun	9	16,88%
3 – 5 Tahun	10	18,25%
6 – 10 Tahun	12	21,24%
> 10 Tahun	24	43,63%
Total	55	100

Sumber : Data Primer Yang Diolah Peneliti 2026

Berdasarkan Tabel 4.6, Mayoritas pegawai Di Kantor Kecamatan Rambang Kapak Tengah Kota Prabumulih memiliki masa kerja >10 tahun (43,63%). Hal ini menunjukkan adanya tingkat loyalitas dan stabilitas kerja yang tinggi, di mana pegawai cenderung bertahan dalam jangka waktu lama. Selain itu, karakteristik pekerjaan di instansi pemerintahan yang relatif stabil serta rendahnya tingkat pergantian pegawai turut menyebabkan banyak pegawai memiliki masa kerja yang panjang.

4.3 Analisis Tanggapan Responden

Analisis tanggapan responden dilakukan untuk dapat memberikan suatu gambaran umum mengenai hasil jawaban dari kuesioner yang telah disebarkan kepada 55 orang responden. Sebanyak 30 pernyataan diberikan untuk mengukur

variabel pada penelitian ini. Analisis ini bersifat deskriptif, yaitu memberikan penjelasan mengenai kecenderungan penilaian responden terhadap suatu variabel yang berdasarkan nilai rata-rata (mean) jawaban. Nilai rata-rata tersebut kemudian diinterpretasikan menggunakan kriteria skala penilaian pada saat menentukan kategori tanggapan dari responden. Berikut ini adalah kriteria skala rata-rata tanggapan dari responden yaitu sebagai berikut :

1. 1,0 – 1,80 = Sangat tidak baik
2. 1,81 – 2,60 = Tidak baik
3. 2,61 – 3,40 = Kurang baik
4. 3,41 – 4,20 = Baik
5. 4,20 – 5,00 = Sangat baik

4.3.1 Tanggapan Responden Mengenai Gaya Kepemimpinan Transaksional (X1)

Tabel 4.7 Frekuensi Distribusi Jawaban Responden Gaya Kepemimpinan Transaksional

X1	FREKUENSI										JUMLAH		TOTAL
	SS (5)		S (4)		N (3)		TS (2)		STS (1)				
P1	30	150	16	64	9	27	0	0	0	0	55	241	4.38
P2	33	165	15	60	7	21	0	0	0	0	55	246	4.47
P3	28	140	21	84	6	18	0	0	0	0	55	242	4.4
P4	21	105	26	104	8	24	0	0	0	0	55	233	4.24
P5	23	115	24	96	8	24	0	0	0	0	55	235	4.27
P6	18	90	30	120	7	21	0	0	0	0	55	231	4.2
P7	15	75	26	104	14	42	0	0	0	0	55	221	4.02
P8	21	105	21	84	13	39	0	0	0	0	55	228	4.15
P9	18	90	24	96	13	39	0	0	0	0	55	225	4.09
P10	17	85	24	96	14	42	0	0	0	0	55	223	4.05
TOTAL RATA - RATA													4.23

Sumber : Data Primer Yang Di Olah Oleh Peneliti Tahun 2026

Berdasarkan Tabel 4.7 di atas, diketahui bahwa nilai rata-rata variabel gaya kepemimpinan transaksional (X1) sebesar 4,23. Hal ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan transaksional berada dalam kategori sangat baik terhadap

produktivitas kerja (Y) Di Kantor Kecamatan Rambang Kapak Tengah Kota Prabumulih di pertahankan.

Pada variabel gaya kepemimpinan transaksional, nilai tertinggi terdapat pada pernyataan nomor 1 dengan nilai 4,38 pada indikator melakukan kontrak pertukaran imbalan untuk usaha. Hal ini menunjukkan bahwa indikator tersebut telah diterapkan dengan sangat baik, sehingga perlu dipertahankan.

Sementara itu, nilai terendah terdapat pada pernyataan nomor 6 dengan nilai 4,20 pada indikator pemimpin mengintervensi jika standar tidak terpenuhi. Oleh karena itu, pihak Kantor Kecamatan Rambang Kapak Tengah Kota Prabumulih disarankan untuk lebih meningkatkan penerapan indikator tersebut agar produktivitas kerja (Y) pegawai dapat terus meningkat.

4.3.2 Tanggapan Responden Mengenai Lingkungan Kerja (X2)

Tabel 4.8 Frekuensi Distribusi Jawaban Responden Lingkungan Kerja (X2)

X2	FREKUENSI										JUMLAH		TOTAL
	SS (5)		S (4)		N (3)		TS (2)		STS (1)				
P1	33	165	18	72	4	12	0	0	0	0	55	249	4.53
P2	22	110	28	112	5	15	0	0	0	0	55	237	4.31
P3	26	130	23	92	6	18	0	0	0	0	55	240	4.36
P4	21	105	24	96	9	27	1	2	0	0	55	230	4.18
P5	24	120	24	96	7	21	0	0	0	0	55	237	4.31
P6	22	110	23	92	10	30	0	0	0	0	55	232	4.22
P7	14	70	28	112	13	39	0	0	0	0	55	221	4.02
P8	12	60	24	96	18	54	1	2	0	0	55	212	3.85
P9	23	115	19	76	11	33	2	4	0	0	55	228	4.15
P10	21	105	19	76	13	39	2	4	0	0	55	224	4.07
TOTAL RATA - RATA													4.20

Sumber : Data Primer Yang Di Olah Oleh Peneliti Tahun 2026

Berdasarkan Tabel 4.8 di atas, diketahui bahwa nilai rata-rata variabel lingkungan kerja (X2) sebesar 4,20. Hal ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja berada dalam kategori sangat baik terhadap produktivitas kerja (Y) Di Kantor Kecamatan Rambang Kapak Tengah Kota Prabumulih di pertahankan.

Pada variabel lingkungan kerja, nilai tertinggi terdapat pada pernyataan nomor 1 dengan nilai 4,53 pada indikator penerangan cahaya. Hal ini menunjukkan bahwa kondisi penerangan di lingkungan kerja sudah sangat baik, sehingga perlu

dipertahankan agar dapat terus mendukung kenyamanan dan produktivitas kerja pegawai.

Sementara itu, nilai terendah terdapat pada pernyataan nomor 8 dengan nilai 3,85 pada indikator hubungan kerja antara atasan dan bawahan. Oleh karena itu, pihak Kantor Kecamatan Rambang Kapak Tengah Kota Prabumulih disarankan untuk lebih meningkatkan hubungan kerja yang harmonis antara atasan dan bawahan agar tercipta suasana kerja yang lebih kondusif dan produktivitas kerja (Y) pegawai dapat terus meningkat.

4.3.3 Tanggapan Responden Mengenai Produktivitas Kerja (Y)

Tabel 4.9 Frekuensi Distribusi Jawaban Produktivitas Kerja (Y)

Y	FREKUENSI										JUMLAH		TOTAL
	SS (5)		S (4)		N (3)		TS (2)		STS (1)				
P1	37	185	14	56	4	12	0	0	0	0	55	253	4.6
P2	25	125	21	84	9	27	0	0	0	0	55	236	4.29
P3	23	115	19	76	13	39	0	0	0	0	55	230	4.18
P4	26	130	24	96	5	15	0	0	0	0	55	241	4.38
P5	31	155	17	68	7	21	0	0	0	0	55	244	4.44
P6	26	130	21	84	8	24	0	0	0	0	55	238	4.33
P7	20	100	25	100	10	30	0	0	0	0	55	230	4.18
P8	7	35	9	36	21	63	18	36	0	0	55	170	3.09
P9	31	155	14	56	7	21	3	6	0	0	55	238	4.33
P10	30	150	17	68	6	18	2	4	0	0	55	240	4.36
TOTAL RATA - RATA													4.22

Sumber : Data Primer Yang Di Olah Oleh Peneliti Tahun 2026

Berdasarkan Tabel 4.9 di atas, diketahui bahwa nilai rata-rata variabel produktivitas kerja (Y) sebesar 4,22. Hal ini menunjukkan bahwa produktivitas kerja pegawai Di Kantor Kecamatan Rambang Kapak Tengah Kota Prabumulih berada dalam kategori sangat baik dan di pertahankan.

Pada variabel produktivitas kerja, nilai tertinggi terdapat pada pernyataan nomor 5 dengan skor 4,44 pada indikator semangat kerja. Hal ini menunjukkan bahwa pegawai memiliki semangat kerja yang sangat baik dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya, sehingga kondisi tersebut perlu dipertahankan.

Sementara itu, nilai terendah terdapat pada pernyataan nomor 8 dengan skor 3,09 pada indikator pengembangan diri. Hal ini menunjukkan bahwa

pengembangan diri pegawai masih perlu ditingkatkan. Oleh karena itu, pihak Kantor Kecamatan Rambang Kapak Tengah Kota Prabumulih disarankan untuk memberikan pembinaan, pelatihan, dan pengembangan kompetensi guna meningkatkan kemampuan serta kualitas kerja pegawai sehingga produktivitas kerja (Y) dapat terus meningkat.

4.4 Hasil Uji Instrumen Penelitian

4.4.1 Hasil Uji Validitas

Pengujian validitas dilakukan dengan menggunakan SPSS versi 26 dengan kriteria sebagai berikut :

1. Jika $r \text{ hitung} > r \text{ tabel}$ maka item di nyatakan valid
2. Jika $r \text{ hitung} < r \text{ tabel}$ maka item di nyatakan tidak valid
3. Atau dilihat dari nilai signifikan, jika $\text{sig.} < 0,05$, maka item valid.

Sedangkan jika $> 0,05$, maka item tidak valid.

Pada tahap pengambilan data, kuesioner berisikan 30 pernyataan yang menyangkut variabel bebas, yaitu gaya kepemimpinan transaksional (X1) dan lingkungan kerja (X2) dan variabel terikat yaitu produktivitas kerja (Y). Adapun hasil analisis uji validitas dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 4.10
Hasil Uji Validitas Gaya Kepemimpinan Transaksional (X1)

Variable	Kode Item Pernyataan	R Hitung	R Tabel	Keterangan
Gaya Kepemimpinan Transaksional	P1	0,489	0,266	Valid
	P2	0,595	0,266	Valid
	P3	0,656	0,266	Valid
	P4	0,605	0,266	Valid
	P5	0,622	0,266	Valid
	P6	0,507	0,266	Valid
	P7	0,544	0,266	Valid
	P8	0,608	0,266	Valid
	P9	0,588	0,266	Valid
	P10	0,617	0,266	Valid

Sumber : Data Yang Diolah 2026 (SPSS 26)

Berdasarkan Tabel 4.10 dapat di simpulkan bahwa nilai validitas untuk masing-masing pernyataan gaya kepemimpinan transaksional (X1) memiliki nilai r

hitung > r tabel. Pada penelitian ini, dimana r tabel pada penelitian ini sebesar (0,266). Maka dapat disimpulkan bahwa semua item pernyataan telah memenuhi syarat validasi, dengan demikian instrumen penelitian dinyatakan valid dan layak untuk digunakan. Maka pengumpulan data untuk penelitian ini kemudian dapat dilanjutkan oleh peneliti lain.

Tabel 4.11
Hasil uji validitas Lingkungan Kerja (X2)

Variable	Kode Item Pernyataan	R Hitung	R Tabel	Keterangan
Lingkungan Kerja	P1	0,417	0,266	Valid
	P2	0,460	0,266	Valid
	P3	0,610	0,266	Valid
	P4	0,529	0,266	Valid
	P5	0,572	0,266	Valid
	P6	0,462	0,266	Valid
	P7	0,578	0,266	Valid
	P8	0,575	0,266	Valid
	P9	0,681	0,266	Valid
	P10	0,643	0,266	Valid

Sumber : Data Yang Diolah 2026 (SPSS 26)

Berdasarkan Tabel 4.11 dapat di simpulkan bahwa nilai validitas untuk masing-masing pernyataan lingkungan kerja (X2) memiliki nilai r hitung > r tabel. Pada penelitian ini, dimana r tabel pada penelitian ini sebesar (0,266). Maka dapat disimpulkan bahwa semua item pernyataan telah memenuhi syarat validasi, dengan demikian instrumen penelitian dinyatakan valid dan layak untuk digunakan. Maka pengumpulan data untuk penelitian ini kemudian dapat dilanjutkan oleh peneliti lain.

