

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, INTEGRITAS DAN KEBAHAGIAAN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS PEGAWAI DI DINAS PERKIMTAN PROVINSI SULAWESI UTARA

THE INFLUENCE OF WORK ENVIRONMENT, INTEGRITY, AND WORK HAPPINESS ON EMPLOYEE PRODUCTIVITY AT THE NORTHERN PROVINCE REGIONAL SETTLEMENT OFFICE

Eunike E. K. Kossoh¹, Merinda. Herrari. Ch. Pandowo², Regina Trifena Saerang³

¹²³Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Sam Ratulangi Manado

E-mail: ¹Eunikefendakossoh@gmail.com ²merindapandowo@unsrat.ac.id,
³reginasaerang@unsrat.ac.id

Abstrak: Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Lingkungan Kerja, Integritas, dan Kebahagiaan Kerja terhadap Produktivitas Pegawai di Dinas PERKIMTAN Provinsi Sulawesi Utara. Data dikumpulkan melalui kusioner. Teknik pengambilan sampel yang dilakukan dalam penelitian ini adalah metode purposive sampling karena sampel yang di ambil adalah ASN. Responden dari penelitian ini sebanyak 38 pegawai ASN pada Dinas PERKIMTAN Provinsi Sulawesi Utara. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Kemudian dianalisis dengan aplikasi SPSS versi 26. Hasil Penelitian menunjukan bahwa variabel Lingkungan Kerja disimpulkan secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Pegawai. Variabel Integritas disimpulkan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Pegawai. Variabel Kebahagiaan Kerja disimpulkan secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Pegawai. Hasil penelitian ini menunjukan bahwa secara simultan variabel-variabel independen yaitu Lingkungan Kerja, Integritas dan Kebahagiaan Kerja berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen yaitu Produktivitas Pegawai

Kata Kunci : Lingkungan Kerja, Integritas, Kebahagiaan Kerja dan Produktivitas Pegawai.

Abstract: This study aims to determine the Influence of Work Environment, Integrity, and Job Happiness on Employee Productivity at the North Sulawesi Provincial PERKIMTAN Office. Data was collected through questionnaires. The sampling technique carried out in this study is the purposive sampling method because the sample taken is ASN. The respondents from this study were 38 ASN employees at the North Sulawesi Provincial PERKIMTAN Office. This study uses a quantitative approach. Then it was analyzed with the SPSS application version 26. The results of the study show that the Work Environment variable is partially concluded to have no significant effect on Employee Productivity. The Integrity variable is partially concluded to have a positive and significant effect on Employee Productivity. The Work Happiness variable is partially concluded to have no significant effect on Employee Productivity. The results of this study show that simultaneously independent variables, namely Work Environment, Integrity and Job Happiness, have a significant effect on the dependent variable, namely Employee Productivity.

Keywords: Work Environment, Integrity, Work Happiness, and Employee Productivity

Article history

Received: Mei 2025

Reviewed: Mei 2025

Published: Mei 2025

Plagiarism checker no 854

Doi : prefix doi :

10.8734/musytari.v1i2.359

Copyright : author

Publish by : musytari



This work is licensed under a [creative commons attribution-noncommercial 4.0 international license](https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/)

PENDAHALUAN

Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan suatu faktor kunci untuk di perhatikan pada sebuah perusahaan atau organisasi karena kelangsungan hidup sebuah organisasi bisnis bisa dilihat pada sumber daya manusia apakah memiliki peluang untuk membimbing perusahaan kearah yang baik maupun positif. Sumber daya manusia merujuk pada struktur formal dalam sebuah organisasi yang dibuat untuk memvalidasi pemanfaatan keahlian dari seorang individu dengan cara yang maksimal untuk mencapai tujuan. Maka dari itu dibutuhkan individu yang memiliki kualitas baik dan siap bekerja dibawah tekanan untuk lebih memaksimalkan perusahaan lebih cepat dalam mencapai tujuan dari perusahaan.

Produktivitas kerja pada suatu organisasi mempunyai peranan yang penting karena sukses atau tidaknya suatu perusahaan sangat bergantung pada naik turun produktivitas kerja karyawan pada suatu perusahaan, Sumber daya manusia merupakan potensi manusia yang dapat dikembangkan untuk proses produksi.

Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi produktivitas tenaga kerja, sehingga perusahaan wajib menciptakan lingkungan kerja yang sehat dan nyaman, karena akan mempengaruhi kesehatan fisik dan mental karyawan di tempat kerja serta berdampak positif bagi karyawan lokal. Dengan demikian, produktivitas pegawai di Dinas Perkimtan Provinsi Sulawesi Utara akan meningkat.

Selain di tempat kerja, kejujuran atau integritas juga diyakini menjadi faktor yang mempengaruhi produktivitas pegawai di Dinas PERKIMTAN Sulawesi Utara, integritas yang tinggi dapat meningkatkan produktivitas pegawai karena kejujuran justru akan mempengaruhi produktivitas dan permasalahan yang timbul akan menghambat produktivitas pegawai dan menimbulkan permasalahan yang tidak dapat diselesaikan sendiri oleh pegawai tersebut

Kebahagiaan di tempat kerja dan keterikatan pegawai memiliki peran penting, karena natinya ini akan memunculkan perilaku-perilaku positif sehingga mampu meningkatkan produktivitas kerja serta merasa puas dalam pekerja. Dalam menjalankan pekerjaan, manusia sebagai salah satu sumber daya perusahaan tidak hanya perlu mendapatkan timbal balik materi yang sepadan tetapi juga membutuhkan kebahagiaan atau perasaan positif yang berdampak pada kepuasan kerja, kebahagiaan di lingkungan kerja itu sendiri biasa disebut kebahagiaan di tempat kerja.

