

**PENGARUH KESEJAHTERAAN PEGAWAI DAN GAYA
KEPEMIMPINAN TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA
DENGAN MOTIVASI KERJA SEBAGAI VARIABEL
INTERVENING PADA DINAS PERTANIAN
KAB. PENUKAL ABAB LEMATANG ILIR**

TESIS

Ditulis untuk memenuhi Sebagian Persyaratan dalam
menempuh Gelar Magister Manajemen



Disusun Oleh :

Nama : ADITIA PRATAMA, SP
NPM : 245241001
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

**PROGRAM STUDI MAGISTER MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS TRIDINANTI
2025**

LEMBAR PERSETUJUAN KOMISI PEMBIMBING TESIS

Tesis ini Telah Disetujui Untuk Diujikan

**PENGARUH KESEJAHTERAAN PEGAWAI DAN GAYA
KEPEMIMPINAN TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA
DENGAN MOTIVASI KERJA SEBAGAI VARIABEL
INTERVENING PADA DINAS PERTANIAN
KAB. PENUKAL ABAB LEMATANG ILIR**

Nama : ADITIA PRATAMA, SP
NPM : 245241001
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul Tesis : Pengaruh Kesejahteraan Pegawai Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Produktivitas Kerja Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Dinas Pertanian Kab. Penukal Abab Lematang Ilir

Menyetujui :

Pembimbing Tesis



TanggalPembimbing I

:

Prof. Dr. Ir. H. Edizal AE, MS
NIDN : 0203086401

TanggalPembimbing II

:



Dr. Hj. Tri Suyantiningsih, S.E., MM
NIDN : 0316096303

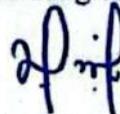
Mengetahui :

Dekan FEB



Dr. Hj. Msy. Mikial, SE., M.Si., Ak., CA., CSRS
NIDN : 0205026401

Ketua Program Studi MM



Dr. Sari Sakarina, SE., MM
NIDN : 0214038501

Tanggal

Tanggal 09 / 08 / 25

LEMBAR PERSETUJUAN KOMISI PENGUJI TESIS

**PENGARUH KESEJAHTERAAN PEGAWAI DAN GAYA
KEPEMIMPINAN TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA
DENGAN MOTIVASI KERJA SEBAGAI VARIABEL
INTERVENING PADA DINAS PERTANIAN
KAB. PENUKAL ABAB LEMATANG ILIR**

**Dipertahankan di depan Komisi Penguji Tesis
Program Studi Magister Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Tridinanti**

**Nama : ADITIA PRATAMA, SP
NPM : 245241001
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia**

Menyetujui :

Ketua Penguji :

Tanggal

Tanda Tangan

**Prof. Dr. Ir. H. Edizal AE, MS.
NIDN : 0203086401**

.....

.....

Anggota Penguji :

**1. Dr. Hj. Tri Suyantiningsih. S.E., MM
NIDN : 0316096303**

.....

.....

**2. Dr. Djatmiko Noviantoro. S.E., M.Si
NIDN : 0110117204**

.....

.....

Mengetahui :

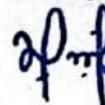
**Palembang,
Dekan FEB**

2025

**Palembang, 09 / 08 / 2025
Ketua Program Studi MM**



**Dr. Hj. Misy. Mikial, SE., M.Si., Ak., CA., CSRS
NIDN : 0205026401**



**Dr. Sari Sakarina, SE., MM
NIDN : 0214038501**

KATA PENGANTAR

Puji dan Syukur kepada Tuhan Yang Maha Esa, atas limpahan dan Hidayah-Nya sehingga Tesis yang Berjudul **“Pengaruh Kesejahteraan Pegawai Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Produktivitas Kerja Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Dinas Pertanian Kab. Penukal Abab Lematang Ilir”**.

Tesis ini ditulis untuk memenuhi Sebagian persyaratan mendapatkan gelar Megister Manajemen pada Universitas Tridinanti Palembang Program Studi Megister Manajemen. Penyelesaian Tesis ini melibatkan banyak pihak yang telah memberikan bantuan, baik langsung maupun tidak langsung, moril maupun materil. Oleh karena itu pada kesempatan ini penulis menyampaikan penghargaan dan rasa terima kasih kepada:

1. Ketua Yayasan Pendidikan Nasional Tridinanti Palembang Bapak Prof.H. Mahmud Hasjim, MME.
2. Rektor Universitas Tridinanti Palembang Bapak Prof. Dr. Ir. H. Edizal AE, MS, sekaligus selaku Pembimbing I yang senantiasa meluangkan waktu, pikiran dan tenaganya untuk membirikan bimbingan dan arahan dalam menyelesaikan Tesis ini
3. Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Tridinanti Palembang Ibu Dr. Msy. Mikial, SE., M.Si., Ak.,CA.,CSRS.
4. Wakil Dekan I Fakultas Ekonomi Universitas Tridinanti Palembang Ibu Dr. M. Ima Andriyani, SE., M.Si
5. Direktur Program Pascasarjana Megister Manajemen Universitas Tridinanti Palembang Bapak Dr. Djatmiko Noviantoro, S.E., M.Si
6. Kaprodi Program Pascasarjana Megister Manajemen Universitas Tridinanti Palembang Ibu Dr. Sari Sakarina, SE.,MM
7. Ibu Dr. Hj.Tri Suyantiningsih. S.E., MM, selaku Pembimbing II yang senantiasa meluangkan waktu, pikiran dan tenaganya untuk membirikan bimbingan dan arahan dalam menyelesaikan Tesis ini

8. Para dosen dan pihak-pihak yang telah meluangkan waktu untuk berpartisipasi dalam penulisan Tesis ini.
9. Kedua Orang tua ayah dan ibu yang sangat kucintai dan senantiasa mendoakan.
10. Istri dan anak ku yang senantiasa ku sayangi dan kucintai yang selalu memberikan semangat dan motivasi serta doa sehingga perkuliahan dan tesis ini dapat di selesaikan dengan baik.
11. Adik adik ku dan Teman selalu memberikan dukungan dan semangat.
12. Teman- teman Angkatan 52 MM UTP yang kusayangi.
13. Semua Pihak yang telah membimbing, membantu dan mendorong penyelesaian Tesis ini.

Penulis menyadari mungkin dalam Tesis ini masih terdapat banyak kekurangan, untuk itu diharapkan tanggapan dan masukan dari berbagai pihak sebagai bahan perbaikan dengan harapan dan pada akhirnya Tesis ini dapat disajikan sebagai buah karya yang bermanfaat bagi masyarakat dibidang Pendidikan.