Tabel 4.12
Hasil Uji Validitas Produktivitas Kerja (Y)

Variable	Kode Item Pernyataan	R Hitung	R Tabel	Keterangan
Produktivitas Kerja	P1	0,454	0,266	Valid
	P2	0,538	0,266	Valid
	P3	0,521	0,266	Valid
	P4	0,492	0,266	Valid
	P5	0,515	0,266	Valid
	P6	0,609	0,266	Valid
	P7	0,617	0,266	Valid

P8	0,602	0,266	Valid
P9	0,599	0,266	Valid
P10	0,423	0,266	Valid

Sumber : Data Yang Diolah 2026 (SPSS 26)

Berdasarkan Tabel 4.12 dapat di simpulkan bahwa nilai validitas untuk masing-masing pernyataan produktivitas kerja (Y) memiliki nilai r hitung $> r$ tabel. Pada penelitian ini, dimana r tabel pada penelitian ini sebesar (0,266). Maka dapat disimpulkan bahwa semua item pernyataan telah memenuhi syarat validasi, dengan demikian instrumen penelitian dinyatakan valid dan layak untuk digunakan. Maka pengumpulan data untuk penelitian ini kemudian dapat dilanjutkan oleh peneliti lain.

4.4.2 Uji Reliabilitas

Suatu variabel dapat dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu dan suatu variabel dikatakan reliabel/konsisten apabila $> r$ table.

Tabel 4.13
Hasil Uji Reliabilitas Gaya Kepemimpinan Transaksional (X1)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.784	10

Sumber: Data Diolah 2026 (SPSS 26)

Berdasarkan tabel 4.11 diatas, dapat dilihat bahwa variabel pegawai Kantor Kecamatan Rambang Kapak Tengah (X₁) memiliki nilai koefisien alpha (r hitung) diatas 0,60 yaitu sebesar 0,784. Sehingga instrumen untuk variabel gaya kepemimpinan transaksional (X₁) tersebut reliabel.

Tabel 4.14
Hasil Uji Reliabilitas Lingkungan Kerja (X2)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.751	10

Sumber: Data Diolah 2026(SPSS 26)

Berdasarkan tabel 4.12 diatas, dapat dilihat bahwa variabel lingkungan kerja (X2) memiliki sifat koefisien alpha (r hitung) diatas 0,60 yaitu sebesar 0,751. Sehingga instrument untuk variabel lingkungan kerja (X2) tersebut reliabel.

Tabel 4.15
Hasil Uji Reliabilitas Produktivitas Kerja (Y)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.723	10

Sumber: Data Diolah 2026(SPSS 26)

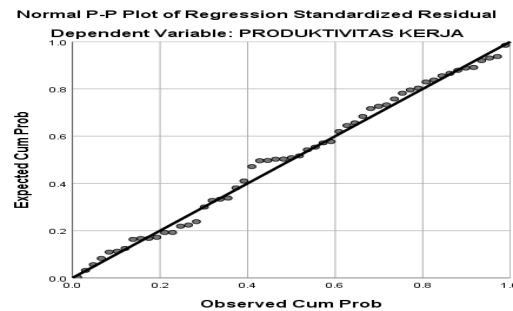
Berdasarkan tabel 4.12 diatas, dapat dilihat bahwa variabel lingkungan kerja (X2) memiliki sifat koefisien alpha (r hitung) diatas 0,60 yaitu sebesar 0,723. Sehingga instrument untuk variabel produktivitas kerja (Y) tersebut reliabel.

4.5 Uji Asumsi Klasik

4.5.1 Uji Normalitas

Uji normalitas dapat dilakukan dengan cara analisis *P-Plot*. Jika titik-titik pada normal *probability plot* menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti garis diagonal, maka disimpulkan bahwa data distribusi normal. Hasil pengujian normalitas dengan menggunakan *P-Plot* dapat dilihat pada gambat dibawah ini :

Gambar 4.2
Hasil Uji Normalitas



Sumber: Data diolah 2026 (SPSS 26)

Hasil pengujian normalitas *P-Plot* diatas gaya kepemimpinan transaksional (X1) dan produktivitas kerja (Y) pegawai Di Kantor Kecamatan Rambang Kapak Tengah Kota Prabumulih, dapat dilihat pada gambar 4.2 grafik terlihat bahwa penyebaran data (titik) pada sumbu diagonal grafik tidak menyebar jauh dari grafis diagonal atau mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.

Selain itu, uji normalitas dapat juga dilakukan dengan menggunakan One sampel Kolmogorov yaitu dengan ketentuan apabila nilai signifikan diatas 0,05 maka data terdistribusi normal, sebaliknya jika hasil sampel kolmogorov dibawah 0,05 maka tidak terdistribusi normal. Hasil uji normalitas menggunakan uji *Kolmogorov Smirnov* dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

Tabel 4.16

Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		55
Normal Parameters ^{a, b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	3.12578043
Most Extreme Differences	Absolute	.078
	Positive	.057
	Negative	-.078
Test Statistic		.078
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c, d}

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

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

Sumber: Data diolah 2026 (SPSS 26)

Hasil pengujian pada Kolmogorov Smirnov menunjukkan bahwa nilai signifikansi lebih besar dari 0,05 yaitu sebesar 0,200. Sehingga dapat disimpulkan bahwa data terdistribusi normal.

4.5.2 Uji Multikolinieritas

Uji multikolinearitas ini dimaksudkan untuk menguji apakah terdapat korelasi yang tinggi atau sempurna antara variabel bebas atau tidak dalam model regresi. Untuk mendeteksi adanya korelasi yang tinggi antar variabel independen dapat dilakukan dengan beberapa cara salah satunya dengan menggunakan Tolerance dan Variance Inflation Factor (VIF). Tolerance mengukur variabilitas variabel independen terpilih yang tidak dijelaskan oleh variabel independen lainnya. Jadi, tolerance yang rendah sama dengan nilai VIF yang tinggi. Asumsi dari Tolerance dan Variance Inflation Factor (VIF) dapat dinyatakan sebagai berikut:

1. Jika $VIF > 10$ dan nilai Tolerance < 0.10 maka terjadi multikolinearitas.
2. Jika $VIF < 10$ dan nilai Tolerance > 0.10 maka tidak terjadi multikolinearitas.

Tabel 4.17
Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	10.524	5.015		2.098	.041		
	GAYA KEPEMIMPINAN TRANSAKSIONAL	.402	.122	.406	3.294	.002	.712	1.404
	LINGKUNGAN KERJA	.350	.124	.347	2.809	.007	.712	1.404

a. Dependent Variable: PRODUKTIVITAS KERJA

Sumber: Data Diolah 2026 (SPSS 26)

Berdasarkan tabel 4.17 dapat diketahui semua nilai $VIF < 10$ dan nilai tolerance diatas 0,10 berarti tidak terjadi Multikoloniearitas, sehingga dapat disimpulkan bahwa uji Multikoloniearitas terpenuhi.

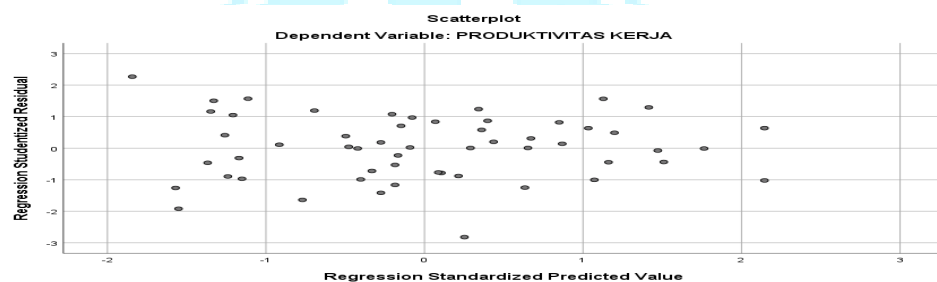
4.5.3 Uji Heteroskedastisitas

Untuk mendeteksi adanya masalah heteroskedastisitas dapat menggunakan metode analisis grafik. Metode grafik ini dilakukan dengan melihat grafik plot antara nilai prediksi variabel dependen yaitu ZPRED dengan residualnya SRESID.

Hasil dari uji heteroskedastisitas berikut dapat dilihat pada gambar di bawah merupakan hasil dari scatterplot yang penulis dapat dalam melakukan tes di SPSS Versi 26:

Gambar 4.3

Hasil Uji Heteroskedastisitas



Sumber : Data diolah 2026(SPSS 26)

Berdasarkan gambar diatas dapat diketahui bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas sebab tidak ada pola yang jelas serta titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 ada Y, sehingga dapat dikatakan Uji Heterokendastisitas.

4.6 Uji Analisis Regresi Linear Berganda

Uji regresi linear bergana digunakan untuk menggambarkan garis yang menunjukkan arah hubungan antara variabel, serta dipergunakan untuk melakukan prediksi, dengan rumus sebagai berikut yaitu:

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + e$$

Keterangan :

Y : Produktivitas Kerja (variabel dependen)

X1 : Gaya kepemimpinan transaksional (variabel independen)

X2 : Lingkungan Kerja (variabel independen)

a : Konstanta b1 – b2 : Koefisien regresi

e : Standar eror (tingkat kesalahan)

Berikut adalah hasil data analisis yang diperoleh sebagai berikut :

Tabel 4.18
Hasil Uji Analisis Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	10.524	5.015		2.098	.041		
	GAYA KEPEMIMPINAN TRANSAKSIONAL	.402	.122	.406	3.294	.002	.712	1.404
	LINGKUNGAN KERJA	.350	.124	.347	2.809	.007	.712	1.404

a. Dependent Variable: PRODUKTIVITAS KERJA

Sumber : Data Diolah 2026 (SPSS 26)

Dari tabel 4.16 maka dapat di peroleh persamaan regresi linear berganda adalah sebagai berikut :

$$Y = 10.524 + 0,402 + 0,350 + e$$

Persamaan diatas dapat diartikan adalah sebagai berikut :

1. Konstanta sebesar 10,524 artinya apabila Gaya Kepemimpinan Transaksional (X1) dan Lingkungan Kerja (Y) adalah nol (0), maka Produktivitas Kerja (Y) Di Kantor Kecamatan Rambang Kapak Tengah Kota Prabumulih nilai nya adalah sebesar 10,524.
2. Koefisien regresi pada variabel Gaya Kepemimpinan Transaksional (X1) sebesar 0,402 adalah positif. Artinya terjadi hubungan positif antara Gaya Kepemimpinan Transaksional (X1) dengan Produktivitas Kerja (Y). Jadi, apabila terjadi peningkatan satu satuan pada variabel independen yaitu Gaya Kepemimpinan Transaksional (X1) dan , maka akan meningkatkan variabel dependen yaitu Produktivitas Kerja (Y) sebesar 0,402 satuan.
3. Koefisien regresi pada variabel Lingkungan Kerja (X2) sebesar 0,350 adalah positif. Artinya terjadi hubungan positif antara Lingkungan Kerja (X2) dengan Produktivitas Kerja (Y). Jadi, apabila terjadi peningkatan satu satuan pada variabel independen yaitu Lingkungan Kerja (X2) , maka akan meningkatkan variabel dependen yaitu Produktivitas Kerja (Y) sebesar 0,350 satuan.

4.7 Uji Analisis Koefisien Korelasi

Uji korelasi adalah cara untuk mengukur kedekatan atau keterkaitan antara dua variabel atau lebih. Penelitian ini menggunakan product moment dengan formula panjang, yang mana penelitian ini hanya terdapat 1 variabel X dan 1 variabel Y. Untuk menganalisis tingkat hubungan, peneliti juga menggunakan bantuan SPSS version 26.

Sedangkan untuk mengukur kuat tidaknya hubungan tersebut digunakan interpretasi koefisien. Menurut sugiyo pedoman korelasi sebagai berikut:

Interpiasi Koefisien	
Interval Koefisien (r)	Interprestasi
0,00 - 0,199	Sangat Rendah
0,20 - 0,399	Rendah
0,40 - 0,599	Sedang
0,60 - 0,799	Kuat
0,80 - 1.00	Sangat Kuat

Tabel 4.19

Hasil Uji Analisis Koefisien Korelasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.661 ^a	.436	.415	3.185

a. Predictors: (Constant), LINGKUNGAN KERJA, GAYA KEPEMIMPINAN TRANSAKSIONAL

b. Dependent Variable: PRODUKTIVITAS KERJA

Sumber : Data diolah 2026 (SPSS)

Berdasarkan tabel di atas, diperoleh nilai koefisien korelasi (R) sebesar 0,661. Nilai ini menunjukkan bahwa hubungan antara lingkungan kerja (X2) dan gaya kepemimpinan transaksional (X1) dengan produktivitas kerja (Y) memiliki hubungan yang kuat. Dasar pengambilan keputusan adalah jika nilai koefisien korelasi (R) mendekati 1.