Tabel.1Daftar Tabel Pegawai / Bidang

NO	BIDANG	ASN	THL
1	Sekretariat/Umum	11	35
2	Perkim	5	4
3	Perencanaan	4	6
4	Sarpras	5	4
5	Tanah	6	10
6	Keuangan	7	5
JUMLAH		102	

Sumber : Dinas PERKIMTAN

Tabel 1 menunjukan bahwa ada 6 bidang di Dinas PERKIMTAN, bidang sekretariat/umum ada 11 ASN dan 35 THL, bidang perkim ada 5 ASN dan 4 THL, bidang perencanaan 4 ASN dan 6 THL, bidang sarpras ada 5 ASN dan 4 THL, bidang tanah 6 ASN dan 10 THL, bidang keuangan 7 ASN dan 5 THL. Dinas Perumahan Pemukiman dan Pertanahan (PERKIMTAN) Daerah Provinsi Sulawesi Utara adalah salah satu instansi yang bertugas sebagai pembantu urusan pemerintah

untuk menyusun dan melaksanakan kebijakan bidang perumahan, pertanahan dan permukiman pada wilayah provinsi Sulawesi Utara

Berdasarkan uraian dan masalah diatas sehingga penulis tertarik melakukan penelitian dengan topik “Pengaruh Lingkungan Kerja, Integritas dan Kebahagiaan Kerja terhadap Produktivitas Pegawai di Dinas PERKIMTAN Provinsi Sulawesi Utara.”

Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap produktivitas pegawai di Dinas PERKIMTAN Provinsi Sulawesi Utara
2. Untuk mengetahui pengaruh integritas terhadap produktivitas pegawai di Dinas PERKIMTAN Provinsi Sulawesi Utara
3. Untuk mengetahui pengaruh kebahagiaan kerja terhadap produktivitas pegawai di Dinas PERKIMTAN Provinsi Sulawesi Utara
4. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja integritas dan kebahagiaan Kerja secara simultan terhadap produktivitas pegawai di Dinas PERKIMTAN Provinsi Sulawesi Utara

TINJAUAN PUSTAKA

Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen Sumber Daya Manusia menurut Hasibuan (2019:10) adalah ilmu dan seni untuk mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien untuk membantu mewujudkan tujuan perusahaan, pegawai, dan juga masyarakat. Manajemen Sumber Daya Manusia menurut Badriyah (2019:129) adalah bagian ilmu manajemen yang memfokuskan perhatiannya pada pengaturan peranan sumber daya manusia tersebut dalam sebuah perusahaan.

Lingkungan Kerja (X1)

Dolonseda & watung, (2020), mengungkapkan lingkungan kerja dapat dijadikan salah satu alat untuk mengukur pengaruh lingkungan kerja yang baik terhadap kinerja karyawan. Lingkungan kerja yang baik bagi karyawan bisa dilihat dengan adanya hubungan harmonis yang dijalani oleh setiap rekan kerja, atasan, maupun bawahan, serta didukung dengan sarana prasarana yang memadai.

Sukonto dan indryo (2018), juga mengungkapkan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar pekerja yang dapat mempengaruhi dalam bekerja meliputi pengaturan penerangan, pengontrolan suara gaduh, pengaturan kebersihan tempat kerja, dan pengaturan keamanan kerja. Adapun indikator Lingkungan Kerja yaitu Pencahayaan, Warna, Udara, Suara.

Integritas (X2)

Salwa (2018), menyatakan bahwa integritas merupakan suatu bentuk persamaan karakter. Integritas menuntut pegawai untuk berani berterus terang, transparan, bijaksana, dan bertanggung jawab dalam menjalankan tugasnya, serta membiarkan kinerja karyawan ditentukan oleh integritasnya. Pelayanan terbaik serta memberikan kepercayaan kepada publik tidak dapat disalahgunakan untuk kebutuhan dan keuntungan pribadi.

Betri & ade (2018), menyatakan sikap integritas auditor adalah sikap berani, jujur, bijaksana, serta bertanggung jawab atas pelaksanaan kegiatan audit. Indikator integritas dalam penelitian ini yaitu : Kejujuran, Keberanian, Sikap Bijaksana dan Tanggung Jawab.

Kebahagiaan Kerja (X3)

Menurut Selviana & Syarifah, (2021), kesejahteraan psikologis bagi pekerja diperoleh dari kesejahteraan di tempat kerja itu sendiri, yang dapat dicapai jika mereka dapat merasakan kebahagiaan di tempat kerja.

Menurut DwiYanti &Khoerunnisa, (2021), kebahagiaan di tempat kerja dapat terbentuk dari pengalaman individu selama bekerja melalui sebuah perasaan dan tindakan positif, sehingga dapat meningkatkan produktivitas kerjanya.

Indikator dalam penelitian ini adalah Kesehatan fisik dan mental, Pendidikan dan keterampilan, Pekerjaan, Hubungan sosial.