Palembang, Agustus 2025

ADITIA PRATAMA, SP

ABSTRAK

ADITIA PRATAMA, SP, Pengaruh Kesejahteraan Pegawai Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Produktivitas Kerja Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Dinas Pertanian Kab. Penukal Abab Lematang Ilir, dibawah bimbingan Bapak Prof. Dr. Ir. H. Edizal AE, MS dan Ibu Dr. Hj. Tri Suyantiningsih. S.E., MM

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh Kesejahteraan Pegawai dan Gaya Kepemimpinan terhadap Produktivitas Kerja Dinas Pertanian Kab. Penukal Abab Lematang Ilir, baik secara langsung maupun melalui Motivasi Kerja sebagai variabel mediasi. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai dinas tersebut yang berjumlah 36 pegawai. Penelitian ini menggunakan metode sampling jenuh, di mana seluruh populasi dijadikan sampel penelitian. Dengan demikian, jumlah sampel yang digunakan adalah 36 pegawai. Metode analisis data yang digunakan adalah Structural Equation Modeling (SEM) dengan perangkat lunak Partial Least Square (PLS).

Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel Kesejahteraan Pegawai berpengaruh terhadap Motivasi Kerja, variabel Gaya Kepemimpinan kerja berpengaruh terhadap Motivasi Kerja, variabel Kesejahteraan Pegawai berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja, variabel Gaya Kepemimpinan kerja berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja, variabel Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja, variabel Kesejahteraan Pegawai berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja melalui Motivasi Kerja dan variabel Gaya Kepemimpinan kerja berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja melalui Motivasi Kerja. Nilai R^2 untuk variabel laten Motivasi Kerja sebagai variabel mediasi sebesar 0,993, yang artinya nilai tersebut mengidentifikasi bahwa variasi Motivasi Kerja Pegawai dapat dijelaskan oleh variabel laten eksogen (Kesejahteraan Pegawai dan Gaya Kepemimpinan) sebesar 99,3% sedangkan sisanya sebesar 0,7% dijelaskan oleh variabel lain. Nilai R^2 untuk variabel laten Produktivitas Kerja sebesar 0,998 yang artinya nilai tersebut mengidentifikasi bahwa variasi Produktivitas Kerja dapat dijelaskan oleh variabel eksogen (Kesejahteraan Pegawai, Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja) sebesar 99,8% sedangkan sisanya sebesar 0,2% dijelaskan oleh variabel yang tidak terdapat dalam penelitian

Berdasarkan hasil penelitian, disarankan agar pimpinan Dinas Pertanian Kabupaten Penukal Abab Lematang Ilir menjadikan temuan ini sebagai dasar dalam merumuskan kebijakan SDM yang lebih adaptif. Perlu dilakukan upaya untuk meningkatkan pengaruh kesejahteraan terhadap motivasi kerja, misalnya melalui pelibatan pegawai dalam pengambilan keputusan, pemberian penghargaan, serta pengembangan program kesejahteraan non-material. Selain itu, evaluasi rutin terhadap persepsi pegawai mengenai kesejahteraan juga penting untuk memastikan kebijakan yang diterapkan benar-benar berdampak pada peningkatan motivasi dan produktivitas kerja..

Kata kunci : Kesejahteraan Pegawai, Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja, Produktivitas Kerja

ABSTRACT

ADITIA PRATAMA, SP, The Influence of Employee Welfare and Leadership Style on Work Productivity with Work Motivation as an Intervening Variable at the Agriculture Office of Penukal Abab Lematang Ilir Regency, under the guidance of Prof. Dr. Ir. H. Edizal AE, MS and Mrs. Dr. Hj. Tri Suyantiningsih. S.E., MM

This study aims to test the influence of Employee Welfare and Leadership Style on Work Productivity of the Agriculture Office of Penukal Abab Lematang Ilir Regency, both directly and through Work Motivation as a mediating variable. The population in this study were all employees of the office, totaling 36 employees. This study used a saturated sampling method, where the entire population was used as a research sample. Thus, the number of samples used was 36 employees. The data analysis method used was Structural Equation Modeling (SEM) with Partial Least Square (PLS) software.

The results of the study indicate that the Employee Welfare variable affects Work Motivation, the work Leadership Style variable affects Work Motivation, the Employee Welfare variable affects Work Productivity, the work Leadership Style variable affects Work Productivity, the Work Motivation variable affects Work Productivity, the Employee Welfare variable affects Work Productivity through Work Motivation and the work Leadership Style variable affects Work Productivity through Work Motivation. The R² value for the latent variable Work Motivation as a mediating variable is 0.993, which means that the value identifies that the variation in Employee Work Motivation can be explained by the exogenous latent variables (Employee Welfare and Leadership Style) by 99.3% while the remaining 0.7% is explained by other variables. The R² value for the latent variable of Work Productivity is 0.998, which means that the value identifies that the variation in Work Productivity can be explained by exogenous variables (Employee Welfare, Leadership Style and Work Motivation) by 99.8% while the remaining 0.2% is explained by variables not included in the study.

Based on the results of the study, it is recommended that the leadership of the Penukal Abab Lematang Ilir Regency Agriculture Service use these findings as a basis for formulating more adaptive HR policies. Efforts need to be made to increase the influence of welfare on work motivation, for example through employee involvement in decision making, awarding awards, and developing non-material welfare programs. In addition, routine evaluation of employee perceptions of welfare is also important to ensure that the policies implemented actually have an impact on increasing work motivation and productivity.

Keywords: Employee Welfare, Leadership Style, Work Motivation, Work Productivity

SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : ADITIA PRATAMA, SP

NPM : 245241001

Program studi : Magister Manajemen Universitas Tridinanti Palembang

Judul tesis : Pengaruh Kesejahteraan Pegawai Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Produktivitas Kerja Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Dinas Pertanian Kab. Penukal Abab Lematang Ilir

Dengan ini menyatakan dengan sesungguhnya bahwa:

1. Tesis yang saya susun sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Magister Manajemen (MM) dari Fakultas Ekonomi Program Studi Magister Manajemen Universitas Tridinanti Palembang seluruhnya adalah hasil karya sendiri.
2. Apabila ada bagian-bagian tertentu dalam penulisan tesis yang saya kutip dari hasil karya orang lain, akan saya tulis sumbernya dengan jelas, sesuai norma, kaidah dan etika penulisan ilmiah.
3. Jika dikemudian hari ditemukan seluruh atau sebagian tesis yang saya susun ini bukan hasil karya saya sendiri atau adanya plagiat dalam bagian-bagian tertentu, saya bersedia menerima sanksi pencabutan gelar Akademik Magister Manajemen (MM) yang saya sandang dan sanksi-sanksi lainnya sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Demikianlah pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dalam keadaan sadar dengan rasa tanggung jawab tanpa paksaan dari pihak manapun.