Maka hubungan antar variabel semakin kuat. Nilai R sebesar 0,661 menunjukkan bahwa kedua variabel independen memiliki hubungan yang kuat dan

searah dengan produktivitas kerja (Y). Nilai R sebesar 0,661, sehingga dapat disimpulkan bahwa hubungan antara variabel dependen termasuk dalam kategori tinggi dan bersifat positif, artinya semakin baik variabel independen maka semakin meningkat variabel dependen.

4.8 Uji Hipotesis

4.8.1 Uji t (Parsial)

Tabel 4.20

Hasil Uji T

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	10.524	5.015		2.098	.041
	GAYA KEPEMIMPINAN TRANSAKSIONAL	.402	.122	.406	3.294	.002
	LINGKUNGAN KERJA	.350	.124	.347	2.809	.007

a. Dependent Variable: PRODUKTIVITAS KERJA

Sumber : Data diolah 2026 (SPSS)

Berdasarkan tabel 4.20 diatas maka dapat diartikan sebagai berikut :

1. Hipotesis 1 Pengaruh Gaya kepemimpinan transaksional (X1) secara parsial terhadap Produktivitas kerja (Y)

Berdasarkan Tabel 4.20 diatas nilai t hitung dari variabel gaya kepemimpinan transaksional (X1) t hitung 3,294 > t tabel 1,674 dan nilai signifikansi nya sebesar $0,002 < 0,05$. Maka dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan transaksional (X1) berpengaruh positif dan signifikansi secara parsial terhadap produktivitas kerja (Y). dengan demikian hipotesis **H1 diterima**.

2. Hipotesis 2 Pengaruh Lingkungan kerja (X2) secara parsial terhadap Produktivitas kerja(Y)

Berdasarkan Tabel 4.20 nilai t hitung variabel Lingkungan kerja (X2) t hitung 2,809 > t tabel 1,674 dan nilai signifikansi $0,007 < 0,05$. Maka dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja (X2) berpengaruh positif dan

signifikansi secara parsial terhadap produktivitas kerja (Y). dengan demikian hipotesis **H2 diterima**.

4.8.2 Uji f (Simultan)

Tabel 4.21
Hasil Uji f

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	408.575	2	204.287	20.134	.000 ^b
	Residual	527.607	52	10.146		
	Total	936.182	54			

a. Dependent Variable: PRODUKTIVITAS KERJA

b. Predictors: (Constant), LINGKUNGAN KERJA, GAYA KEPEMIMPINAN TRANSAKSIONAL

Sumber : Data diolah 2026 (SPSS)

Berdasarkan hasil analisis tabel uji f diatas ,dapat diketahui bahwa secara simultan variabel independen memiliki dampak positif terhadap variabel dependen. Hal ini dapat dibuktikan dari nilai f hitung 20,134 lebih besar dari f tabel (20,134 > 2,78) dengan nilai positif dan nilai signifikansi (Sig) sebesar 0.000 (< 0.05), maka dapat disimpulkan bahwa variabel gaya kepemimpinan transaksioanl (X1) dan lingkungan kerja (X2) berpengaruh secara bersama-sama (Simultan) terhadap produktivitas kerja (Y), sehingga dapat disimpulkan hipotesis tiga **H3 diterima**.

4.8.3 Uji Koefisien Determinasi (R²)

Tabel 4.22

Hasil Uji R²

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.661 ^a	.436	.415	3.185

a. Predictors: (Constant), LINGKUNGAN KERJA, GAYA KEPEMIMPINAN TRANSAKSIONAL

b. Dependent Variable: PRODUKTIVITAS KERJA

Sumber : Data diolah 2026 (SPSS)

Berdasarkan hasil uji R² Nilai Adjusted R Square adalah = 0,415 berarti kedua variabel tersebut berpengaruh sebesar 41,5%, sedangkan 58,5% dipengaruhi faktor lain yang tidak termasuk kedalam penelitian ini seperti : tingkat pendidikan, keterampilan, disiplin kerja, motivasi dan lain nya.

4.9 Pembahasan Hasil Penelitian

Berdasarkan hasil penelitian tentang “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transaksional Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Di Kantor Kecamatan Rambang Kapak Tengah Kota Prabumulih “ di peroleh hasil nya adalah sebagai berikut :

4.9.1 Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transaksional (X1) Terhadap Produktivitas Kerja (Y)

Berdasarkan hasil penelitian koefisien regresi gaya kepemimpinan transaksional (X1) sebesar 0,402 yang berarti setiap peningkatan 1 satuan variabel gaya kepemimpinan transaksional, maka produktivitas kerja meningkat 0,402. Variabel gaya kepemimpinan transaksional berpengaruh secara parsial terhadap produktivitas kerja (Y) dimana $t_{hitung} > t_{Tabel}$ $3,294 > 1,674$ dan nilai signifikasinya $0,002 < 0,05$. Maka dapat disimpulkan terdapat pengaruh positif dan signifikansi antara gaya kepemimpinan transaksional (X1) terhadap produktivitas kerja (Y). maka bisa dikatakan hipotesis satu (H1) diterima.

Berdasarkan uraian tersebut dapat dinyatakan bahwa gaya kepemimpinan transaksional (X1) memiliki pengaruh positif dan signifikansi secara parsial terhadap produktivitas kerja (Y) pegawai Di Kantor Kecamatan Rambang Kapak Tengah Kota Prabumulih.

4.9.2 Pengaruh Lingkungan Kerja (X2) Terhadap Produktivitas Kerja (Y)

Berdasarkan hasil penelitian koefisien regresi lingkungan kerja (X2) adalah sebesar 0,350 yang berarti setiap peningkatan 1 satuan variabel lingkungan kerja, maka produktivitas kerja meningkat 0,350 satuan. Variabel lingkungan kerja (X2) berpengaruh secara parsial terhadap produktivitas kerja (Y) dimana $t_{hitung} > t$

tabel yaitu $2,809 > 1,674$ dan nilai signifikansi $0,007 < 0,05$. Maka dapat disimpulkan terdapat pengaruh positif dan signifikansi antara lingkungan kerja (X2) terhadap produktivitas kerja (Y), Maka bisa dikatakan hipotesis dua (H2) diterima.

Berdasarkan uraian tersebut dapat dinyatakan bahwa lingkungan kerja (X2) memiliki pengaruh positif dan signifikansi secara parsial terhadap produktivitas kerja (Y) pegawai Di Kantor Kecamatan Rambang Kapak Tengah Kota Prabumulih.

4.9.3 Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transaksional (X1) Dan lingkungan Kerja (X2) Terhadap Produktivitas Kerja (Y)

Berdasarkan hasil uji F diperoleh nilai F hitung sebesar 20,134 dengan nilai signifikansi 0,000. Karena nilai signifikansi lebih kecil dari 0,10 ($0,000 < 0,10$), maka dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara variabel Lingkungan Kerja (X1) dan Gaya Kepemimpinan Transaksional (X2) secara simultan terhadap Produktivitas Kerja (Y), sehingga hipotesis (H3) diterima. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik lingkungan kerja (X2) yang dirasakan karyawan serta semakin efektif gaya kepemimpinan transaksional (X1) yang diterapkan, maka akan semakin meningkatkan produktivitas kerja (Y) pegawai.

Berdasarkan hasil analisis juga diperoleh nilai koefisien determinasi (Adjusted R Square) sebesar 0,415 atau 41,5%, yang menunjukkan bahwa kemampuan variabel Lingkungan Kerja (X1) dan Gaya Kepemimpinan Transaksional (X2) dalam menjelaskan variabel Produktivitas Kerja (Y) adalah sebesar 41,5%, sedangkan sisanya sebesar 58,5% dipengaruhi oleh variabel lain di luar model penelitian ini, misal nya : keterampilan dan kemampuan, motivasi, kepuasan kerja, dan kepemimpinan.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Dari hasil penelitian dan pembahasan yang dilakukan oleh peneliti mengenai Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transaksional Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Di kantor Kecamatan Rambang Kapak Tengah Kota Prabumulih, serta objek dalam penelitian ini Di Kantor Kecamatan Rambang Kapak Tengah Kota Prabumulih dengan responden sebanyak 55 orang. Maka dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Gaya kepemimpinan transaksional (X1) berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap produktivitas kerja (Y). Hal ini dibuktikan dengan nilai koefisien regresi (B) sebesar 0,402, nilai t hitung sebesar 3,294, serta nilai signifikansi sebesar 0,002 ($< 0,05$). Temuan ini menunjukkan bahwa setiap peningkatan dalam penerapan gaya kepemimpinan transaksional akan diikuti oleh peningkatan produktivitas kerja (Y) pegawai, dengan demikian H1 diterima dan tujuan penelitian pertama telah tercapai.
2. Lingkungan kerja (X2) berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap produktivitas kerja (Y). Hal ini ditunjukkan oleh nilai koefisien regresi (B) sebesar 0,350, nilai t hitung sebesar 2,809, dan nilai signifikansi sebesar 0,007 ($< 0,05$). Artinya, semakin baik kondisi lingkungan kerja (X2), maka produktivitas kerja (Y) pegawai juga akan meningkat, dengan demikian H2 diterima dan tujuan penelitian kedua telah tercapai.
3. Secara simultan, gaya kepemimpinan transaksional (X1) dan lingkungan kerja (X2) berpengaruh signifikan secara simultan terhadap produktivitas kerja (Y). Hal ini dibuktikan dengan nilai F hitung sebesar 20,134 dan nilai signifikansi sebesar 0,000 ($< 0,05$). Selain itu, nilai koefisien determinasi (Adjusted R Square) sebesar 0,415 menunjukkan bahwa kedua variabel independen mampu menjelaskan sebesar 41,5% variasi produktivitas kerja (Y), sedangkan sisanya sebesar 58,5%

dipengaruhi oleh variabel lain di luar model penelitian, dengan demikian H3 diterima dan telah tercapai.

5.2 Saran

Berdasarkan kesimpulan diatas, maka saran yang dapat diberikan adalah sebagai berikut :

1. Bagi Instansi

Disarankan untuk mempertahankan gaya kepemimpinan transaksional melalui penerapan sistem penghargaan dan pengawasan yang jelas serta konsisten. Selain itu, instansi juga perlu memperhatikan dan meningkatkan kualitas lingkungan kerja, baik dari segi fisik maupun nonfisik, guna menciptakan suasana kerja yang kondusif dan mendukung produktivitas pegawai.

2. Bagi Pegawai

Pegawai diharapkan dapat merespons secara positif gaya kepemimpinan yang diterapkan serta menjaga dan memanfaatkan lingkungan kerja secara optimal agar dapat mempertahankan produktivitas kerja secara berkelanjutan.

3. Bagi Peneliti Selanjutnya

Disarankan untuk mengembangkan penelitian dengan menambahkan variabel lain yang berpotensi memengaruhi produktivitas kerja, seperti keterampilan dan kemampuan, motivasi, kepuasan kerja, dan kepemimpinan. Mengingat ketiga variabel tersebut termasuk dalam 56,4% faktor lain yang belum diteliti dalam penelitian ini sehingga hasil penelitian menjadi lebih komprehensif.