Produktivitas Pegawai (Y)

Mahawati (2021) Produktivitas kerja adalah kemampuan seseorang atau kelompok dalam menghasilkan output, baik berupa barang atau jasa, yang secara kualitatif atau kuantitatif semakin bertambah dari waktu ke waktu.

Produktivitas adalah kemampuan menghasilkan barang dan jasa berdasarkan berbagai faktor atau faktor produktif yang digunakan untuk meningkatkan kualitas dan kuantitas kerja dalam perusahaan, produksi bertujuan untuk menghasilkan atau meningkatkan keluaran barang dan jasa semaksimal mungkin dengan menggunakan sumber daya secara efisien. Produktivitas kerja memiliki dua dimensi yaitu efisiensi, yang mengarah pada lebih banyak aktivitas kerja yang dilakukan dan mencapai tujuan yang berkaitan dengan kualitas, kuantitas, dan waktu.

Penelitian Terdahulu

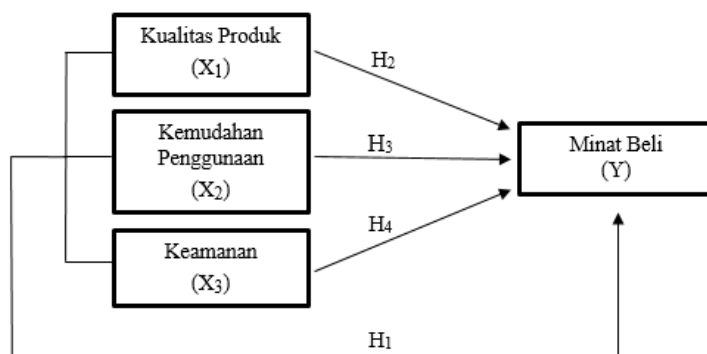
Pegawai yang baik merupakan salah satu faktor penentu keberhasilan suatu organisasi. Manajemen personalia yang efektif dan efisien akan memotivasi pegawai untuk bekerja dengan baik dan mencapai tujuan perusahaan. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimana pengaruh beban kerja, lingkungan kerja dan integritas terhadap produktivitas kerja karyawan di PT. Keempat saudara kandung Manado. Dengan jumlah populasi terdiri dari 61 karyawan dengan menggunakan metode sampling komprehensif. Pengumpulan data di dalam penelitian ini terdiri dari penyebaran pertanyaan penelitian dan analisis data dengan menggunakan metode regresi berganda untuk mencari hubungan antar variabel secara simultan serta uji F dan uji T untuk menguji hipotesis parsial. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja, lingkungan kerja, dan integritas secara simultan maupun parsial mempunyai peranan penting terhadap kinerja karyawan di PT. Keempat saudara kandung Manado. Manajemen harus menetapkan standar kerja mengenai kemampuan karyawan. Demikian pula hubungan komunikasi antara pimpinan dan bawahan yang lebih ditingkatkan

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kualitas kehidupan kerja, profesionalisme kerja, kebahagiaan kerja terhadap keterikatan kerja karyawan di Sakura Mart Amurang baik secara simultan maupun parsial. Jenis penelitian yaitu kuantitatif dengan metode asosiatif. Alat pengambilan data menggunakan kuesioner dengan teknik sampel jenuh kepada 66 responden. Teknik analisis data menggunakan analisis regresi linear berganda dengan menggunakan program SPSS 26. Penelitian ini menghasilkan temuan bahwa kualitas kehidupan kerja, profesionalisme kerja dan kebahagiaan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap keterikatan kerja karyawan. Kualitas kehidupan kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap keterikatan kerja karyawan. Profesionalisme kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap keterikatan kerja karyawan. Kebahagiaan kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap keterikatan kerja karyawan.

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis secara simultan dan parsial Lingkungan kerja, Kebahagiaan kerja, Dan Kecerdasan emosional Terhadap Kinerja Pegawai SAMSAT Kota Kotamobagu secara simultan dan parsial. Dalam penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Besar sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebesar 40 partisipan dengan menggunakan ukuran sampel penuh. Dalam analisis data digunakan uji validitas, uji reliabilitas, uji regresi klasik dan analisis regresi berganda dengan uji F dan uji t untuk membuktikan populasi Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja, kebahagiaan kerja, dan kecerdasan emosional secara simultan mempunyai peranan penting terhadap

kinerja karyawan di SAMSAT Kota Kotamobagu. Selain itu, komponen lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai pada kalangan pegawai SAMSAT Kota Kotamobagu. kebahagiaan kerja pada pegawai SAMSAT Kota Kotamobagu berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Kecerdasan emosional mempunyai dampak positif terhadap kinerja karyawan. Bagi pegawai SAMSAT Kota Kotamobagu.

Model Penelitian



Gambar 1. Model Penelitian
Sumber: Kajian Teori, 2024

Hipotesis

- H1: Diduga Lingkungan kerja, Integritas dan Kebahiaan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Pegawai
 H2: Diduga Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Pegawai
 H3: Diduga Integritas berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Pegawai
 H4: Diduga Kebahagiaan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Pegawai

METODE PENELITIAN

Pendekatan Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif. Ali (2022) dalam penelitiannya mengatakan penelitian kuantitatif adalah sebuah penyelidikan tentang masalah sosial berdasarkan pada pengujian sebuah teori yang terdiri dari variabel-variabel, diukur dengan angka, dan dianalisis dengan prosedur statistik untuk menentukan apakah generalisasi prediktif teori tersebut benar. Penelitian kuantitatif merupakan pendekatan penelitian yang menggunakan data-data berupa angka dan ilmu pasti untuk menjawab hipotesis penelitian Waruwu (2023).