Palembang, Agustus 2025

Yang menyatakan,



ADITIA PRATAMA, SP

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
LEMBAR PERSETUJUAN KOMISI PEMBIMBING TESIS	ii
LEMBAR PERSETUJUAN KOMISI PENGUJI TESIS.....	iii
KATA PENGANTAR.....	iv
ABSTRAK	vi
ABSTRACT.....	vii
SURAT PERNYATAAN	viii
DAFTAR RIWAYAT HIDUP	ix
DAFTAR ISI	x
DAFTAR TABEL	xii
DAFTAR GAMBAR.....	xiii
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Identifikasi Masalah.....	11
1.3 Pembatasan Masalah.....	13
1.4 Perumusan Masalah	13
1.5 Tujuan Penelitian	14
1.6 Kegunaan Penelitian	15
BAB II KAJIAN PUSTAKA DAN HIPOTESIS PENELITIAN.....	16
2.1. Kajian Pustaka	16
2.1.1 Produktivitas Kerja	16
2.1.2 Motivasi Kerja	26
2.1.3 Kesejahteraan Pegawai	33
2.1.4 Gaya Kepemimpinan	38
2.2 Hasil Penelitian Yang Relevan	45
2.3 Kerangka Berpikir.....	47
2.4 Hipotesis Penelitian	51
BAB III METODE PENELITIAN	52
3.1 Tempat dan Waktu Penelitian.....	52

3.2	Populasi dan Sampel.....	52
3.2.1	Populasi.....	52
3.2.2	Sampel	53
3.3	Variabel dan Definisi Operasional.....	53
3.4	Instrumen Penelitian	58
3.5	Teknik Analisis Data	58
BAB IV	HASIL ANALISIS DAN PEMBAHASAN	65
4.1	Hasil Analisis.....	65
4.2	Pembahasan Hasil	90
BAB V	KESIMPULAN, IMPLIKASI DAN SARAN	105
5.1	Kesimpulan	105
5.2	Implikasi Kebijakan.....	107
5.3	Saran	109
	DAFTAR PUSTAKA.....	111
	LAMPIRAN	115

DAFTAR TABEL

Tabel 1. 1 Tabel Capaian Produktivitas Kerja Pegawai Dinas Pertanian Pali Tahun 2022-2024.....	5
Tabel 2. 1 Hasil Penelitian Yang Relevan	46
Tabel 3. 1 Jadwal Penelitian	52
Tabel 3. 2 Kisi-Kisi Instrumen Variabel Produktivitas Kerja	54
Tabel 3. 3 Kisi-Kisi Instrumen Variabel Motivasi Kerja.....	55
Tabel 3. 4 Kisi-kisi Instrumen Variabel Kesejahteraan Pegawai	56
Tabel 3. 5 Kisi-Kisi Instrumen Variabel Gaya Kepemimpinan.....	57
Tabel 4. 1 Deskripsi Karakteristik Responden berdasarkan Jenis Kelamin	66
Tabel 4. 2 Deskripsi Karakteristik Responden berdasarkan Usia.....	67
Tabel 4. 3 Deskripsi Karakteristik Responden berdasarkan Pendidikan	68
Tabel 4. 4 Kategori Jawaban.....	69
Tabel 4. 5 Kategori Jawaban Responden.....	70
Tabel 4. 6 Loading Factor Setelah Dikalkulasikan.....	73
Tabel 4. 7 Average Variance Extracted (AVE)	75
Tabel 4. 8 Akar Kuadrat AVE	76
Tabel 4. 9 Kriteria Fornell-Larcker (Akar Kuadrat AVE).....	76
Tabel 4. 10 Nilai Discriminant Validity (Cross Loading)	77
Tabel 4. 11 Hasil Uji Reliabilitas.....	79
Tabel 4. 12 Nilai R-Square (R^2).....	81
Tabel 4. 13 Hasil F2.....	82
Tabel 4. 14 Path Coefficients (Pengaruh Langsung)	83
Tabel 4. 15 Data Indirect Effect (Pengaruh Tidak Langsung).....	86
Tabel 4. 16 Rangkuman Pengaruh Langsung Dan Pengaruh Tidak Langsung	87

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2. 1 Hirarki Kebutuhan Dasar Maslow	29
Gambar 2. 2 Kerangka Berpikir.....	50
Gambar 4. 1 Full Model Setelah Dikalkulasikan.....	72
Gambar 4. 2 Hasil uji T-Statistik Antar Variabel	85
Gambar 4. 3 Total Pengaruh Langsung Dan Pengaruh Tidak Langsung	102

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Pada era globalisasi dan digitalisasi saat ini, sektor publik di Indonesia dihadapkan pada tuntutan untuk meningkatkan kinerja dan produktivitas guna memberikan pelayanan yang efektif dan efisien kepada masyarakat. Salah satu aspek penting dalam pencapaian tujuan organisasi publik adalah produktivitas kerja pegawai. Produktivitas tidak hanya menjadi indikator keberhasilan organisasi, tetapi juga mencerminkan kualitas manajemen sumber daya manusia yang diterapkan dalam organisasi pemerintahan. Oleh karena itu, memahami faktor-faktor yang memengaruhi produktivitas kerja pegawai menjadi semakin relevan dalam konteks pelayanan publik yang kompetitif dan dinamis.

Menurut Andriyany (2021), produktivitas kerja adalah kemampuan pegawai dalam menghasilkan barang atau jasa dalam waktu tertentu dibandingkan dengan sumber daya yang digunakan. Produktivitas yang tinggi bukan hanya ditentukan oleh keterampilan atau kompetensi teknis, tetapi juga sangat dipengaruhi oleh faktor-faktor internal dan eksternal seperti kesejahteraan, kepemimpinan, dan motivasi kerja.

Salah satu faktor penting yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja adalah kesejahteraan pegawai. Kesejahteraan mencakup aspek material maupun non-material, seperti penghasilan, jaminan kesehatan, lingkungan kerja yang nyaman, hingga rasa aman dalam bekerja. Menurut Hasibuan (2023), kesejahteraan pegawai

adalah balas jasa tambahan yang diberikan kepada pegawai sebagai penghargaan atas kontribusinya kepada organisasi, baik berupa uang maupun non-uang. Kesejahteraan yang terpenuhi akan mendorong pegawai untuk bekerja dengan lebih semangat, loyal, dan produktif, karena merasa dihargai dan diperhatikan oleh organisasi.