DAFTAR PUSTAKA

- Adytia Aryatama, S. A. (2024). PENGARUH CITRA RASA, PELAYANAN KONSUMEN, DAN LOKASI YANG STRATEGIS TERHADAP DAYA SAING UMKM KULINER DI SAMPANG. *Edunomika-vol.08, No.01, 2024*.
- Akila, A. (2021). Pengaruh Fasilitas Lingkungan Kerja dan Semangat Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada CV. Usaha Mandiri di Mimi Palembang. *Jurnal Media Wahana Ekonomika, 18*(3), 290-307.
- Akila, A. (2020). Pengaruh Tanggung Jawab dan Loyalitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Wisma Grand Kemala Palembang. *Jurnal Media Wahana Ekonomika, 17*(3), 226-241.
- Apriani, S., Lestari, S. P., & Rahwana, K. A. (2023). The influence of work discipline and work environment on the work productivity of employees in the Hikmah Crackers Factory. *Journal of Indonesian Management, 3*(3), 359–370.
- Agrasadya, A., Dianti, A. R., & Sunarto, A. (2023). Pengaruh Pelatihan Dan Pengembangan Karier Terhadap Kinerja Pegawai Pada Pt Perkebunan Nusantara VIII Bogor. *Journal of research and publication innovation, 1*(4), 1237-1247.
- Baiti, K. N., Djumali, D., & Kustiyah, E. (2020). Produktivitas kerja karyawan ditinjau dari motivasi, disiplin kerja dan lingkungan pada pt. iskandar indah printing textile surakarta. *Jurnal Ilmiah Edunomika, 4*(01), 460548.
- Cahyadi. (2022). Pengaruh Kualitas Produk Dan Harga Terhadap Keputusan Pembelian Baja Ringan Di Pt Arthanindo Cemerlang. *EMABI : EKONOMI DAN MANAJEMEN BISNIS VOL.1 NO.1 (2022)*.
- Dr. Gretty Syatriani Saleh, S. (Juni 2023). *Gaya Kepemimpinan Transaksional Dan Transformasional, Untuk Optimalisasi Pembangunan Dan Kinerja Pemerintahan Daerah*. Bongo II, Kec. Wonosari Boalemo Gorontalo 96262, Indonesia: Cahaya Arsh Publisher.
- Farhan, R. M., & Indriyaningrum, K. (2023). PENGARUH DISIPLIN KERJA, MOTIVASI KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN. *Jurnal Visionida, 9*(1).
- Fitri Wakhida Yusro, W. E. (2022). Pengaruh gaya kepemimpinan dan kepuasan kerja terhadap produktivitas kerja pada pt maha karya putra cabang kabupaten pasuruan . *Jurnal Penelitian Mahasiswa Ilmu Sosial , Ekonomi, Dan Bisnis Islam (SOSEBI), Volume 2, Isu 2, Tahun 2022, ISSN : 2808-7089 (Online), doi : 10 , 21274*.
- Galih, F. D., Susanto, B., & Farida, F. (2022, August). Pengaruh Corporate Social Responsibility dan Likuiditas Terhadap Kinerja Keuangan Perusahaan yang Memperoleh Sustainability Reporting Award (Studi Empiris pada

- Perusahaan Manufaktur yang terdaftar di ASRRAT dan SRA Tahun 2015-2020). In *UMMagelang Conference Series* (pp. 885-905).
- Harahap, M. A. K., Suparni, S., Manurung, E. H., & Widodo, S. P. (2023). *Metodologi Penelitian*. Karawang: CV Saba Jaya Publisher.
- Hilda Fitria, F. P. (2023). Optimalisasi Produktivitas kerja karyawan bagian production di pt x : peran tingkat pendidikan dan lingkungan kerja fisik. *Jurnal manajemen sains dan organisasi Vol .4 No.3, Desember 2023*.
- Iskandar, F., Triana, N. N., & Nadeak, T. (2024). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bekaert Indonesia (Studi Kasus Operator Produksi PCR1). *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan, 10*(1), 401-412.
- Indrawan, B., & Dewi, R. K. (2020). Pengaruh net interest margin (NIM) terhadap return on asset (ROA) pada pt bank pembangunan daerah jawa barat dan banten tbk periode 2013-2017. *Jurnal E-Bis, 4*(1), 78-87.
- Julhadi, et al. (2022). *Metodologi Penelitian Pendidikan*. Aceh: Yayasan Penerbit Muhammad Zaini.
- Khaeruman, S. (2021). *Meningkatkan kinerja manajemen sumber daya manusia.Konsep&Studi Kasus*. Pipitan Kec.walantaka - serang banten: CV.A.A. RIZKY Cetakan pertama 25,september 2021.
- Lakahing, M. Y., & Widodo, S. (2020). Pengaruh gaya kepemimpinan transformasional dan gaya kepemimpinan transaksional terhadap kinerja (studi pada PT. ASDP Indonesia Ferry (persero) Cabang Sape). *Jurnal Ilmiah M-Progress, 10*(2).
- Laia, S. (2024). Pengaruh lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja pegawai pada kantor camat aramo kabupaten nias selatan. *Jurnal Panah Hukum Vol.3 No.2 Edisi Juli 2024*.
- Linda Suprihatin, D. S. (2021). Pengaruh kepemimpinan transaksional dan lingkungan kerja terhadap pegawai di pusat pendidikan dan pelatihan pegawai kementerian pendidikan dan kebudayaan. *Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan, Volume 4, Nomor 1, Januari 2021*.
- Ma'ruf, M. F., & Kusumaningtyas, M. (2024). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Gaya Kepemimpinan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT Univenus. *JOURNAL OF ECONOMICS, BUSINESS, MANAGEMENT, ACCOUNTING AND SOCIAL SCIENCES, 2*(5), 263-269.
- Masiaga, N. R., Worang, F. G., & Mandagie, Y. (2022). Pengaruh keamanan dan kepercayaan terhadap kepuasan pelanggan yang berbelanja secara online di Lazada. com. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi, 10*(2).
- Permana, I. B. Y. (2024). Penerapan Model Problem Based Learning (PBL) Berbantuan Aplikasi Edpuzzle Untuk Meningkatkan Motivasi Siswa Pada Mapel Ekonomi, Kelas X, Tahun 2023: Application-Assisted Application of

- the Problem Based Learning (PBL) Model Edpuzzle to Increase Student Motivation in Economics Subjects, Class X, 2023. *PROSPEK*, 3(3), 346-352.
- Pani Apriani Azizah, S. R. (2025). The Impact of Wrok From Anywhere (WFA) on Employee Productivity A Literatur Review. *Journal of Accounting and Bussiness Issues (JABI)*, Volume 04 Nomor 02 Tahun 2025, 15-31.
- Rahmadani, A. (2021). Pengaruh pajak restoran dan pajak hotel terhadap pendapatan asli daerah kota Padangsidempuan periode 2018-2020. *Jurnal Akuntansi*, 14(02), 71-85.
- Rejekiyah, S., & Kusumawati, Y. T. (2024). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Provinsi Kalimantan Timur. *Manajemen: Jurnal Ekonomi*, 6(2), 361-376.
- Sari, L. M., & Arifin, J. (2022). *Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Efektivitas Kerja Karyawan Pada Pt. Air Minum Tabalong Bersinar (Perseroda) Kabupaten Tabalong*. *Japb: Jurnal Administrasi Publik & Administrasi Bisnis*, 5 (2), 1051-1063.
- Sari, P. A., & Ratmono, R. (2021). Pengaruh Kemampuan Kerja, Kompensasi, Disiplin Kerja dan Pengawasan terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. PLN (Persero) UP3 Kota Metro. *Jurnal Manajemen DIVERSIFIKASI*, 1(2), 319-331.
- Safitri, W., & Lestari, T. (2024). Pengaruh Fasilitas dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Contact Center PT Rajawali Berdikari Indonesia. *Jurnal Manajemen dan Administrasi Antartika*, 1(4), 136–145.
- Savvy Afifah Syawalia, C. W. (2023). Pengaruh gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, dan insentif terhadap produktivitas kerja. *Jurnal Penelitian Ilmu Pendidikan Indonesia Volume 2, Nomor 4, Tahun 2023*, 485-494.
- Sugiyono. (2023). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: ALFABETA, CV.
- Setiani, T., & Andini, R. A. Q. (2023). Pengaruh rasio solvabilitas dan rasio aktivitas perusahaan terhadap rasio profitabilitas perusahaan pada subsektor makanan dan minuman yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia periode 2020-2023. *Jurnal Akuntansi*, 18(02), 68-81.
- Tamba, S., Sianipar, H. H., & Sihombing, S. (2023). Pengaruh Kecerdasan Emosional Dan Motivasi Belajar Terhadap Hasil Belajar IPS Siswa Kelas IX Di UPTD SMP Negeri 4 Pematang Siantar TP 2023/2024. *JOURNAL SAINS STUDENT RESEARCH*, 1(2), 284-292.
- Utomo, D., Zainuddin, Z., & Syamsuddin, N. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transaksional Dan Transformasional Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Pada Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang Provinsi Aceh. *Serambi Konstruktivis*, 4 (3), Art. 3.

L

A

M

P

I

R



A

N

Lampiran 1 : Kuesioner**KUESIONER PENELITIAN**

Responden yang terhormat,

Dalam rangka penyusunan skripsi pada Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Prabumulih, saya akan melakukan penelitian yang berjudul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transaksional Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Dikantor Kecamatan Rambang Kapak Tengah Kota Prabumulih.”

Sehubungan dengan hal tersebut, saya mohon kesediaan Bapak/Ibu/Saudara/i untuk berpartisipasi mengisi kuesioner ini dengan cermat, teliti, dan jujur sesuai kondisi sebenarnya. Seluruh jawaban hanya digunakan untuk kepentingan akademis dan tidak akan disebarluaskan kepada pihak lain, sehingga kerahasiaan identitas serta jawaban responden dijamin sepenuhnya. Atas perhatian dan kesediaan Bapak/Ibu/Saudara/i, saya ucapkan terima kasih.

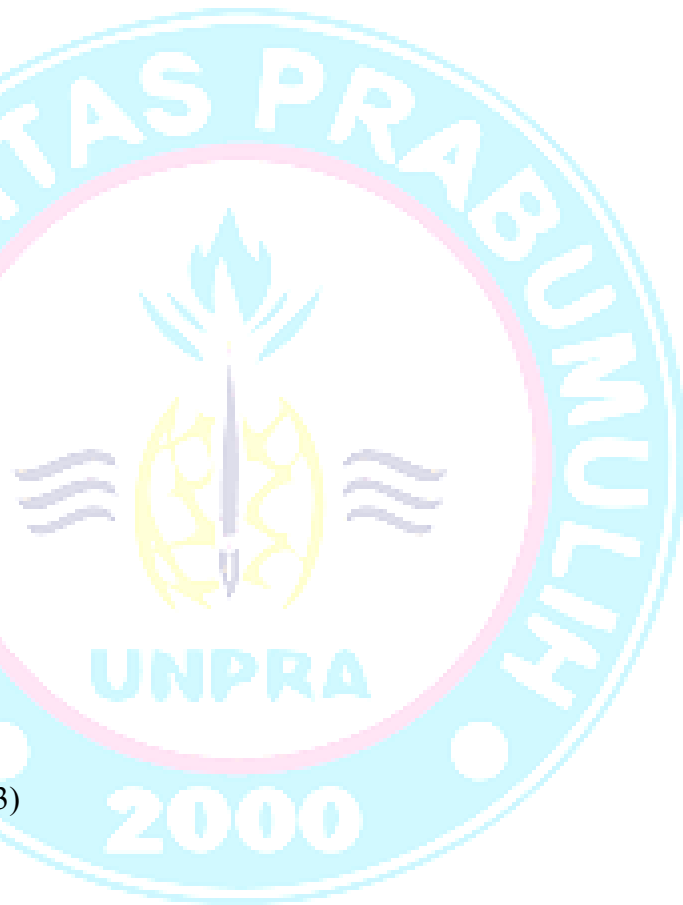
Hormat saya,

Amin Syarif

NIM. 2022110041

IDENTITAS RESPONDEN

1. No Responden :
2. Nama (Jika berkenan) :
3. Alamat
4. Usia :
 - ☐ 18-24 tahun
 - ☐ 25-35 tahun
 - ☐ 36-45 tahun
 - ☐ 46-50 tahun
 - ☐ > 50 tahun
5. Jenis Kelamin
 - ☐ Laki-laki
 - ☐ perempuan
6. Agama
 - ☐ Islam
 - ☐ Budha
 - ☐ Protestan
 - ☐ Katolik
7. Pendidikan
 - ☐ Sma/Smk
 - ☐ Sarjana (1)
 - ☐ Sarjana (2)
 - ☐ Diploma (D3)
 - ☐ Lainnya
8. Jabatan
 - ☐ Pns
 - ☐ Pppk
9. Masa Kerja
 - ☐ < 3 tahun
 - ☐ 3-6 tahun
 - ☐ 6-10 tahun
 - ☐ > 10 tahun



Bagian II

B. PENTUNJUK PENGISIAN

Berikan penilaian terhadap hal-hal dibawah ini dengan tanda (√) yang paling tepat menurut saudara. Alternatif jawaban terdiri dari:

(SS) : Sangat Setuju = 5 (S) : Setuju = 4 (N) : Netral = 3

(TS) : Tidak Setuju = 2 (STS) : Sangat Tidak Setuju = 1

VARIABEL GAYA KEPEMIMPINAN TRANSAKSIONAL (X1)		JAWABAN				
No	PERNYATAAN	SS	S	N	TS	STS
1	Pimpinan saya melakukan kontrak pertukaran imbalan usaha di kantor camat rkt !					
2	Pimpinan saya akan menjanjikan kan imbalan bagi pegawai yang melakukan kinerja dengan baik !					
3	Pimpinan saya mengakui secara langsung kepada pegawai yang berprestasi dalam bekerja dikantor camat rkt !					
4	Pimpinan saya selalu melakukan pengawasan terhadap kinerja pegawai agar tidak ada penyimpangan dari aturan standar kerja di kantor camat !					
5	Pimpinan saya berusaha mengambil tindakan yang benar saat ada kesalahan kerja di kantor camat !					
6	Pimpinan saya akan memberikan arahan jika ada standar kerja tidak dapat tercapai !					
7	Pimpinan saya akan langsung turun tangan memberikan hukuman saat terjadi penyimpangan dikantor camat rkt !					
8	Pimpinan saya akan berusaha menunjukkan komitmen dalam menyelesaikan tugas tanpa melemparkan tanggung jawab kepada orang lain !					
9	Pimpinan saya tidak akan menunda dalam memberikan keputusan yang sangat diperlukan !					