Populasi, Besaran Sampel, Dan Teknik Sampling

Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai di Dinas PERKIMTAN Provinsi Sulawesi Utara yang berjumlah 102 orang, kemudian ditetapkan besaran sampel sebanyak 38 orang, karena penelitian ini menerapkan metode purposive sampling karena sampel yang di ambil adalah jumlah pegawai ASN.

Jenis dan Sumber Data

Penelitian ini menggunakan data Primer, Menurut Husein dalam Hanif & Yuliansyah (2024) Data primer adalah informasi yang diperoleh individu dari sumber primer, seperti hasil wawancara atau hasil pengisian kuesioner standar yang diberikan oleh peneliti. Data primer dalam penelitian diperoleh dari pegawai Dinas PERKIMTAN Provinsi Sulawesi Utara berdasarkan kuesioner.

Teknik Pengumpulan Data

Menurut Taufik et al,. (2020), Survei (kuesioner) adalah teknik pengumpulan data di mana peserta diberikan daftar pertanyaan atau dokumen tertulis untuk dijawab. Masalahnya adalah agar teknik pengumpulan data menjadi efektif, peneliti harus mengetahui secara pasti variabel apa yang diukur dan apa yang diharapkan dari partisipan.

Teknik Analisis Data

Uji Validitas

Menurut Arsi & Herianto (2021), Uji validitas ialah suatu langkah pengujian yang dilakukan terhadap isi (content) dari suatu instrumen, dengan tujuan untuk menguji validitas instrumen yang digunakan dalam penelitian. Oleh karena itu, instrumen yang valid adalah instrumen yang benar-benar mengukur apa yang seharusnya diukur.

Uji Reliabilitas

Menurut Amanda & Devianto (2019), Pengujian reliabilitas merupakan pengujian sejauh mana suatu alat ukur dapat dipercaya. Hal ini menunjukkan sejauh mana hasil pengujian tetap konsisten ketika pengujian yang sama dilakukan dua kali atau lebih dengan menggunakan perangkat pengujian yang sama.

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif, yakni menguji dan menganalisis data dengan perhitungan angka-angka dan kemudian menarik kesimpulan dari pengujian tersebut.

Uji Asumsi Klasik

Uji Asumsi Klasik adalah persyaratan statistik yang harus dipenuhi pada analisis linier berganda yang berbasis (OLS), uji asumsi klasik merupakan syarat yang harus dilakukan sebelum melakukan pengujian hipotesis.

Analisis Regresi Linear Berganda

Regresi Penggunaan alat regresi ini untuk memastikan apakah suatu faktor independen memiliki dampak substansial pada variabel dependen. Persamaan regresi digunakan dalam analisis koneksi atau metode statistik untuk meramalkan atau memperkirakan nilai variabel lain. Penggunaan model regresi ini juga akan memberikan hasil yang baik jika dalam model tersebut memenuhi syarat-syarat tertentu yaitu:

1. Data bersifat interval atau rasio
 2. Data memenuhi syarat Uji Asumsi Klasik
- Rumus berikut mewakili persamaan dasar regresi linier berganda:

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

Keterangan :

- Y : Produktivitas Pegawai
 α : Konstanta
 β_1 : Koefisien regresi variabel Lingkungan kerja
 X_1 : Lingkungan Kerja
 β_2 : Koefisien regresi variabel Integritas
 X_2 : Integritas
 β_3 : Koefisien regresi variabel Kebahagiaan Kerja
 X_3 : Kebahagiaan Kerja

Uji Hipotesis

Uji t (Secara Parsial)

Menurut Priyatno dalam Languju uji F atau uji koefisien simultan bertujuan untuk mengetahui pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen secara simultan.

Statistik F beserta kriteria keputusan digunakan untuk menguji hipotesis ini. Jika nilai F lebih besar dari 4 maka H_0 ditolak pada tingkat kepercayaan 5% artinya kita menerima hipotesis alternatif dan membandingkan nilai F hitung dengan F sesuai tabel. Apabila nilai Fhitung lebih besar dari nilai Ftabel maka H_0 ditolak dan H_a diterima.

Uji F (Secara Simultan)

Menurut Soeprajogo dan Ratnaningsih (2020), uji-t atau t-test merupakan uji statistik untuk mengevaluasi validitas hipotesis yang diajukan peneliti dengan cara membedakan mean pada dua populasi. Dasar pengambilan keputusan yang digunakan dalam uji t adalah menolak hipotesis dan menolak hipotesis jika nilai probabilitas signifikansi $> 0,05$ artinya variabel independen tidak mempunyai pengaruh signifikan terhadap variabel tersebut. Jika nilai probabilitas kritis $< 0,05$ maka hipotesis diterima sebesar hipotesis tersebut dapat ditolak yang berarti variabel independen mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel tersebut.

Koefisien Korelasi Berganda R

Koefisien determinasi (R^2) pada intinya mengatur seberapa jauh dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi berada diantara nol dan satu.. Nilai R^2 yang kecil menjelaskan variabel dependen amat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen. Data dalam penelitian ini akan diolah dengan menggunakan program Statistical Package for Social Sciences (SPSS).