Selain itu, gaya kepemimpinan juga berperan penting dalam membentuk lingkungan kerja yang produktif. Pemimpin yang efektif dapat mempengaruhi perilaku, sikap, dan semangat kerja bawahannya. Menurut Wirdah & Mirawati, (2022) gaya kepemimpinan adalah cara seorang pemimpin memengaruhi bawahannya untuk mencapai tujuan organisasi. Gaya kepemimpinan yang partisipatif, suportif, dan komunikatif dapat meningkatkan kepercayaan pegawai dan menciptakan suasana kerja yang kondusif, sehingga berdampak positif terhadap produktivitas.

Di samping itu, motivasi kerja merupakan variabel psikologis yang dapat bertindak sebagai penghubung antara kesejahteraan dan gaya kepemimpinan terhadap produktivitas. Pegawai yang termotivasi akan menunjukkan dedikasi tinggi dalam menyelesaikan tugas-tugasnya. Robbins & Judge (2018) menyatakan bahwa motivasi kerja adalah proses yang menjelaskan intensitas, arah, dan ketekunan individu dalam mencapai tujuan pekerjaan. Artinya, ketika pegawai merasa dipimpin dengan baik dan mendapatkan kesejahteraan yang layak, maka tingkat motivasi kerja cenderung meningkat, dan pada akhirnya berdampak pada produktivitas kerja.

Dalam konteks pemerintahan daerah, Dinas Pertanian memiliki peran strategis dalam mendukung ketahanan pangan, peningkatan produksi pertanian, dan kesejahteraan petani. Dinas Pertanian Kabupaten Penukal Abab Lematang Ilir

(PALI) merupakan salah satu instansi pemerintah yang berperan penting dalam mendukung program pembangunan daerah, khususnya di sektor agrikultur. Namun, masih terdapat berbagai tantangan yang dihadapi seperti keterbatasan sumber daya, rendahnya motivasi kerja, dan ketimpangan dalam sistem kesejahteraan pegawai. Berdasarkan observasi awal, ditemukan bahwa tidak semua pegawai menunjukkan kinerja optimal, yang dapat berdampak pada pencapaian target program kerja dinas.

Dinas Pertanian Kabupaten Penukal Abab Lematang Ilir (PALI) merupakan salah satu perangkat daerah yang memiliki peran strategis dalam mendukung pembangunan sektor pertanian di wilayah Kabupaten PALI, Provinsi Sumatera Selatan. Sebagai instansi teknis di bawah naungan Pemerintah Kabupaten PALI, dinas ini berkomitmen untuk meningkatkan produktivitas, kesejahteraan petani, dan ketahanan pangan daerah melalui berbagai program dan kebijakan yang berbasis kebutuhan masyarakat tani. Tugas pokok Dinas Pertanian adalah merumuskan dan melaksanakan kebijakan daerah di bidang pertanian, termasuk dalam hal penyuluhan, pengembangan agribisnis, pengelolaan lahan, hingga distribusi sarana produksi pertanian. Melalui program penyuluhan, Dinas Pertanian secara aktif membina kelompok-kelompok tani agar mampu meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan manajemen usaha tani mereka. Selain itu, dinas ini juga memiliki tanggung jawab dalam pengelolaan perizinan usaha pertanian, termasuk pengawasan terhadap konversi lahan pertanian agar tetap berkelanjutan.

Sebagai instansi publik, Dinas Pertanian PALI tak hanya menjalankan fungsi teknis seperti penyuluhan pertanian, penyaluran bantuan alat dan mesin pertanian, serta pengelolaan perizinan dan lahan pertanian. Lebih dari itu, dinas ini juga

menghadapi tantangan manajerial dalam menjaga semangat kerja pegawai, menciptakan iklim kerja yang kondusif, serta meningkatkan produktivitas kerja ASN yang menjadi motor penggerak pelayanan publik. Dalam konteks tersebut, aspek kesejahteraan pegawai, gaya kepemimpinan, dan motivasi kerja menjadi faktor penting yang dapat memengaruhi tingkat produktivitas kerja pegawai. Pemberian insentif, fasilitas kerja yang memadai, lingkungan kerja yang sehat, serta hubungan antara atasan dan bawahan yang harmonis sangat berkontribusi dalam membentuk motivasi kerja yang tinggi. Dinas Pertanian PALI sendiri terus berupaya menciptakan sistem kesejahteraan yang adil dan menerapkan gaya kepemimpinan yang partisipatif agar pegawai merasa dihargai dan terdorong untuk memberikan kinerja terbaik.

Pada Dinas Pertanian Kabupaten Penukal Abab Lematang Ilir, produktivitas kerja menjadi penopang utama keberhasilan program-program pembangunan pertanian yang bersifat teknis dan menyentuh langsung masyarakat. Namun, produktivitas pegawai di lingkungan dinas ini belum sepenuhnya mencerminkan kinerja yang optimal. Dari data produktivitas kerja pegawai Dinas Pertanian PALI selama tiga tahun terakhir (2022-2024) menunjukkan adanya masalah yang perlu diperhatikan. Meskipun target produktivitas telah ditetapkan dengan jelas, pencapaian realisasi dalam beberapa aspek masih belum optimal. Hal ini mencerminkan adanya kesenjangan antara harapan dan kenyataan dalam pencapaian produktivitas pegawai. Tabel berikut menggambarkan capaian produktivitas kerja pegawai Dinas Pertanian PALI dalam tiga tahun terakhir.

Tabel 1. 1
Tabel Capaian Produktivitas Kerja Pegawai Dinas Pertanian Pali
Tahun 2022-2024

Sasaran Produktivitas Kerja	Target 2022 (%)	Realisasi 2022 (%)	Target 2023 (%)	Realisasi 2023 (%)	Target 2024 (%)	Realisasi 2024 (%)
Tingkat Pencapaian Target Program	90	70	90	75	90	78
Efisiensi Waktu Kerja	85	65	85	68	85	70
Kualitas Hasil Kerja	90	72	90	74	90	76
Tingkat Partisipasi dalam Pelatihan	80	40	80	45	80	50
Tingkat Kesalahan Administratif	<10	15	<10	13	<10	12
Inisiatif Pengembangan Diri Pegawai	75	30	75	35	75	40