10	Pimpinan saya akan cepat mengambil keputusan ketika di perlukan !					
----	---	--	--	--	--	--

VARIABEL LINGKUNGAN KERJA (X2)		JAWABAN				
No	PERNYATAAN	SS	S	N	TS	STS
1	Cahaya didalam ruangan kerja sudah memadai untuk kerja !					
2	Suhu ruangan memperngaruhi saya saat bekerja !					
3	Tempat saya bekerja selalu dalam keadaan bersih !					
4	Pimpinan saya sudah memberikan perlengkapan kerja yang sesuai !					
5	Fasilitas kerja yang memadai dan lengkap dapat mempengaruhi saya bekerja !					
6	Ruang lingkup yang aman dapat membuat saya menjadi tenang saat bekerja !					
7	Lingkungan kerja saya sudah dalam keadaan layak dan aman !					
8	Pimpinan saya berkomunikasi dengan baik pada pegawai nya !					
9	Pegawai selalu menjalin hubungan yang baik pada pimpinan di kantor camat rkt !					
10	Pegawai menjaga hubungan kerja yang baik sesama pegawai di kantor camat rkt					
VARIABEL PRODUKTIVITAS KERJA (Y)		JAWABAN				
NO	PERNYATAAN	SS	S	N	TS	STS
1	Saya mampu menggunakan perlatan dan teknologi yang di perlukan saat bekerja di kantor camat rkt !					
2	Saya memiliki keterampilan untuk menyelesaikan tugas yang diberikan pimpinan !					

3	Saya bertekad agar dapat meningkatkan hasil yang di capai !					
4	Saya selalu berusaha untuk meningkatkan produktivitas kerja di kantor camat rkt !					
5	Pimpinan saya selalu memberikan semangat pada pegawai nya !					
6	Pimpinan saya selalu berusaha membuat pegawai nya menjadi semangat dari sebelum nya !					
7	pemimpin memotivasi pegawai untuk melakukan pengembangan diri !					
8	Saya selalu berusaha mengembangkan diri untuk meningkatkan kemampuan kerja dikantor camat rkt !					
9	Saya berusaha menghasilkan pekerjaan yang berkualitas sesuai dengan standar yang ditetapkan dikantor camat rkt !					
10	Saya mampu bekerja secara efisien dalam menyelesaikan tugas di kantor camat rkt !					

Lampiran 2 : Tabulasi Data Responden

Variabel Gaya Kepemimpinan Transaksional (X1)

RESPONDEN	PERNYATAAN										TOTAL
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	
1	5	5	5	5	4	4	4	5	5	4	46
2	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	36
3	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	48
4	5	5	5	4	5	4	4	4	3	3	42
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
6	4	4	5	5	5	4	4	3	4	5	43
7	5	5	4	4	4	4	3	3	4	4	40
8	5	4	5	5	5	4	5	5	5	4	47
9	3	3	3	3	4	4	4	4	3	3	34
10	5	5	5	4	4	3	4	5	4	4	43
11	4	5	4	5	5	4	3	4	5	4	43
12	5	5	5	4	4	4	4	5	4	3	43

13	4	5	4	5	4	4	3	4	5	4	42
14	4	4	4	3	3	4	4	3	4	3	36
15	3	3	4	4	3	3	3	4	5	5	37
16	3	5	4	4	4	4	5	4	4	5	42
17	4	3	4	3	4	5	4	3	3	3	36
18	4	4	4	3	3	4	4	3	4	4	37
19	5	5	5	4	4	5	5	4	4	5	46
20	4	4	4	4	5	3	3	4	4	3	38
21	4	5	4	5	4	4	4	3	3	3	39
22	5	5	5	4	4	4	4	5	4	4	44
23	4	5	5	3	5	4	4	5	5	5	45
24	3	4	5	4	5	5	5	4	4	4	43
25	5	5	4	4	4	4	4	5	3	3	41
26	3	4	5	5	5	4	4	4	4	4	42
27	5	5	4	4	5	4	3	4	4	5	43
28	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
29	5	5	5	4	5	4	4	5	4	5	46
30	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
31	5	5	5	3	3	3	3	5	5	4	41
32	4	4	4	5	5	5	3	3	4	4	41
33	5	4	5	4	4	4	3	3	3	3	38
34	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
35	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
36	5	4	4	5	4	4	3	3	3	4	39
37	4	5	5	5	5	5	3	3	3	3	41
38	4	5	5	4	4	4	3	5	5	5	44
39	5	4	4	4	3	3	3	3	3	3	35
40	3	3	3	4	4	5	5	5	4	5	41
41	5	5	4	4	4	4	4	5	5	5	45
42	3	3	3	4	4	5	4	5	5	4	40
43	5	5	4	5	5	4	4	4	5	4	45
44	5	5	4	4	3	3	3	4	4	4	39
45	5	5	5	4	4	4	4	4	5	5	45
46	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	47
47	4	5	5	4	4	4	5	4	4	4	43
48	3	3	3	3	4	4	4	4	3	3	34
49	5	5	5	5	4	5	4	4	4	4	45
50	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
51	5	4	5	5	5	5	5	5	4	4	47
52	3	3	3	4	5	5	4	5	5	5	42
53	4	4	4	5	4	4	4	4	3	3	39
54	5	5	5	4	3	4	5	3	3	3	40
55	5	5	4	4	5	5	4	3	3	4	42

Variabel Lingkungan Kerja (X2)

RESPONDEN	PERNYATAAN										TOTAL
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	
1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
2	5	4	4	3	4	4	3	3	4	3	37
3	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	47
4	5	5	4	4	4	4	5	4	5	4	44
5	4	4	5	3	3	5	4	4	5	5	42
6	4	4	4	4	4	3	3	3	4	5	38
7	5	4	5	5	5	3	4	4	5	4	44
8	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	46
9	4	4	4	5	4	4	4	5	5	3	42
10	4	3	4	3	5	5	5	4	4	5	42
11	3	3	3	3	4	4	5	5	5	4	39
12	4	4	4	4	5	5	5	4	5	4	44
13	5	5	3	3	4	4	3	3	4	5	39
14	5	4	5	4	5	5	3	4	4	3	42
15	5	4	4	4	4	3	4	3	4	4	39
16	5	4	5	4	4	4	4	4	5	4	43
17	5	5	5	4	4	4	4	3	3	3	40
18	5	5	5	4	4	4	4	3	4	4	42
19	4	4	5	5	5	5	3	3	5	4	43
20	5	5	4	4	4	3	3	3	3	3	37
21	5	4	5	4	4	4	3	3	5	5	42
22	5	5	5	4	5	5	4	4	5	3	45
23	5	5	4	3	3	5	5	4	5	5	44
24	3	3	5	4	3	5	4	4	4	4	39
25	5	4	4	4	3	4	3	2	2	2	33
26	4	4	4	5	5	5	4	4	3	3	41
27	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	48
28	4	4	4	4	3	3	4	4	2	2	34
29	4	4	3	2	5	4	4	5	3	3	37
30	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
31	3	3	4	5	4	3	4	4	4	4	38
32	5	5	4	4	5	5	4	3	3	4	42
33	5	4	4	5	5	4	4	4	4	4	43
34	5	4	5	5	4	5	5	5	5	4	47
35	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	45
36	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	36
37	4	4	5	5	4	5	3	3	4	5	42
38	4	4	5	5	5	5	3	3	4	4	42
39	4	5	4	4	4	4	4	3	3	3	38

40	5	5	5	4	4	5	4	4	3	5	44
41	5	4	4	4	3	3	5	5	4	5	42
42	4	5	5	5	4	3	4	3	4	5	42
43	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
44	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	35
45	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	48
46	5	5	5	3	5	4	4	4	5	5	45
47	4	4	4	4	5	5	4	4	3	3	40
48	5	4	3	3	4	5	4	3	3	3	37
49	5	4	5	5	5	4	5	5	5	4	47
50	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
51	5	4	4	4	4	4	3	3	4	5	40
52	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	49
53	4	4	3	3	3	3	4	4	5	4	37
54	3	3	3	5	5	5	5	5	5	4	43
55	5	5	4	4	4	4	4	5	5	5	45

Variabel Produktivitas Kerja (Y)

RESPONDEN	PERNYATAAN										TOTAL
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	
1	5	5	5	4	5	4	4	3	4	4	43
2	4	3	3	3	5	3	4	3	3	3	32
3	5	5	4	4	5	5	4	4	5	5	46
4	5	4	3	5	4	5	4	2	4	4	40
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
6	4	4	3	4	3	4	5	2	4	5	38
7	5	5	4	5	4	4	5	3	5	5	45
8	5	4	4	5	5	5	5	5	5	4	47
9	4	4	3	4	5	4	4	5	4	5	42
10	4	4	3	4	5	4	4	3	4	5	40
11	5	5	5	4	4	4	4	3	4	4	42
12	5	5	4	4	5	5	5	3	5	4	45
13	5	4	3	3	4	4	5	3	5	5	41
14	3	3	4	5	4	4	4	3	5	5	40
15	5	3	3	3	4	3	3	2	5	5	36
16	4	3	5	4	3	5	4	2	5	5	40
17	5	4	4	4	3	3	3	3	4	5	38
18	5	5	3	4	3	3	3	2	3	4	35
19	5	4	4	4	4	5	5	4	5	5	45
20	4	4	3	5	5	3	4	2	5	5	40
21	5	5	5	4	4	4	5	3	3	3	41

22	4	4	5	5	5	5	4	2	3	3	40
23	4	4	5	4	5	5	5	4	4	4	44
24	5	3	3	4	5	3	3	2	5	4	37
25	5	3	3	5	5	5	5	3	5	4	43
26	5	4	4	4	3	4	5	2	5	5	41
27	5	5	4	4	5	4	5	4	5	4	45
28	5	4	5	5	5	5	5	2	3	3	42
29	4	4	4	4	5	5	4	3	4	5	42
30	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
31	5	5	4	4	5	5	4	2	5	5	44
32	4	4	4	4	5	5	5	3	2	2	38
33	4	3	4	5	5	4	4	3	5	5	42
34	5	5	5	5	5	5	5	2	5	5	47
35	5	4	3	5	5	5	4	4	5	5	45
36	4	4	4	5	5	4	3	2	2	3	36
37	3	4	4	4	4	4	3	4	5	5	40
38	3	3	3	3	4	4	3	3	4	4	34
39	4	4	4	3	3	4	3	2	3	4	34
40	5	5	5	5	4	5	4	2	5	5	45
41	5	5	5	4	5	5	4	3	5	5	46
42	5	5	5	5	4	4	3	2	3	3	39
43	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
44	5	5	5	5	4	4	3	2	2	2	37
45	5	5	5	5	5	3	4	3	5	4	44
46	3	3	4	5	5	4	5	3	5	5	42
47	5	5	5	5	5	3	4	2	5	5	44
48	5	5	5	5	5	4	4	3	4	4	44
49	5	5	5	4	4	5	5	4	5	5	47
50	5	5	5	5	4	5	4	3	5	4	45
51	5	5	4	4	5	4	4	4	4	5	44
52	5	5	5	5	5	5	4	3	5	5	47
53	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4	44
54	5	5	4	4	4	5	4	5	4	5	45
55	5	4	5	5	4	5	5	5	5	4	47