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Uji Validitas dan Reliabilitas

Tabel 2. Hasil Uji Validitas Reliabilitas

VARIABEL	INDIKATOR	PEARSON CORRELATION	KETERANGAN	CRONBACH' ALPHA	KETERANGAN
LINGKUNGAN KERJA (X1)	X1.1	0,793	VALID	0,792	RELIABEL
	X1.2	0,746	VALID		
	X1.3	0,763	VALID		
	X1.4	0,837	VALID		
INTEGRITAS (X2)	X2.1	0,432	VALID	0,717	RELIABEL
	X2.2	0,812	VALID		
	X2.3	0,829	VALID		
	X2.4	0,805	VALID		
KEBAHAGIAAN KERJA (X3)	X3.1	0,787	VALID	0,546	RELIABEL
	X3.2	0,763	VALID		
	X3.3	0,608	VALID		
	X3.4	0,408	VALID		
PRODUKTIVITAS PEGAWAI (Y)	Y.1	0,704	VALID	0,674	RELIABEL
	Y.2	0,791	VALID		
	Y.3	0,774	VALID		
	Y.4	0,574	VALID		

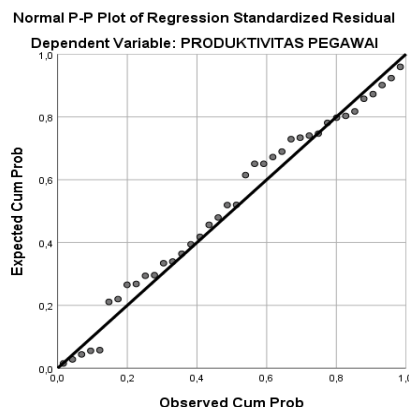
Sumber: Olah data SPSS 26, 2024

Tabel 2 diatas menunjukkan bahwa semua item pertanyaan indikator dari variabel Lingkungan Kerja (X1), Integritas (X2), Kebahagiaan Kerja (X3) dan Produktivitas Pegawai (Y) mempunyai nilai pearson correlation lebih besar dari r tabel (0.3202). Dengan demikian semua item pernyataan untuk semua variabel dinyatakan valid.

Tabel diatas menunjukkan bahwa semua item pertanyaan indikator dari variabel Lingkungan Kerja, Integritas, Kebahagiaan Kerja dan Produktivitas Pegawai memiliki nilai Cronbach's Alpha lebih besar dari nilai rtabel yaitu (0.3202). Sehingga dapat dikatakan alat ukur tersebut reliabel.

Pengujian Asumsi Klasik

Uji Normalitas



Gambar 2. Hasil Uji Normalitas
(Sumber : Olah data SPSS 26, 2024)

Gambar 4.1 menunjukkan bahwa data plotting (Titik-titik) menyebar disekitar garis, serta penyebarannya mengikuti garis diagonal. Hal ini menunjukkan bahwa model regresi memenuhi asumsi normalitas.

Uji Multikolinieritas

Tabel 3. Hasil Uji Multikolinearitas
Coefficients^a

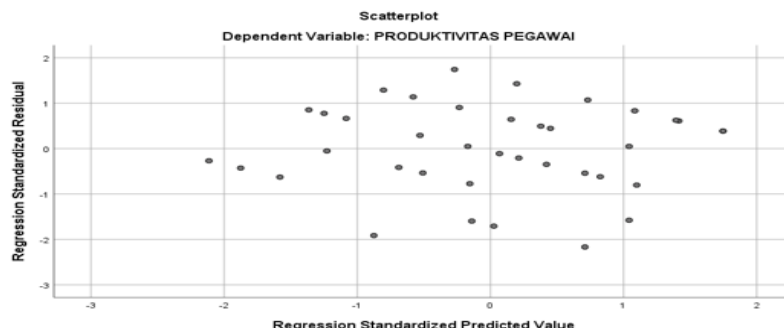
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	3,317	3,617		,917	,366		
LINGKUNGAN KERJA	,274	,137	,291	2,004	,053	,936	1,069
INTEGRITAS	,244	,113	,305	2,155	,038	,986	1,014
KEBAHAGIAAN KERJA	,292	,147	,290	1,984	,055	,923	1,083

Sumber : Olah data SPSS 26, 2024

1. Variabel Lingkungan Kerja memiliki angka tolerance 0,936 dan nilai VIF 1.069. Hal ini menunjukkan bahwa angka tolerance variabel Lingkungan Kerja > 0,10 dan nilai VIF < 10, sehingga tidak terdapat multikolinearitas.
2. Variabel Integritas memiliki angka tolerance 0,986 dan nilai VIF 1.014. Hal ini menunjukkan bahwa angka tolerance variabel Integritas > 0,10 dan nilai VIF < 10, sehingga tidak terdapat multikolinearitas.