Sumber : Dinas Pertanian PALI, 2025

Berdasarkan tabel di atas, terlihat bahwa beberapa aspek produktivitas kerja pegawai Dinas Pertanian PALI masih belum mencapai target yang diharapkan. Tingkat pencapaian target program, efisiensi waktu kerja, dan kualitas hasil kerja, meskipun menunjukkan peningkatan dari tahun ke tahun, masih belum mencapai target yang telah ditetapkan. Selain itu, tingkat partisipasi dalam pelatihan dan inisiatif pengembangan diri pegawai masih cukup rendah, yang dapat menghambat peningkatan kompetensi dan produktivitas kerja secara keseluruhan. Salah satu faktor yang mungkin memengaruhi rendahnya produktivitas ini adalah tingkat kesejahteraan pegawai, yang dapat berdampak langsung pada motivasi kerja dan partisipasi dalam program pengembangan diri. Selain itu, gaya kepemimpinan di lingkungan kerja juga memiliki peran penting dalam mendorong semangat dan

komitmen pegawai terhadap pencapaian target. Motivasi kerja yang rendah akibat kurangnya apresiasi dan dukungan dari pimpinan dapat memperlambat laju peningkatan produktivitas. Oleh karena itu, penelitian ini akan berfokus pada bagaimana kesejahteraan, gaya kepemimpinan, dan motivasi kerja memengaruhi produktivitas pegawai, dengan harapan dapat memberikan rekomendasi untuk meningkatkan kinerja pegawai di Dinas Pertanian PALI pada masa mendatang.

Selain itu, fenomena lainnya terkait produktivitas kerja pegawai Dinas Pertanian PALI, dimana masih dijumpai pegawai yang kesulitan dalam menyesuaikan pekerjaan dengan posisi atau jabatannya. Mereka belum sepenuhnya mampu melaksanakan tugas secara sistematis sesuai tanggung jawab yang diemban. Hal ini menandakan lemahnya aspek kemampuan dalam dimensi produktivitas kerja. Pemahaman terhadap tugas rutin juga masih belum merata di antara pegawai. Beberapa pegawai belum memahami secara menyeluruh apa saja yang menjadi tugas pokok dan fungsi masing-masing, sehingga sering terjadi keterlambatan atau ketidaksesuaian pelaksanaan tugas. Standar kerja yang telah ditentukan juga belum sepenuhnya dipahami dan dijadikan pedoman. Tidak sedikit pegawai yang merasa kurang yakin mampu menyelesaikan pekerjaan tepat waktu atau sesuai standar kualitas yang diharapkan. Dimensi pengembangan diri pun memperlihatkan kelemahan yang cukup nyata. Masih minim pegawai yang secara aktif dan inisiatif mengikuti pelatihan atau mencoba meningkatkan kapasitas diri. Hal ini menunjukkan rendahnya kesadaran dan motivasi internal dalam pengembangan karir. Bahkan, upaya organisasi untuk mendorong pengembangan diri pegawai dinilai masih terbatas. Akses terhadap pelatihan, sertifikasi profesi, atau bimbingan teknis belum

merata, sehingga peluang untuk meningkatkan produktivitas melalui pengembangan kompetensi pun terhambat.

Kualitas hasil kerja pegawai juga masih perlu ditingkatkan. Banyak pekerjaan yang diselesaikan belum menunjukkan adanya peningkatan mutu dibandingkan pekerjaan sebelumnya. Artinya, belum terbentuk budaya kerja yang berorientasi pada perbaikan berkelanjutan. Salah satu penyebabnya adalah lemahnya dorongan atau insentif dari instansi untuk mendorong peningkatan mutu kerja. Tanpa adanya motivasi eksternal yang kuat, pegawai cenderung bekerja secara rutinitas tanpa upaya perbaikan kualitas. Di sisi efisiensi, masih sering ditemukan ketidakefisienan penggunaan waktu kerja. Pegawai kadang terjebak dalam pekerjaan administratif yang repetitif tanpa sistem manajemen waktu yang efisien. Padahal, efisiensi merupakan bagian krusial dari produktivitas. Minimnya sistem digitalisasi, manajemen kerja yang belum terorganisir, dan pemanfaatan sarana kerja yang kurang optimal turut menjadi faktor penghambat.

Fenomena di atas tak lepas dari aspek kesejahteraan pegawai. Tingkat kesejahteraan yang belum optimal dapat berdampak langsung terhadap semangat dan performa kerja pegawai. Kesejahteraan yang dirasakan belum proporsional dengan beban dan tanggung jawab kerja. Dari sisi tunjangan finansial, beberapa pegawai menyatakan bahwa jumlah tunjangan tetap yang diterima setiap bulan belum sesuai dengan beban kerja yang mereka tanggung, terutama bagi pegawai lapangan yang menghadapi kondisi kerja yang berat.

Kesejahteraan tidak hanya berbicara soal finansial. Aspek kesehatan juga menjadi perhatian penting. Belum semua pegawai mendapatkan akses pada fasilitas

kesehatan atau asuransi yang memadai, terutama pemeriksaan kesehatan rutin yang sangat penting bagi pekerja di sektor teknis. Lingkungan kerja yang mendukung juga belum sepenuhnya tercipta. Fasilitas penunjang seperti ruang kerja, peralatan, dan akses informasi kerja masih terbatas, yang menyebabkan pegawai kesulitan menjalankan tugas secara efisien dan nyaman. Hubungan kerja di dalam lingkungan kantor pun belum semuanya harmonis. Interaksi antara pegawai dan pimpinan ataupun antar rekan kerja masih perlu ditingkatkan agar tercipta sinergi kerja yang positif dan produktif.

Selain itu, pengembangan karir pegawai di lingkungan dinas masih menjadi persoalan tersendiri. Banyak pegawai yang belum mendapatkan kesempatan untuk mengikuti pelatihan atau bimbingan teknis sesuai bidang kerja mereka. Sistem promosi jabatan pun masih dianggap kurang transparan dan belum memberikan keadilan bagi seluruh pegawai. Hal ini dapat menurunkan semangat kerja, karena pegawai merasa tidak memiliki prospek karir yang jelas.

Selain kesejahteraan, gaya kepemimpinan juga memainkan peran krusial dalam membentuk iklim kerja yang produktif. Kepemimpinan yang visioner, partisipatif, dan komunikatif terbukti mampu mendorong kinerja yang lebih baik. Beranjak ke aspek gaya kepemimpinan, kepemimpinan yang diterapkan di instansi ini belum sepenuhnya bersifat transformatif. Masih ditemukan pimpinan yang kurang menjadi panutan atau teladan bagi bawahannya. Pegawai merasa bahwa pimpinan jarang memberikan motivasi, kurang memberikan dukungan terhadap ide kreatif, serta jarang terlibat dalam menyelesaikan masalah yang dihadapi oleh bawahan. Hal ini menunjukkan lemahnya penerapan gaya kepemimpinan transformasional.