Lampiran 3 : Hasil Analisis SPSS

Hasil Instrument Penelitian

1. Hasil Uji Validitas

A. Hasil Uji Validitas Variabel Gaya Kepemimpinan Transaksional (X1)

		Correlations										TOTAL
		P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	
P1	Pearson Correlation	1	.685**	.558**	.284*	.079	-.008	.054	.124	.035	.028	.489**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.036	.568	.957	.695	.368	.797	.841	.000
	N	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55
P2	Pearson Correlation	.685**	1	.628**	.330*	.180	-.008	.089	.173	.194	.191	.595**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.014	.189	.954	.517	.207	.156	.163	.000
	N	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55
P3	Pearson Correlation	.558**	.628**	1	.383**	.307*	.150	.281*	.202	.180	.172	.656**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.004	.023	.274	.038	.140	.188	.209	.000
	N	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55
P4	Pearson Correlation	.284*	.330*	.383**	1	.547**	.387**	.174	.107	.207	.187	.605**
	Sig. (2-tailed)	.036	.014	.004		.000	.004	.204	.439	.130	.171	.000
	N	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55
P5	Pearson Correlation	.079	.180	.307*	.547**	1	.565**	.277*	.263	.197	.284*	.622**
	Sig. (2-tailed)	.568	.189	.023	.000		.000	.041	.052	.150	.036	.000
	N	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55
P6	Pearson Correlation	-.008	-.008	.150	.387**	.565**	1	.537**	.124	.076	.241	.507**
	Sig. (2-tailed)	.957	.954	.274	.004	.000		.000	.366	.582	.076	.000
	N	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55
P7	Pearson Correlation	.054	.089	.281*	.174	.277*	.537**	1	.384**	.131	.266*	.544**
	Sig. (2-tailed)	.695	.517	.038	.204	.041	.000		.004	.339	.050	.000
	N	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55
P8	Pearson Correlation	.124	.173	.202	.107	.263	.124	.384**	1	.609**	.456**	.608**
	Sig. (2-tailed)	.368	.207	.140	.439	.052	.366	.004		.000	.000	.000
	N	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55
P9	Pearson Correlation	.035	.194	.180	.207	.197	.076	.131	.609**	1	.708**	.588**
	Sig. (2-tailed)	.797	.156	.188	.130	.150	.582	.339	.000		.000	.000
	N	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55
P10	Pearson Correlation	.028	.191	.172	.187	.284*	.241	.266*	.458**	.708**	1	.617**
	Sig. (2-tailed)	.841	.163	.209	.171	.036	.076	.050	.000	.000		.000
	N	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55
TOTAL	Pearson Correlation	.489**	.595**	.656**	.605**	.622**	.507**	.544**	.608**	.588**	.617**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55

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

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

B. Hasil Uji Validitas Lingkungan Kerja (X2)

		Correlations										TOTAL
		P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	
P1	Pearson Correlation	1	.692**	.365**	.065	.171	.027	.020	-.067	.093	.196	.417**
	Sig. (2-tailed)		.000	.006	.635	.213	.847	.887	.628	.497	.152	.002
	N	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55
P2	Pearson Correlation	.692**	1	.380**	.148	.201	.051	.070	-.057	.051	.258	.460**
	Sig. (2-tailed)	.000		.004	.282	.142	.711	.613	.679	.710	.057	.000
	N	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55
P3	Pearson Correlation	.365**	.380**	1	.545**	.270*	.246	.025	.032	.286*	.328*	.610**
	Sig. (2-tailed)	.006	.004		.000	.046	.070	.859	.817	.034	.014	.000
	N	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55
P4	Pearson Correlation	.065	.148	.545**	1	.414**	.092	.130	.168	.208	.171	.529**
	Sig. (2-tailed)	.635	.282	.000		.002	.506	.346	.221	.127	.211	.000
	N	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55
P5	Pearson Correlation	.171	.201	.270*	.414**	1	.374**	.178	.257	.232	.145	.572**
	Sig. (2-tailed)	.213	.142	.046	.002		.005	.194	.058	.088	.290	.000
	N	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55
P6	Pearson Correlation	.027	.051	.246	.092	.374**	1	.241	.217	.181	.146	.462**
	Sig. (2-tailed)	.847	.711	.070	.506	.005		.076	.111	.187	.286	.000
	N	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55
P7	Pearson Correlation	.020	.070	.025	.130	.178	.241	1	.744**	.417**	.296*	.578**
	Sig. (2-tailed)	.887	.613	.858	.346	.194	.076		.000	.002	.028	.000
	N	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55
P8	Pearson Correlation	-.067	-.057	.032	.168	.257	.217	.744**	1	.496**	.259	.575**
	Sig. (2-tailed)	.628	.679	.817	.221	.058	.111	.000		.000	.056	.000
	N	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55
P9	Pearson Correlation	.093	.051	.286*	.208	.232	.181	.417**	.496**	1	.592**	.681**
	Sig. (2-tailed)	.497	.710	.034	.127	.088	.187	.002	.000		.000	.000
	N	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55
P10	Pearson Correlation	.196	.258	.328*	.171	.145	.146	.296*	.259	.592**	1	.643**
	Sig. (2-tailed)	.152	.057	.014	.211	.290	.286	.028	.056	.000		.000
	N	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55
TOTAL	Pearson Correlation	.417**	.460**	.610**	.529**	.572**	.462**	.578**	.575**	.681**	.643**	1
	Sig. (2-tailed)	.002	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55

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

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

C. Hasil Uji Validitas Produktivitas Kerja (Y)

		Correlations										TOTAL
		P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	
P1	Pearson Correlation	1	.617**	.260	.154	.066	.131	.205	.059	.170	.000	.454**
	Sig. (2-tailed)		.000	.055	.262	.631	.340	.134	.670	.215	1.000	.000
	N	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55
P2	Pearson Correlation	.617**	1	.540**	.227	.177	.201	.142	.164	-.007	.006	.538**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.096	.197	.142	.300	.233	.962	.968	.000
	N	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55
P3	Pearson Correlation	.260	.540**	1	.435**	.184	.378**	.199	.118	-.007	-.159	.521**
	Sig. (2-tailed)	.055	.000		.001	.179	.004	.145	.391	.959	.246	.000
	N	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55
P4	Pearson Correlation	.154	.227	.435**	1	.431**	.280*	.204	.059	.130	-.056	.492**
	Sig. (2-tailed)	.262	.096	.001		.001	.038	.136	.668	.346	.683	.000
	N	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55
P5	Pearson Correlation	.066	.177	.184	.431**	1	.293*	.238	.279*	.176	.009	.515**
	Sig. (2-tailed)	.631	.197	.179	.001		.030	.080	.039	.198	.950	.000
	N	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55
P6	Pearson Correlation	.131	.201	.378**	.280*	.293*	1	.488**	.367**	.145	.045	.606**
	Sig. (2-tailed)	.340	.142	.004	.038	.030		.000	.006	.291	.743	.000
	N	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55
P7	Pearson Correlation	.205	.142	.199	.204	.238	.488**	1	.385**	.333*	.136	.617**
	Sig. (2-tailed)	.134	.300	.145	.136	.080	.000		.004	.013	.323	.000
	N	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55
P8	Pearson Correlation	.059	.164	.118	.059	.279*	.367**	.385**	1	.293*	.250	.602**
	Sig. (2-tailed)	.670	.233	.391	.668	.039	.006	.004		.030	.066	.000
	N	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55
P9	Pearson Correlation	.170	-.007	-.007	.130	.176	.145	.333*	.293*	1	.781**	.599**
	Sig. (2-tailed)	.215	.962	.959	.346	.198	.291	.013	.030		.000	.000
	N	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55
P10	Pearson Correlation	.000	.006	-.159	-.056	.009	.045	.136	.250	.781**	1	.423**
	Sig. (2-tailed)	1.000	.968	.246	.683	.950	.743	.323	.066	.000		.001
	N	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55
TOTAL	Pearson Correlation	.454**	.538**	.521**	.492**	.515**	.609**	.617**	.602**	.599**	.423**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.001	
	N	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55

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

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

2. Hasil Uji Reliabilitas

A. Hasil Uji Reliabilitas Gaya Kepemimpinan Transaksional (X1)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.784	10

B. Hasil Uji Reliabilitas Lingkungan Kerja (X2)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.751	10

C. Hasil Uji Reliabilitas Produktivitas Kerja (Y)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.723	10

Hasil Uji Asumsi Klasik

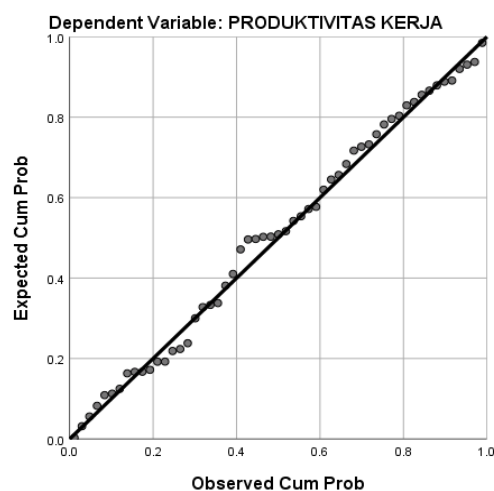
1. Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		55
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	3.12578043
Most Extreme Differences	Absolute	.078
	Positive	.057
	Negative	-.078
Test Statistic		.078
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

- a. Test distribution is Normal.
 b. Calculated from data.
 c. Lilliefors Significance Correction.
 d. This is a lower bound of the true significance.

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



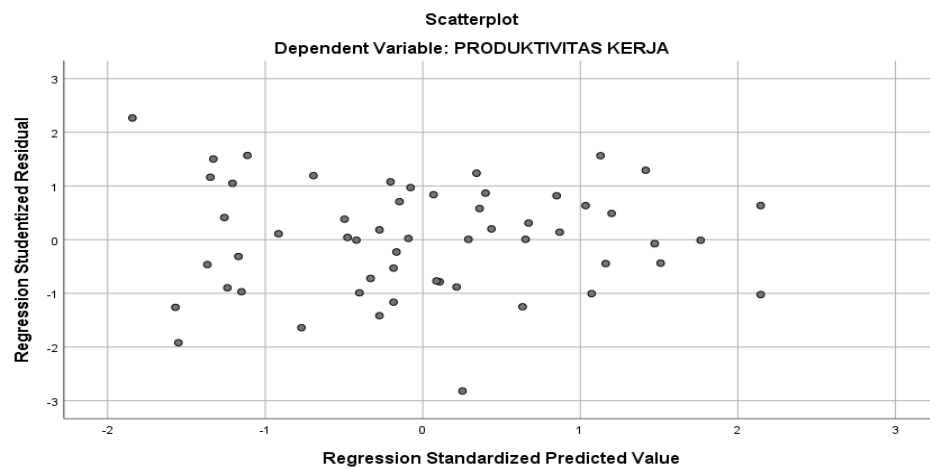
2. Hasil Uji Multikolonieritas

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	10.524	5.015		2.098	.041		
	GAYA KEPEMIMPINAN TRANSAKSIONAL	.402	.122	.406	3.294	.002	.712	1.404
	LINGKUNGAN KERJA	.350	.124	.347	2.809	.007	.712	1.404

a. Dependent Variable: PRODUKTIVITAS KERJA

3. Hasil Uji Heteroskedastisitas



Analisis Regresi Linear Berganda

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	10.524	5.015		2.098	.041		
	GAYA KEPEMIMPINAN TRANSAKSIONAL	.402	.122	.406	3.294	.002	.712	1.404
	LINGKUNGAN KERJA	.350	.124	.347	2.809	.007	.712	1.404

a. Dependent Variable: PRODUKTIVITAS KERJA

Hasil Uji Hipotesis

1. Hasil Uji Parsial (Uji t)

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	10.524	5.015		2.098	.041
	GAYA KEPEMIMPINAN TRANSAKSIONAL	.402	.122	.406	3.294	.002
	LINGKUNGAN KERJA	.350	.124	.347	2.809	.007

a. Dependent Variable: PRODUKTIVITAS KERJA

2. Hasil Uji Simultan (Uji F)

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	408.575	2	204.287	20.134	.000 ^b
	Residual	527.607	52	10.146		
	Total	936.182	54			

a. Dependent Variable: PRODUKTIVITAS KERJA

b. Predictors: (Constant), LINGKUNGAN KERJA, GAYA KEPEMIMPINAN TRANSAKSIONAL

Analisis Koefisien Korelasi (r) Dan Koefisien Determinasi (R)