3. Variabel Kebahagiaan Kerja memiliki angka tolerance 0,923 dan nilai VIF 1.083. Hal ini menunjukkan bahwa angka tolerance variabel Kebahagiaan Kerja $> 0,10$ dan nilai VIF < 10 , sehingga tidak terdapat multikolinearitas

Uji Heteroskedastisitas



Gambar 3. hasil Uji Heterokedastisitas

Sumber : Olah data SPSS 26, 2024

hasil pengujian pada Gambar di atas, terlihat bahwa titik-titik menyebar luas di atas, di bawah dan sekitar angka 0. Selain itu titik-titik yang dihasilkan tidak membentuk pola bergelombang sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak ada gejala heterokedastisitas

Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 4. HASIL UJI REGRESI LINEAR BERGANDA

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	3,317	3,617		,917	,366
LINGKUNGAN KERJA	,274	,137	,291	2,004	,053
INTEGRITAS	,244	,113	,305	2,155	,038
KEBAHAGIAAN KERJA	,292	,147	,290	1,984	,055

a. Dependent Variable: PRODUKTIVITAS PEGAWAI

(Sumber : Olah data SPSS 26, 2024)

Berdasarkan Tabel 4 diatas diperoleh persamaan regresi linear sebagai berikut

$$Y = 3,317 + 0,274 X_1 + 0,244 X_2 + 0,292 X_3 + 3,617$$

Berdasarkan persamaan tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut :

- Konstanta (α) = 3,317 ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif. Hal ini menjelaskan Lingkungan Kerja (X_1), Integritas (X_2) dan Kebahagiaan Kerja (X_3) mempunyai pengaruh gabungan terhadap Produktivitas Pegawai. Dengan kata lain, ketika Lingkungan Kerja, Integritas dan Kebahagiaan Kerja secara bersama-sama bernilai nol, maka Produktivitas Pegawai yang dihasilkan sebesar 3,317.
- Koefisien (B_1) = 0,274 ini menunjukan bahwa terdapat pengaruh positif bahwa jika Lingkungan Kerja (X_1) meningkat sebesar 1 satuan, maka Produktivitas Pegawai (Y) akan meningkat sebesar 0,274 satuan.
- Koefisien (B_2) = 0,244 ini menunjukan bahwa terdapat pengaruh positif, bahwa jika Integritas (X_2) meningkat sebesar 1 satuan, maka Produktivitas Pegawai (Y) akan meningkat sebesar 0,244 satuan.

d) Koefisien (β_3) = 0,292 ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif, bahwa jika Kebahagiaan Kerja (X_3) meningkat sebesar 1 satuan, maka Produktivitas Pegawai (Y) akan meningkat sebesar 0,292 satuan.

Uji Hipotesis

Uji F Simultan

**Tabel 5 . Hasil Uji Simultan
ANOVA^a**

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	25,326	3	8,442	5,580	,003 ^b
Residual	51,437	34	1,513		
Total	76,763	37			

a. Dependent Variable: PRODUKTIVITAS PEGAWAI

b. Predictors: (Constant), KEBAHAGIAAN KERJA, INTEGRITAS, LINGKUNGAN KERJA
(Sumber : Olah data SPSS 26, 2024)

Gambar tabel diatas Menunjukkan nilai F hitung sebesar 5,580 sementara F tabel sebesar 3.87 yang berarti nilai F hitung > dari F tabel sehingga H3 diterima. Hal ini menjelaskan bahwa variabel-variabel independen yaitu Lingkungan Kerja (X_1), Integritas (X_2) dan Kebahagiaan Kerja (X_3) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen yaitu Produktivitas Pegawai (Y)

**Tabel 6. Hasil Uji T (Parsial)
Coefficients^a**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	3,317	3,617		,917	,366
LINGKUNGAN KERJA	,274	,137	,291	2,004	,053
INTEGRITAS	,244	,113	,305	2,155	,038
KEBAHAGIAAN KERJA	,292	,147	,290	1,984	,055

a. Dependent Variable: PRODUKTIVITAS PEGAWAI

(Sumber : Olah data SPSS 26, 2024)

Berdasarkan Tabel di atas dapat disimpulkan bahwa

- Variabel Lingkungan Kerja memiliki nilai t hitung 2.004 > t tabel 1,688 dengan tingkat signifikan sebesar 0,053 > 0,05. Ini berarti H1 ditolak, maka disimpulkan secara parsial variabel Lingkungan Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Pegawai.
- Variabel Integritas memiliki nilai t hitung 2,155 > t tabel 1,688 dengan tingkat signifikan sebesar 0,038 < 0,05. Ini berarti H2 diterima, maka disimpulkan secara parsial variabel Integritas berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Pegawai.
- Variabel Kebahagiaan Kerja memiliki nilai t hitung 1,984 > t tabel 1,688 dengan tingkat signifikan sebesar 0,055 > 0,05. Ini berarti H3 ditolak, maka disimpulkan secara parsial variabel Kebahagiaan Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Pegawai.

Korelasi Berganda (R) dan Koefisien Determinasi (R^2)Tabel 7 Hasil Uji Nilai Koefisien Determinasi R^2

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,574 ^a	,330	,271	1,230

a. Predictors: (Constant), KEBAHAGIAAN KERJA, INTEGRITAS, LINGKUNGAN KERJA

(Sumber : Olahan Data SPSS Versi 26, 2024)

Berdasarkan Gambar tabel di atas menunjukkan bahwa nilai R^2 yang di hasilkan sebesar 0,330 atau 33%. Hal ini menjelaskan bahwa variabel dependen yaitu Produktivitas Pegawai (Y) dipengaruhi oleh variabel independen yaitu Lingkungan Kerja (X1), Integritas (X2) dan Kebahagiaan Kerja (X3) sebesar 33%, sedangkan sisanya sebesar 67% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Pembahasan

Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Pegawai

Lingkungan kerja dapat berpengaruh terhadap produktivitas pegawai, namun ada kalanya pengaruh tersebut tidak signifikan. alasan mengapa lingkungan kerja secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas pegawai, yaitu karena faktor individu yang lebih dominan, faktor organisasi, atau faktor eksternal yang lebih kuat. Hasil pengujian menunjukkan nilai t hitung Lingkungan Kerja (X1) sebesar 2.004 > t tabel 1,688 dengan demikian dapat disimpulkan bahwa variabel independen (X1) tidak berpengaruh signifikan secara parsial terhadap variabel dependen Produktivitas (Y). Pada penelitian ini, lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan secara parsial terhadap produktivitas karena adanya berbagai faktor dominan lainnya, seperti motivasi, keterampilan, atau sistem insentif. Variasi preferensi individu terhadap kondisi kerja dan kemampuan adaptasi karyawan dapat mengurangi dampak langsung lingkungan kerja. Sifat atau jenis pekerjaan juga dapat memengaruhi relevansi lingkungan kerja sehingga pengaruhnya tidak selalu konsisten dalam berbagai konteks. Selain itu, pengaruh lingkungan sering terjadi secara tidak langsung melalui mediasi seperti kepuasan atau kesehatan kerja.

Penelitian ini juga didukung oleh Suparno & Santosa (2020), Prasetyo & Rahman (2021), Hadi & Mulyadi (2022), Menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Pegawai.

Pengaruh Integritas terhadap Produktivitas Pegawai

Hasil pengujian menunjukkan nilai t hitung Integritas (X2) sebesar 2,155 melampaui nilai t tabel sebesar 1,688. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa variabel independen Integritas (X2) mempunyai pengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap variabel dependen Produktivitas (Y). Integritas memengaruhi produktivitas karena menciptakan kepercayaan, konsistensi, dan rasa tanggung jawab di tempat kerja. Karyawan yang berintegritas biasanya jujur, disiplin, dan bekerja sesuai etika, sehingga lebih mudah membangun kerja sama yang baik. Hubungan yang sehat antarindividu membuat komunikasi lebih lancar dan konflik berkurang. Selain itu, karyawan yang merasa integritasnya dihargai cenderung lebih termotivasi untuk memberikan yang terbaik. Dengan integritas, keputusan juga diambil dengan lebih bijak, meminimalkan kesalahan, dan memastikan pekerjaan berjalan efektif. Dengan kata lain, integritas menciptakan budaya kerja positif yang mendukung produktivitas individu dan tim.

Penelitian ini juga didukung oleh Krisnaldi R wua, Olivia S Nelwan, dan Rudie W Lumantow (2020), menunjukkan bahwa Integritas berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Pegawai.

Pengaruh Kebahagiaan kerja terhadap Produktivitas Pegawai.

Hasil pengujian menunjukkan nilai t hitung Kebahagiaan Kerja (X_3) sebesar 1,984 melampaui nilai t tabel sebesar 1,688. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa variabel independen Kebahagiaan Kerja (X_3) tidak berpengaruh signifikan secara parsial terhadap variabel dependen Produktivitas (Y). Meskipun kebahagiaan kerja secara teori bisa meningkatkan produktivitas, dalam konteks dinas, kebahagiaan tersebut mungkin tidak cukup untuk memiliki dampak yang signifikan terhadap produktivitas pegawai secara keseluruhan. Banyak faktor eksternal dan internal lainnya yang lebih menentukan produktivitas, seperti kualitas sistem kerja, beban kerja yang seimbang, insentif yang memadai, dan tujuan organisasi yang jelas. Oleh karena itu, meskipun kebahagiaan kerja penting, tidak selalu berpengaruh signifikan terhadap produktivitas pegawai jika faktor-faktor lain tidak mendukung atau terintegrasi dengan baik dalam sistem organisasi.

Penelitian ini juga didukung oleh Yuliawati & Putra (2019), Wahyuni & Yusro (2020), Pratama & Kurniawan (2022), bahwa Kebahagiaan Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Pegawai.

Pengaruh Lingkungan Kerja, Integritas dan Kebahagiaan Kerja terhadap Produktivitas Kerja

Hasil pengolahan data diatas dapat dilihat bahwa Lingkungan Kerja, Integritas, dan kebahagiaan Kerja secara simultan berpengaruh signifikan dan positif terhadap Produktivitas Pegawai, nilai F hitung sebesar 5,580 sementara F tabel sebesar 3.87 yang berarti nilai F hitung $>$ dari F tabel sehingga H_3 diterima. Hal ini menjelaskan bahwa variabel-variabel independen yaitu Lingkungan Kerja (X_1), Integritas (X_2) dan Kebahagiaan Kerja (X_3) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen yaitu Produktivitas Pegawai (Y).