Kepemimpinan yang seharusnya mendukung inovasi dan kreativitas justru cenderung formalistik dan berjarak. Masukan dari bawahan sering kali diabaikan, dan kebutuhan pegawai tidak selalu mendapat perhatian yang memadai. Kepercayaan yang diberikan kepada pegawai juga terbatas. Banyak keputusan diambil secara terpusat, sehingga pegawai merasa tidak diberdayakan dalam proses kerja.

Dari sisi kepemimpinan transaksional, penghargaan terhadap kinerja pegawai belum berjalan konsisten. Pimpinan lebih cenderung fokus pada pelanggaran atau kesalahan ketimbang memberikan apresiasi terhadap keberhasilan kerja. Pengawasan yang dilakukan pimpinan cenderung hanya sebatas formalitas, dan bila ada kesalahan, sanksi diberikan tanpa disertai pembinaan yang konstruktif. Gaya kepemimpinan seperti ini tentu tidak mendorong semangat kerja, melainkan sebaliknya, menimbulkan ketakutan dan kejenuhan. Kepemimpinan yang kurang komunikatif dan kurang suportif turut melemahkan motivasi kerja pegawai. Padahal, motivasi merupakan jembatan penting yang menghubungkan kesejahteraan, gaya kepemimpinan, dan produktivitas kerja.

Motivasi kerja berfungsi sebagai penghubung antara kondisi lingkungan kerja (kesejahteraan dan kepemimpinan) dengan hasil akhir berupa produktivitas kerja. Dalam konteks motivasi kerja, kebutuhan fisiologis seperti ruang kerja dan fasilitas kerja belum seluruhnya terpenuhi dengan baik. Ruang kerja yang sempit, peralatan yang usang, serta kurangnya sarana pendukung menyebabkan pegawai kurang nyaman bekerja.

Rasa aman dalam bekerja pun belum sepenuhnya dirasakan. Pegawai yang bertugas di lapangan sering merasa tidak memiliki jaminan keamanan yang

memadai, baik dalam aspek keselamatan kerja maupun perlindungan hukum. Interaksi sosial antarpegawai juga menunjukkan kecenderungan eksklusif. Beberapa pegawai merasa tidak diterima dalam kelompok atau kurang memiliki hubungan kerja yang solid dengan rekan kerja, yang dapat menghambat kerja tim. Rasa dihargai oleh atasan maupun rekan kerja pun menjadi persoalan tersendiri. Kurangnya apresiasi atas ide, saran, atau hasil kerja menimbulkan perasaan tidak dianggap, sehingga semangat dan rasa memiliki terhadap organisasi melemah. Terakhir, pegawai juga merasa belum mendapatkan kesempatan untuk menyalurkan ide atau menyampaikan aspirasi. Proses aktualisasi diri dalam pekerjaan menjadi terhambat akibat birokrasi dan struktur organisasi yang terlalu kaku.

Kondisi-kondisi di atas memperlihatkan bahwa produktivitas kerja pegawai pada Dinas Pertanian Kabupaten Penukal Abab Lematang Ilir dipengaruhi oleh banyak faktor. Kesejahteraan pegawai, gaya kepemimpinan, dan motivasi kerja memiliki peranan penting dan saling berinteraksi dalam membentuk kinerja yang optimal.

Untuk itu, penelitian ini penting dilakukan guna mengetahui secara empiris pengaruh kesejahteraan pegawai dan gaya kepemimpinan terhadap produktivitas kerja, dengan motivasi kerja sebagai variabel intervening. Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat menjadi dasar dalam merumuskan strategi peningkatan kinerja pegawai di lingkungan pemerintahan.

Kesenjangan yang ditemukan dalam penelitian-penelitian terdahulu adalah minimnya studi yang menggabungkan ketiga variabel utama kesejahteraan pegawai, gaya kepemimpinan, dan produktivitas kerja dengan motivasi kerja sebagai variabel

intervening secara simultan dalam satu model penelitian. Penelitian ini akan mencoba mengisi kesenjangan tersebut dengan menganalisis secara kuantitatif pengaruh kesejahteraan pegawai dan gaya kepemimpinan terhadap produktivitas kerja dengan motivasi kerja sebagai variabel intervening, khususnya di Dinas Pertanian Kabupaten Penukal Abab Lematang Ilir. Dengan menggunakan metode Structural Equation Modeling (SEM), penelitian ini diharapkan dapat memberikan pemahaman yang lebih holistik terhadap hubungan antar variabel yang diteliti.

Berdasarkan uraian diatas, penulis tertarik ingin meneliti antar variabel tersebut. Apakah dengan adanya variabel intervening dapat memediasi variabel independen terhadap variabel dependen, dan ingin mengetahui mana yang lebih besar pengaruhnya dengan atau tanpa variabel intervening Maka untuk mengetahui pengaruh antara variabel-variabel tersebut, dapat dilakukan melalui penelitian dengan judul **“Pengaruh Kesejahteraan Pegawai Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Dinas Pertanian Kab. Penukal Abab Lematang Ilir”**.

1.2 Identifikasi Masalah

Sesuai uraian pada latar belakang masalah di atas, dapat diidentifikasi masalah yang mempunyai Pengaruh Kesejahteraan Pegawai Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Dinas Pertanian Kab. Penukal Abab Lematang Ilir antara lain :

1. Produktivitas Kerja pegawai belum optimal, ditunjukkan Masih terdapat pegawai yang belum mampu melaksanakan pekerjaan sesuai dengan posisi dan tugas rutin

yang diemban secara optimal, sehingga mengindikasikan lemahnya aspek kemampuan kerja.

2. Rendahnya mutu dan efisiensi kerja akibat belum adanya budaya kerja berorientasi perbaikan berkelanjutan serta penggunaan waktu kerja yang belum efisien.
3. Belum terciptanya Kesejahteraan Pegawai, dimana tunjangan finansial dan jaminan kesehatan yang diterima pegawai belum sepenuhnya mencerminkan beban kerja yang dihadapi, terutama pada pegawai lapangan.
4. Fasilitas kerja dan lingkungan kerja yang belum memadai serta tidak meratanya kesempatan pengembangan karir menurunkan kenyamanan dan motivasi kerja pegawai.
5. Gaya Kepemimpinan yang belum optimal, dimana penerapan gaya kepemimpinan transformasional belum maksimal, ditandai dengan minimnya motivasi, dukungan terhadap inovasi, serta keterlibatan pimpinan dalam menyelesaikan masalah pegawai.
6. Gaya kepemimpinan transaksional belum berjalan efektif karena kurangnya penghargaan terhadap kinerja dan pengawasan yang cenderung bersifat formalitas tanpa pembinaan yang konstruktif.
7. Masih rendahnya Motivasi Kerja, terlihat dari kebutuhan dasar pegawai seperti ruang kerja, sarana kerja, dan jaminan keamanan belum sepenuhnya terpenuhi, sehingga menurunkan kenyamanan dan rasa aman dalam bekerja.