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.661 ^a	.436	.415	3.185

a. Predictors: (Constant), LINGKUNGAN KERJA, GAYA KEPEMIMPINAN TRANSAKSIONAL

b. Dependent Variable: PRODUKTIVITAS KERJA



Lampiran 4 : Tabel Disribusi Statistik

1. Tabel r (r-Tabel)

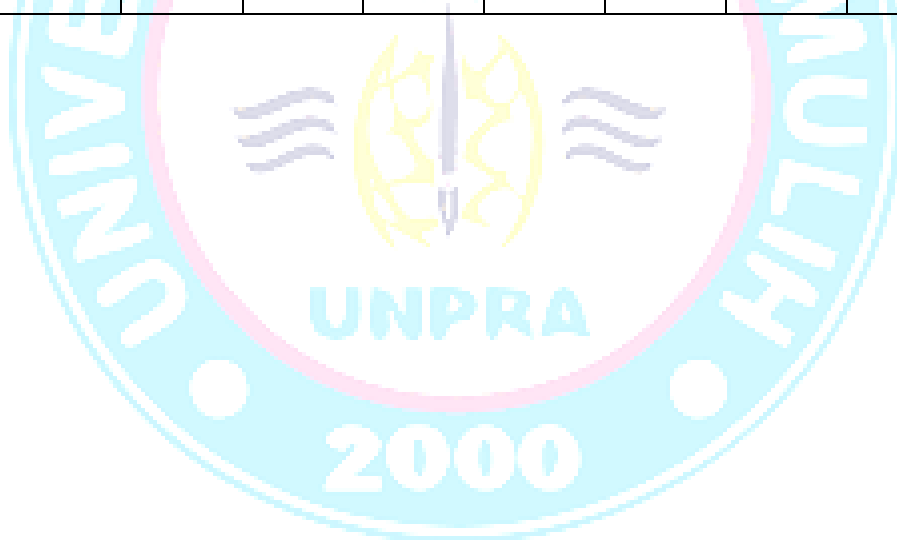
TABEL r PRODUCT -MOMENT (two-tailed test)

df	Alpha 5%	df	Alpha 5%	df	Alpha 5%	df	Alpha 5%
1	0,997	26	0,374	51	0,271	76	0,223
2	0,950	27	0,367	52	0,268	77	0,221
3	0,878	28	0,361	53	0,266	78	0,220
4	0,811	29	0,355	54	0,263	79	0,219
5	0,775	30	0,349	55	0,261	80	0,217
6	0,707	31	0,344	56	0,257	81	0,216
7	0,666	32	0,339	57	0,256	82	0,215
8	0,632	33	0,334	58	0,254	83	0,213
9	0,602	34	0,329	59	0,252	84	0,212
10	0,576	35	0,325	60	0,250	85	0,211
11	0,553	36	0,320	61	0,248	86	0,210
12	0,532	37	0,316	62	0,246	87	0,208
13	0,514	38	0,312	63	0,244	88	0,207
14	0,497	39	0,308	64	0,242	89	0,206
15	0,482	40	0,304	65	0,240	90	0,205
16	0,468	41	0,301	66	0,239	91	0,204
17	0,456	42	0,297	67	0,237	92	0,203
18	0,444	43	0,294	68	0,235	93	0,202
19	0,433	44	0,291	69	0,234	94	0,201
20	0,423	45	0,288	70	0,232	95	0,200
21	0,413	46	0,285	71	0,230	96	0,199
22	0,404	47	0,282	72	0,229	97	0,198
23	0,396	48	0,279	73	0,227	98	0,197
24	0,388	49	0,276	74	0,226	99	0,196
25	0,381	50	0,273	75	0,224	100	0,195

2. Tabel t (t-table)

df \ Pr	0.25	0.10	0.05	0.025	0.01	0.005	0.001
	0.50	0.20	0.10	0.050	0.02	0.010	0.002
41	0.68052	1.30254	1.68288	2.01954	2.42080	2.70118	3.30127
42	0.68038	1.30204	1.68195	2.01808	2.41847	2.69807	3.29595
43	0.68024	1.30155	1.68107	2.01669	2.41625	2.69510	3.29089
44	0.68011	1.30109	1.68023	2.01537	2.41413	2.69228	3.28607
45	0.67998	1.30065	1.67943	2.01410	2.41212	2.68959	3.28148
46	0.67986	1.30023	1.67866	2.01290	2.41019	2.68701	3.27710
47	0.67975	1.29982	1.67793	2.01174	2.40835	2.68456	3.27291
48	0.67964	1.29944	1.67722	2.01063	2.40658	2.68220	3.26891
49	0.67953	1.29907	1.67655	2.00958	2.40489	2.67995	3.26508
50	0.67943	1.29871	1.67591	2.00856	2.40327	2.67779	3.26141
51	0.67933	1.29837	1.67528	2.00758	2.40172	2.67572	3.25789
52	0.67924	1.29805	1.67469	2.00665	2.40022	2.67373	3.25451
53	0.67915	1.29773	1.67412	2.00575	2.39879	2.67182	3.25127
54	0.67906	1.29743	1.67356	2.00488	2.39741	2.66998	3.24815
55	0.67898	1.29713	1.67303	2.00404	2.39608	2.66822	3.24515
56	0.67890	1.29685	1.67252	2.00324	2.39480	2.66651	3.24226
57	0.67882	1.29658	1.67203	2.00247	2.39357	2.66487	3.23948
58	0.67874	1.29632	1.67155	2.00172	2.39238	2.66329	3.23680
59	0.67867	1.29607	1.67109	2.00100	2.39123	2.66176	3.23421
60	0.67860	1.29582	1.67065	2.00030	2.39012	2.66028	3.23171
61	0.67853	1.29558	1.67022	1.99962	2.38905	2.65886	3.22930
62	0.67847	1.29536	1.66980	1.99897	2.38801	2.65748	3.22696
63	0.67840	1.29513	1.66940	1.99834	2.38701	2.65615	3.22471
64	0.67834	1.29492	1.66901	1.99773	2.38604	2.65485	3.22253
65	0.67828	1.29471	1.66864	1.99714	2.38510	2.65360	3.22041
66	0.67823	1.29451	1.66827	1.99656	2.38419	2.65239	3.21837

67	0.67817	1.29432	1.66792	1.99601	2.38330	2.65122	3.21639
68	0.67811	1.29413	1.66757	1.99547	2.38245	2.65008	3.21446
69	0.67806	1.29394	1.66724	1.99495	2.38161	2.64898	3.21260
70	0.67801	1.29376	1.66691	1.99444	2.38081	2.64790	3.21079
71	0.67796	1.29359	1.66660	1.99394	2.38002	2.64686	3.20903
72	0.67791	1.29342	1.66629	1.99346	2.37926	2.64585	3.20733
73	0.67787	1.29326	1.66600	1.99300	2.37852	2.64487	3.20567
74	0.67782	1.29310	1.66571	1.99254	2.37780	2.64391	3.20406
75	0.67778	1.29294	1.66543	1.99210	2.37710	2.64298	3.20249
76	0.67773	1.29279	1.66515	1.99167	2.37642	2.64208	3.20096
77	0.67769	1.29264	1.66488	1.99125	2.37576	2.64120	3.19948
78	0.67765	1.29250	1.66462	1.99085	2.37511	2.64034	3.19804
79	0.67761	1.29236	1.66437	1.99045	2.37448	2.63950	3.19663
80	0.67757	1.29222	1.66412	1.99006	2.37387	2.63869	3.19526



3. Tabel F

df untuk penyebut (N2)	df untuk pembilang (N1)														
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
46	4.05	3.20	2.81	2.57	2.42	2.30	2.22	2.15	2.09	2.04	2.00	1.97	1.94	1.91	1.89
47	4.05	3.20	2.80	2.57	2.41	2.30	2.21	2.14	2.09	2.04	2.00	1.96	1.93	1.91	1.88
48	4.04	3.19	2.80	2.57	2.41	2.29	2.21	2.14	2.08	2.03	1.99	1.96	1.93	1.90	1.88
49	4.04	3.19	2.79	2.56	2.40	2.29	2.20	2.13	2.08	2.03	1.99	1.96	1.93	1.90	1.88
50	4.03	3.18	2.79	2.56	2.40	2.29	2.20	2.13	2.07	2.03	1.99	1.95	1.92	1.89	1.87
51	4.03	3.18	2.79	2.55	2.40	2.28	2.20	2.13	2.07	2.02	1.98	1.95	1.92	1.89	1.87
52	4.03	3.18	2.78	2.55	2.39	2.28	2.19	2.12	2.07	2.02	1.98	1.94	1.91	1.89	1.86
53	4.02	3.17	2.78	2.55	2.39	2.28	2.19	2.12	2.06	2.01	1.97	1.94	1.91	1.88	1.86
54	4.02	3.17	2.78	2.54	2.39	2.27	2.18	2.12	2.06	2.01	1.97	1.94	1.91	1.88	1.86
55	4.02	3.16	2.77	2.54	2.38	2.27	2.18	2.11	2.06	2.01	1.97	1.93	1.90	1.88	1.85
56	4.01	3.16	2.77	2.54	2.38	2.27	2.18	2.11	2.05	2.00	1.96	1.93	1.90	1.87	1.85
57	4.01	3.16	2.77	2.53	2.38	2.26	2.18	2.11	2.05	2.00	1.96	1.93	1.90	1.87	1.85
58	4.01	3.16	2.76	2.53	2.37	2.26	2.17	2.10	2.05	2.00	1.96	1.92	1.89	1.87	1.84
59	4.00	3.15	2.76	2.53	2.37	2.26	2.17	2.10	2.04	2.00	1.96	1.92	1.89	1.86	1.84
60	4.00	3.15	2.76	2.53	2.37	2.25	2.17	2.10	2.04	1.99	1.95	1.92	1.89	1.86	1.84
61	4.00	3.15	2.76	2.52	2.37	2.25	2.16	2.09	2.04	1.99	1.95	1.91	1.88	1.86	1.83
62	4.00	3.15	2.75	2.52	2.36	2.25	2.16	2.09	2.03	1.99	1.95	1.91	1.88	1.85	1.83
63	3.99	3.14	2.75	2.52	2.36	2.25	2.16	2.09	2.03	1.98	1.94	1.91	1.88	1.85	1.83
64	3.99	3.14	2.75	2.52	2.36	2.24	2.16	2.09	2.03	1.98	1.94	1.91	1.88	1.85	1.83
65	3.99	3.14	2.75	2.51	2.36	2.24	2.15	2.08	2.03	1.98	1.94	1.90	1.87	1.85	1.82
66	3.99	3.14	2.74	2.51	2.35	2.24	2.15	2.08	2.03	1.98	1.94	1.90	1.87	1.84	1.82
67	3.98	3.13	2.74	2.51	2.35	2.24	2.15	2.08	2.02	1.98	1.93	1.90	1.87	1.84	1.82
68	3.98	3.13	2.74	2.51	2.35	2.24	2.15	2.08	2.02	1.97	1.93	1.90	1.87	1.84	1.82
69	3.98	3.13	2.74	2.50	2.35	2.23	2.15	2.08	2.02	1.97	1.93	1.90	1.86	1.84	1.81
70	3.98	3.13	2.74	2.50	2.35	2.23	2.14	2.07	2.02	1.97	1.93	1.89	1.86	1.84	1.81
71	3.98	3.13	2.73	2.50	2.34	2.23	2.14	2.07	2.01	1.97	1.93	1.89	1.86	1.83	1.81
72	3.97	3.12	2.73	2.50	2.34	2.23	2.14	2.07	2.01	1.96	1.92	1.89	1.86	1.83	1.81
73	3.97	3.12	2.73	2.50	2.34	2.22	2.14	2.07	2.01	1.96	1.92	1.89	1.85	1.83	1.80
74	3.97	3.12	2.73	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.01	1.96	1.92	1.88	1.85	1.82	1.80
75	3.97	3.12	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.00	1.96	1.92	1.88	1.85	1.82	1.80
76	3.97	3.12	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.00	1.95	1.91	1.88	1.85	1.82	1.80
77	3.96	3.11	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.00	1.95	1.91	1.88	1.85	1.82	1.79
78	3.96	3.11	2.72	2.48	2.33	2.21	2.13	2.06	2.00	1.95	1.91	1.88	1.84	1.82	1.79
79	3.96	3.11	2.72	2.48	2.33	2.21	2.12	2.05	2.00	1.95	1.91	1.87	1.84	1.82	1.79
80	3.96	3.11	2.72	2.48	2.33	2.21	2.12	2.05	2.00	1.95	1.91	1.87	1.84	1.81	1.79
81	3.96	3.11	2.71	2.48	2.32	2.21	2.12	2.05	1.99	1.95	1.91	1.87	1.84	1.81	1.79
82	3.95	3.11	2.71	2.48	2.32	2.21	2.12	2.05	1.99	1.95	1.90	1.87	1.84	1.81	1.79
83	3.95	3.10	2.71	2.48	2.32	2.21	2.12	2.05	1.99	1.94	1.90	1.87	1.84	1.81	1.78
84	3.95	3.10	2.71	2.48	2.32	2.20	2.12	2.05	1.99	1.94	1.90	1.87	1.83	1.81	1.78
85	3.95	3.10	2.71	2.47	2.32	2.20	2.11	2.04	1.99	1.94	1.90	1.86	1.83	1.80	1.78
86	3.95	3.10	2.71	2.47	2.32	2.20	2.11	2.04	1.99	1.94	1.90	1.86	1.83	1.80	1.78
87	3.95	3.10	2.71	2.47	2.32	2.20	2.11	2.04	1.99	1.94	1.90	1.86	1.83	1.80	1.78
88	3.95	3.10	2.71	2.47	2.32	2.20	2.11	2.04	1.99	1.94	1.90	1.86	1.83	1.80	1.78
89	3.95	3.10	2.71	2.47	2.32	2.20	2.11	2.04	1.99	1.94	1.90	1.86	1.83	1.80	1.78
90	3.95	3.10	2.71	2.47	2.32	2.20	2.11	2.04	1.99	1.94	1.90	1.86	1.83	1.80	1.78