PENUTUP

Kesimpulan

1. Hasil uji Lingkungan Kerja secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Pegawai Pada Dinas PERKIMTAN Provinsi Sulawesi Utara. Meskipun lingkungan kerja yang nyaman dan mendukung dapat meningkatkan kesejahteraan pegawai, pengaruhnya terhadap produktivitas secara langsung tidak selalu signifikan. Oleh karena itu, organisasi perlu fokus pada pengembangan faktor-faktor yang lebih berpengaruh terhadap Produktivitas Pegawai dan mempertimbangkan bahwa perubahan lingkungan kerja saja mungkin tidak cukup untuk meningkatkan produktivitas secara signifikan.
2. Integritas secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Pegawai Pada Dinas PERKIMTAN Provinsi Sulawesi Utara
3. Kebahagiaan Kerja secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Pegawai Pada Dinas PERKIMTAN Provinsi Sulawesi Utara. Dapat disimpulkan bahwa kebahagiaan kerja tidak selalu berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja. Walaupun kebahagiaan dapat meningkatkan kepuasan dan kesejahteraan karyawan, pengaruh langsungnya terhadap produktivitas seringkali tidak signifikan atau dipengaruhi oleh banyak faktor lain yang lebih dominan.
4. Hasil pengujian nilai F hitung sebesar 5,580 sementara F tabel sebesar 3.87 yang berarti nilai F hitung $>$ dari F tabel sehingga H_3 diterima. Hal ini menjelaskan bahwa variabel-variabel independen yaitu Lingkungan Kerja (X_1), Integritas (X_2) dan Kebahagiaan Kerja (X_3) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen yaitu Produktivitas Pegawai (Y).

Saran:

1. Meskipun lingkungan kerja dan Kebahagiaan Kerja sering dianggap sebagai faktor penting dalam meningkatkan produktivitas pegawai, temuan penelitian ini menunjukkan bahwa pengaruhnya tidak selalu signifikan. Oleh karena itu, Dinas Perkimtan perlu fokus pada peningkatan faktor-faktor lain yang lebih langsung berhubungan dengan produktivitas, seperti pengembangan keterampilan, insentif, dan sistem kerja yang efisien. Selain itu, pendekatan yang lebih individual dan evaluasi mendalam terhadap berbagai faktor lainnya dapat memberikan dampak yang lebih besar dalam meningkatkan kinerja karyawan secara keseluruhan.
2. Hasil penelitian ini dapat digunakan untuk pengembangan ilmu pengetahuan manajemen terutama untuk Lingkungan Kerja, Integritas, Kebahagiaan Kerja, dan Produktivitas Pegawai
3. Diharapkan penelitian selanjutnya dapat mengembangkan dan membahas faktor-faktor lain yang digunakan pada tempat dan lokasi berbeda.

DAFTAR PUSTAKA

- Amanda, L., Yanuar, F., & Devianto, D. (2019). Uji Validitas dan Reliabilitas Tingkat Partisipasi Politik Masyarakat Kota Padang. *Jurnal Matematika UNAND*, 8, 179. <https://doi.org/10.25077/jmu.8.1.179-188.2019>
- Andries, K., Nelwan, O. S., & Sendow, G. M. (2023). Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja, Pofesionalisme Kerja Dan Kebahagiaan Kerja Terhadap Keterikatan Kerja Karyawan Di Sakura Mart Amurang. *Jurnal EMBA : Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 11(4), 31-43. <https://doi.org/10.35794/emba.v11i4.51503>
- Dolonseda, H., & Watung, S. (2020). Dampak Lingkungan Kerja dan Etos Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *PUBLIC POLICY (Jurnal Aplikasi Kebijakan Publik & Bisnis)*, 1, 288-297. <https://doi.org/10.51135/PublicPolicy.v1.i2.p288-297>
- Dwiyanti, R., & Khoerunnisa, E. (2020). Job Satisfaction, Spirituality, And Happiness Of The Employee Of Correctional Institution. *Social Values & Society*, 3, 40-43. <https://doi.org/10.26480/svs.01.2021.40.43>
- Mahawati, et al. (2021). *Jurnal EMBA* Vol.10 No. 4. Tautan: <https://ejournal.unsrat.ac.id/v3/index.php/emba/article/view/43971/40246> .
- Manoppo, P. K. P., Tewal, B., & Trang, I. (2021). Pengaruh Beban Kerja, Lingkungan Kerja dan Integritas Terhadap Produktivitas Karyawan di PT. Empat Saudara Manado. *Jurnal EMBA*, 9(4), 773-781. <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/36595%0A>
- Pratama, A., & Kurniawan, R. (2022). *Examining the Role of Job Satisfaction and Happiness in Teacher Productivity*. *Journal of Educational Psychology*, 55(4), 345-359.
- Selviana, N. T. M., & Syarifah, D. (2021). Optimisme sebagai moderator pada pengaruh job insecurity terhadap happiness at work karyawan saat pandemi. *Buletin Riset Psikologi Dan Kesehatan Mental (BRPKM)*, 1(1), 870-882. <https://doi.org/10.20473/brpkm.v1i1.27343>
- Soeprajogo; Purnama, M., & Ratnaningsih, N. (2020). Perbandingan Dua Rata-Rata Uji-T. *Universitas Padjajaran*, 5-20.
- Suparno, A., & Santosa, S. (2020). *Pengaruh lingkungan kerja terhadap produktivitas karyawan di perusahaan XYZ*. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, 18(2), 85-94.
- Sumakud, M. G. A., & Trang, I. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kebahagiaan kerja, dan Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Pegawai Samsat Kota Kotamubagu. *Jurnal Emba*, 8(2), 429-440.
- Prasetyo, R., & Rahman, A. (2021). *Dampak lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada perusahaan IT di Jakarta*. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 29(1), 102-110.

- Wahyuni, E., & Yusro, H. (2020). *Work Happiness and Employee Productivity in Service Industry: A Quantitative Analysis*. Journal of Management and Business Studies, 33(2), 111-126
- Yuliawati, L., & Putra, M. (2019). *The Effect of Work Happiness on Employee Productivity in Private Companies in Indonesia*. International Journal of Business Research, 24(1), 45-58.