8. Kurangnya penghargaan, interaksi sosial yang kurang harmonis, serta terbatasnya ruang aktualisasi diri menyebabkan menurunnya semangat dan rasa memiliki terhadap organisasi.

1.3 Pembatasan Masalah

Disebabkan adanya keterbatasan-keterbatasan dalam diri penulis baik menyangkut kemampuan, waktu, maupun dana dan agar penelitian ini lebih terfokus, maka dari beberapa masalah yang telah teridentifikasi diatas penulis membatasi permasalahan yang akan diteliti hanya pada variabel Kesejahteraan Pegawai, Gaya Kepemimpinan, motivasi kerja dan Produktivitas Kerja Pegawai pada Dinas Pertanian Kab. Penukal Abab Lematang Ilir.

1.4 Perumusan Masalah

Adapun masalah yang akan diselesaikan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Apakah terdapat pengaruh Kesejahteraan Pegawai terhadap Motivasi Kerja Pegawai Dinas Pertanian Kab. Penukal Abab Lematang Ilir?
2. Apakah terdapat pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Motivasi Kerja Pegawai Dinas Pertanian Kab. Penukal Abab Lematang Ilir?
3. Apakah terdapat pengaruh Kesejahteraan Pegawai terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Dinas Pertanian Kab. Penukal Abab Lematang Ilir?
4. Apakah terdapat pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Dinas Pertanian Kab. Penukal Abab Lematang Ilir?

5. Apakah terdapat pengaruh Motivasi Kerja Kerja terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Dinas Pertanian Kab. Penukal Abab Lematang Ilir?
6. Apakah terdapat pengaruh Kesejahteraan Pegawai terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Dinas Pertanian Kab. Penukal Abab Lematang Ilir?
7. Apakah terdapat pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Dinas Pertanian Kab. Penukal Abab Lematang Ilir?

1.5 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian yang sesuai dengan rumusan masalah diatas adalah untuk menganalisis, mengetahui dan membuktikan:

1. Pengaruh Kesejahteraan Pegawai terhadap Motivasi Kerja Pegawai Dinas Pertanian Kab. Penukal Abab Lematang Ilir.
2. Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Motivasi Kerja Pegawai Dinas Pertanian Kab. Penukal Abab Lematang Ilir.
3. Pengaruh Kesejahteraan Pegawai terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Dinas Pertanian Kab. Penukal Abab Lematang Ilir.
4. Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Dinas Pertanian Kab. Penukal Abab Lematang Ilir.
5. Pengaruh Motivasi Kerja Kerja terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Dinas Pertanian Kab. Penukal Abab Lematang Ilir.

6. Pengaruh Kesejahteraan Pegawai terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Dinas Pertanian Kab. Penukal Abab Lematang Ilir.
7. Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Dinas Pertanian Kab. Penukal Abab Lematang Ilir.

1.6 Kegunaan Penelitian

Dengan penelitian ini diharapkan hasil-hasil yang didapat akan ada manfaatnya bagi :

1. Hasil penelitian ini dapat memberikan gambaran mengenai pengaruh Kesejahteraan Pegawai, Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Dinas Pertanian Kab. Penukal Abab Lematang Ilir.
2. Sebagai salah satu pertimbangan bagi Dinas Pertanian Kab. Penukal Abab Lematang Ilir untuk lebih memperhatikan Kesejahteraan Pegawai, Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja dalam manajemen sumberdaya manusia sehingga Produktivitas Kerja Pegawai benar-benar ditingkatkan dan pedoman untuk menyusun rencana pembangunan nasional.
3. Secara teoritis :
 - a) Diharapkan dapat memberikan kontribusi bagi ilmu pengetahuan bidang manajemen sumberdaya manusia yang terkait dengan masalah Kesejahteraan Pegawai, Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja dengan Produktivitas Kerja.

- b) Dapat dijadikan sebagai salah satu bahan referensi bagi pihak yang ingin melakukan kajian lebih lanjut.
- c) Sebagai salah satu input atau masukan bagi Dinas Pertanian Kab. Penukal Abab Lematang Ilir.

DAFTAR PUSTAKA

- Agustini. (2019). *Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia*. Medan: Uisu Press.
- Almeida, N., & Perera, G. D. N. (2015). The Impact Of Welfare On Job Satisfaction Among Non Managerial Employees In The Apparel Industry In Sri Lanka. *Proceedings Of International Hr Conference*, 2(1).
- Andriyany, D. P. (2021). Analisis Konsep Produktivitas Dan Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja Karyawan (Studi Literatur) (Doctoral Dissertation, Stie Pgri Dewantara Jombang).
- Busro, M. (2021). *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenadameidia Group.
- Dananjaya, G. B. (2018). Pengaruh Kesejahteraan Pegawai Dan Lingkungan Kerja Terhadap Pelayanan Data Kependudukan Dinas Kependudukan Dan Catatan Sipil Kota Bandung Provinsi Jawa Barat. *Jurnal Dukcapil*, 6(2), 133-159.
- Dwiningsih, S., & Rohman, F. (2023). Pengaruh Kesejahteraan Pegawai, Kepuasan Kerja, Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Lingkungan Hidup Kota Malang. *Jamin: Jurnal Aplikasi Manajemen Dan Inovasi Bisnis*, 6(1), 44-60.
- Fauziya, F. (2024). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Produktivitas Kerja (Studi Kasus Pada Pegawai Desa Cicangkang Girang Kecamatan Sindangkerta Kabupaten Bandung Barat). *Jemsi (Jurnal Ekonomi, Manajemen, Dan Akuntansi)*, 10(4), 2351-2360.
- Fitriah., Rahman, N., & Rachim, E. (2024). Pengaruh Displin Kerja, Beban Kerja Dan Kesejahteraan Pegawai Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Perhubungan Kabupaten Takalar. *Sparkling Journal Of Management (Sjm)*, 2(1), 28-40.
- Ghozali, I. (2014). *Konsep, Teknik, Aplikasi Menggunakan Smart Pls 3.0 Untuk Penelitian Empiris*. Bp Undip. Semarangharnanto.
- Hasibuan, M. S. P. (2023). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi Revisi)*. Bumi Aksara.
- Heidjrachman. (2015). *Manajemen Personalia*. Penerbit. BPFE-UGM. Yogyakarta.
- Huseno, T. (2021). *Kinerja Pegawai: Tinjauan Dari Dimensi Kepemimpinan, Misi Organisasi, Budaya Organisasi Dan Kepuasan Kerja*. Media Nusa Creative (Mnc Publishing).
- Hutahaean. (2021). *Teori Kepemimpinan*. Ahlimedia Book.