Lampiran 5 : Kartu Bimbingan

1. Kartu Bimbingan Pembimbing 1



UNIVERSITAS PRABUMULIH FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

KARTU BIMBINGAN SKRIPSI MAHASISWA FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS PROGRAM STUDI MANAJEMEN

NAMA MAHASISWA : Amin Syarif
 NIM : 2022110041
 JUDUL SKRIPSI : Pengaruh gaya kepemimpinan transaksional dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja pegawai di kantor kecamatan rambang kapak tengah kota Prabumulih
 DOSEN PEMBIMBING I : Sebri Hesinto, S.E., M.Si

Tanggal	Pembahasan	Komentar	Tanda Tangan	Ket
18/11/2025	Pengantar buku	ACC		
19/11/2025	Bab I - Rumusan masalah - Batasan masalah - Tujuan penelitian (Wawancara) <u>OVUP</u>	Revisi		
20/11/2025	BAB II	Revisi		
23/11/2025	BAB III	ACC		
9/01/2026	BAB IV	Revisi		
10/01/2026	BAB V	ACC		

Mengetahui,
Dekan Fakultas Ekonomi & Bisnis

Dr. Hj. Desliana, S.E., M.M
 NUPTK/2544740641230233

Dosen Pembimbing I

Sebri Hesinto, S.E., M.Si
 NIDN.0203098701

Jalan Patra No. 50 RT. 01 RW. 03 Kelurahan Sukaraja Kecamatan Prabumulih Selatan
 Kota Prabumulih, Sumatera Selatan, Indonesia Telepon (0713) 3224417 Faximile (0713) 322418
 e-mail: mail@unpra.ac.id



UNIVERSITAS PRABUMULIH
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

KARTU BIMBINGAN SKRIPSI
MAHASISWA FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
PROGRAM STUDI MANAJEMEN

NAMA MAHASISWA : Amin Syarif
NIM : 2022110041
JUDUL SKRIPSI : Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transaksional Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Dikantor Kecamatan Rambang Kapak Tengah Kota Prabumulih.
DOSEN PEMBIMBING : Sebri Hesinto, S.E., M.Si

Tanggal	Pembahasan	Komentar	Tanda Tangan	Ket
14/5 ²⁰²¹	BAB I PENDAHULUAN	ALL		
12/	BAB II	Menurut definisi, dan kriteria.		
	BAB III	dan lain sebagainya.		
18/5 ²⁰²¹	BAB IV	dan lain sebagainya.		
	BAB V	dan lain sebagainya.		
19/5 ²⁰²¹	BAB VI	dan lain sebagainya.		
	BAB VII	dan lain sebagainya.		
	BAB VIII	dan lain sebagainya.		
	BAB IX	dan lain sebagainya.		
	BAB X	dan lain sebagainya.		
	BAB XI	dan lain sebagainya.		
	BAB XII	dan lain sebagainya.		
	BAB XIII	dan lain sebagainya.		
	BAB XIV	dan lain sebagainya.		
	BAB XV	dan lain sebagainya.		
	BAB XVI	dan lain sebagainya.		
	BAB XVII	dan lain sebagainya.		
	BAB XVIII	dan lain sebagainya.		
	BAB XIX	dan lain sebagainya.		
	BAB XX	dan lain sebagainya.		
	BAB XXI	dan lain sebagainya.		
	BAB XXII	dan lain sebagainya.		
	BAB XXIII	dan lain sebagainya.		
	BAB XXIV	dan lain sebagainya.		
	BAB XXV	dan lain sebagainya.		
	BAB XXVI	dan lain sebagainya.		
	BAB XXVII	dan lain sebagainya.		
	BAB XXVIII	dan lain sebagainya.		
	BAB XXIX	dan lain sebagainya.		
	BAB XXX	dan lain sebagainya.		

Mengetahui,
Dekan Fakultas Ekonomi & Bisnis

Dr. Hj. Desfiana, S.E., M.M
NUPTK. 2544740641230233

Dosen Pembimbing

Sebri Hesinto, S.E., M.Si
NIDN.0203098701

Jalan Patra No.50 RT. 01 RW. 03 Kelurahan Sukaraja Kecamatan Prabumulih Selatan
Kota Prabumulih, Sumatera Selatan, Indonesia Telepon (0713)3224417 Faximile (0713) 322418
e-mail: mail@unpra.ac.id

2. Kartu Bimbingan Pembimbing 2



UNIVERSITAS PRABUMULIH FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

KARTU BIMBINGAN SKRIPSI MAHASISWA FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS PROGRAM STUDI MANAJEMEN

NAMA MAHASISWA : Amin Syarif
NIM : 2022110041
JUDUL SKRIPSI : Pengaruh gaya kepemimpinan transaksional dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja pegawai di kantor kecamatan rambang kapak tengah kota Prabumulih
DOSEN PEMBIMBING II : Yudi Tusri, S.E., M.Si

Tanggal	Pembahasan	Komentar	Tanda Tangan	Ket
25/11/2025	BAB I	Perbaiki latar belakang sesuaikan dg judul manusia penelitian		
	BAB II	Perbaiki bahasa pelataran		
	BAB I	Perbaiki halaman		
	BAB I	Perbaiki yg dicoret HRS		
16/12/2025	BAB II	Pergunakan teori yang mendasar penelitian Perbaiki kualifikasi dan Buat Diagram		

Mengetahui,
Dekan Fakultas Ekonomi & Bisnis

Dr. Hj. Desliana, S.E., M.M
NUPTK. 2544740641230233

Dosen Pembimbing II

Yudi Tusri, S.E., M.Si
NIDN.0214087201

Jalan Patra No.50 RT. 01 RW. 03 Kelurahan Sukaraja Kecamatan Prabumulih Selatan
Kota Prabumulih, Sumatera Selatan, Indonesia Telepon (0713)3224417 Faximile (0713) 322418
e-mail: mail@unpra.ac.id



**UNIVERSITAS PRABUMULIH
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

**KARTU BIMBINGAN SKRIPSI
MAHASISWA FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
PROGRAM STUDI MANAJEMEN**

NAMA MAHASISWA : Amin Syarif
NIM : 2022110041
JUDUL SKRIPSI : Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transaksional Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Dikantor Kecamatan Rambang Kapak Tengah Kota Prabumulih
DOSEN PEMBIMBING II : Yudi Tusri.S.E.,M.Si

Tanggal	Pembahasan	Komentar	Tanda Tangan	Ket
17/12/25	Bab II	Perbaiki tay d corot Ace		
6/01/2025	Bab III	Populasi sampel Aksi uji di urut ke uji t-t Bina pengujian		
21/1/2025	Bab III	Ace		
4/5/2025	Bab IV	Perbaiki menulis - menulis ke paragraf hasil pengolahan data uji		

Mengetahui,
Dekan Fakultas Ekonomi & Bisnis

Dr. Hj. Desliana, S.E., M.M.
NIDN.2544740641230233

Dosen Pembimbing II

Yudi Tusri.S.E.,M.Si
NIDN.0214087201

Jalan Patra No.50 RT. 01 RW. 03 Kelurahan Sukaraja Kecamatan Prabumulih Selatan
Kota Prabumulih, Sumatera Selatan, Indonesia Telepon (0713)3224417 Faximile (0713) 322418
e-mail: mail@unpra.ac.id



UNIVERSITAS PRABUMULIH
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

KARTU BIMBINGAN SKRIPSI
MAHASISWA FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
PROGRAM STUDI MANAJEMEN

NAMA MAHASISWA : Amin Syarif
NIM : 2022110041
JUDUL SKRIPSI : Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transaksional Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Dikantor Kecamatan Rambang Kapak Tengah Kota Prabumulih.
DOSEN PEMBIMBING II : Yudi Tusri, S.E., M.Si

Tanggal	Pembahasan	Komentar	Tanda Tangan	Ket
5/5 2020	Bab IV	Per baik Kot top 2 tabel Per baik penulisan		
6/5 2020	Bab IV	Ace		
9/5 2020	Bab V	Per baik 75 di ceket		
11/5 2020	Bab V	Ace		

Mengetahui,
Dekan Fakultas Ekonomi & Bisnis

Dr. Hj. Desliana, S.E., M.M
 NUPK. 2544740641230233

Dosen Pembimbing II

Yudi Tusri, S.E., M.Si
 NIDN.0214087201

Jalan Patra No.50 RT. 01 RW. 03 Kelurahan Sukaraja Kecamatan Prabumulih Selatan
 Kota Prabumulih, Sumatera Selatan, Indonesia Telepon (0713)3224417 Faximile (0713) 322418
 e-mail: mail@unpra.ac.id

Lampiran 6 : Surat Balasan Izin Penelitian



PEMERINTAH KOTA PRABUMULIH
KECAMATAN RAMBANG KAPAK TENGAH
 Jl. Raya Baturaja No. 01 Km 12 Kelurahan TanjungRambang

Prabumulih, Maret 2026

Nomor : 800/ 95 /RKT/2026

Kepada

Lampiran : -

Yth. Ketua Program Studi
 Universitas Prabumulih

Perihal : Permohonan Pengambilan
 Data

di-
 Prabumulih

Menindaklanjuti surat dari universitas Prabumulih Nomor:157/MNJ/FEB/UNPRA/III/2026, tentang permohonan Pengambilan Data, dengan ini kami dari pihak Kecamatan Rambang Kapak Tengah memberikan izin kepada mahasiswa tersebut dibawah ini:

Nama : Amin Syarif

Nim : 2022110041

Program studi : Manajemen

Judul skripsi : Pengaruh Gaya kepemimpinan Transaksional dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja Pegawai di Kantor Camat Rambang Kapak Tengah Kota Prabumulih

Untuk Pengambilan data di Kecamatan Rambang Kapak Tengah . Demikian disampaikan, atas perhatiannya diucapkan terimakasih.


 Camat Rambang Kapak Tengah
 Satria Karsa, SE.M.Si
 Pembina/IV.a
 Nip. 198010272010011013

Lampiran 7 : Dokumentasi



Lampiran 8 : Riwayat Hidup



Amin Syarif adalah penulis dari skripsi ini, penulis lahir di tanjung rambang kecamatan rambang kapak tengah kota prabumulih, provinsi sumatera selatan tanggal 10 november 2000 sebagai anak ke tiga dari tiga bersaudara, dari Alm bapak bahrin dan ibu mustasila. Penulis memulai pendidikan formal di SD Negeri 60 Kota Prabumulih pada tahun 2007 dan berhasil menyelesaikan nya pada tahun 2013. Pada tahun yang sama, penulis melanjutkan pendidikan ke SMP Negeri 7 Kota

Prabumulih dan lulus pada tahun 2016. Selanjutnya penulis melanjutkan pendidikan ke SMA Negeri 4 Kota Prabumulih dengan mengambil jurusan ips dan lulus pada tahun 2019. Setelah menyelesaikan pendidikan menengah, penulis tidak langsung melanjutkan pendidikan ke jenjang perguruan tinggi di karena kan penulis berkerja. Dan pada tahun 2022 penulis melanjutkan pendidikan ke jenjang perguruan tinggi di universitas prabumulih, Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, dan insya allah akan menyelesaikan pendidikan pada tahun 2026 ini. Selama menempuh pendidikan tersebut, penulis menyusun skripsi sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar sarjana ekonomi. Dengan semangat, motivasi, dan ketekunan yang tinggi untuk terus belajar dan berusaha, penulis akhirnya dapat menyelesaikan tugas akhir skripsi ini sebagai bentuk tanggung jawab akademik selama masa perkuliahan. Akhir kata, penulis mengucapkan rasa syukur yang sebesar-besarnya atas terselesaikan skripsi ini yang berjudul “**Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transaksional Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Di Kantor Kecamatan Rambang Kapak Tengah Kota Prabumulih**”