- Istiqhoro, N., Edizal, & Noviantoro, D. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Pelatihan Terhadap Motivasi, Serta Dampaknya Pada Kinerja Guru Di Sekolah Islam Terpadu Insan Mandiri Cendekia Palembang. *Ekombis Review: Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Bisnis*, 10(2), 1357–1370.
- Ludiana. (2020). Penerapan Motivasi Pegawai Menurut Teori Dua Faktor Fredrick Herzberg Pada Pt Aristika Kreasi Mandiri. *Jurnal Administrasi Kantor*.
- Mardiansyah, A., & Badar, M. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Bolly Departement Store Woha. *Sammajiva: Jurnal Penelitian Bisnis Dan Manajemen*, 1(4), 219-230.
- Marlina, W. A., Andriyani, F., & Mardiah, F. P. (2023). Pengaruh Gaji Dan Fasilitas Kesejahteraan Terhadap Produktivitas Di Umkm Salim Kota Padangsidimpuan. *Jurnal Ilmu Manajemen Dan Bisnis-Vol*, 14(2).
- Nawawi, H. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Bisnis Yang Kompetitif*. Yogyakarta: Gajah Mada University.
- Odeini, B. H., & Zalukhu, Y. (2023). Pengaruh Manajemen Konflik Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Kantor Badan Pengelolaan Keuangan Pendapatan Daerah (Bpkpd) Kabupaten Nias Barat. *Jurnal Emba: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 11(4), 152-160.
- Parwati, N. L. R. (2022). Pengaruh Motivasi, Kesejahteraan, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Rsud Kabupaten Karangasem (Doctoral Dissertation, Universitas Mahasaraswati Denpasar).
- Pratama, A. D., & Giovanni, A. (2021). Pengaruh Kompetensi Dan Kesejahteraan Terhadap Kinerja Karyawan Apotek Di Kota Magelang. *Inspirasi Ekonomi Jurnal Ekonomi Manajemen*, 3(4), 21–27. <https://doi.org/10.32938/ie.v3i4.2072>
- Pratama, M. T., Intani, L. L., & Larassaty, A. L. (2023). Pengaruh Kesejahteraan Terhadap Produktivitas Kerja Dan Loyalitas Karyawan (Studi Kasus Cv. Rojokoyo Farm). *Jurnal Manajemen Dan Bisnis Ekonomi*, 1(3), 296-311.
- Pratiguna, A. A., & Prasetyo, E. (2013). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Produktivitas Kerja Dengan Faktor Pemeditasi Motivasi Dan Kemampuan Kerja Karyawan Di Dinas Kesehatan Kabupaten Klaten.
- Priansa, D. J. (2019). *Perencanaan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Reskyana, W. F., Nasution, S., & Zoniarti, Z. (2024). The Effect Of Training And Competence On Employee Productivity At Cv Telaga Mas Bengkulu. *Jurnal Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 1(1), 19-30.

- Rivai, V. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan: Dari Teori Ke Praktik*. Jakarta: Pt Raja Grafindo Persada.
- Robbins, S. P. & Judge, T. A. (2018). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Pt Prenhallindo.
- Rohimah, R. (2018). Analisis Sistem Upah Dan Implikasinya Terhadap Kesejahteraan Tenaga Kerja Dalam Perspektif Ekonomi Islam (Studi Pada Pabrik Tahu Bandung Desa Sumber Rejo Kecamatan Kemiling) (Doctoral Dissertation, Uin Raden Intan Lampung).
- Rosanti, I. A., & Marlius, D. (2023). Pengaruh Sistem Kerja, Kompensasi Dan Kesejahteraan Terhadap Kinerja Tenaga Outsourcing Di Bank Bni Kota Padang. *Jurnal Publikasi Ilmu Manajemen (Jupiman)*, 2(2), 152–168.
- Rosidah, & Sulistiyani, A. T. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Sari, A. A. A., Nurman, N., & Dipoatmodjo, T. S. P. (2025). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Pada Pt. Barakah Niaga Semen. *Jurnal Riset Manajemen*, 3(1), 115-129.
- Sebayang, I. E. S., & Nurhaida, T. (2022). Pengaruh Kesejahteraan Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Pada Pt. Berdikari Karunia Abadi. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 22, 442-452.
- Setyadi, R. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Prinsip Kepemimpinan Islam Terhadap Kinerja Pegawai Pengadilan Agama Kota Pekanbaru (Doctoral Dissertation, Universitas Islam Riau).
- Sinambela, L. P. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Cet. Ke-2)*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sinungan, M. (2021). *Produktivitas: Apa Dan Bagaimana (Cet. Ke-18)*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Siswanto. (2021). *Pengantar Manajemen*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Soeprihanto. (2021). *Penilaian Kinerja Dan Pengembangan Karyawan*. Yogyakarta: Bpfe.
- Suaib, W., Idris, M., & Alam, S. (2021). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai Pada Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Bulukumba. *Jurnal Bisnis Dan Kewirausahaan*, 10(2), 166-176.
- Sudibadnyana, P. (2021). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Pemberdayaan Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Biro Umum Dan Protokol Setda Provinsi Bali. *Jurnal Administrasi Publik*, 7(1), 56–84.

- Sugiyono. (2015). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R & D*. Cv Alfabeta.
- Sutrisno, E. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.
- Thoha, M. (2022). *Gaya Kepemimpinan Dalam Manajemen (Edisi Pertama, Cetakan Keenambelas)*. Rajawali Pers.
- Tohardi, A. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Mandar Maju.
- Tyas, P. P., & Suryoko, S. (2019). Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Divisi Operasional Pt. Kamijaya Mitra Utama Tangerang. *Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis*, 8(4), 324-330.
- Wirdah, E., & Mirawati, M. (2022). Gaya Kepemimpinan Dalam Organisasi. *Educativo: Jurnal Pendidikan*, 1(2), 637-644.
- Wiryawan, T., Risqon, R., & Noncik, N. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Dan Disiplin Serta Dampaknya Pada Kinerja: *Effect Of Work Environment On Motivation And Discipline And Its Impact On Performance*. *Ekomabis: Jurnal Ekonomi Manajemen Bisnis*, 1(1), 59–78. <https://doi.org/10.37366/ekomabis.V1i01.6>
- Yadnya, D. G. (2022). *Berbagai Faktor Bagi Peningkatan Kinerja Pegawai*. Feniks Muda Sejahtera.
- Yulistiyono. (2021). *Bonus Demografi Sebagai Peluang Indonesia Dalam Percepatan Pembangunan Ekonomi*. Penerbit Insania.