

**PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP
PRODUKTIVITAS KERJA PADA PEGAWAI BANK BUKOPIN
KCU LAMPUNG**

(Skripsi)

**Oleh
RISKINA AGUSTIN ELBA
NPM. 1816051077**



**FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK
UNIVERSITAS LAMPUNG
BANDAR LAMPUNG
2023**

**PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP
PRODUKTIVITAS KERJA PADA PEGAWAI BANK BUKOPIN
KCU LAMPUNG**

Oleh

RISKINA AGUSTIN ELBA

Skripsi

Sebagai Salah Satu Syarat untuk Mencapai Gelar
SARJANA ADMINISTRASI BISNIS

Pada

Jurusan Ilmu Administrasi Bisnis
Fakultas Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik
Universitas Lampung



**FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK
UNIVERSITAS LAMPUNG
BANDAR LAMPUNG
2023**

ABSTRAK

PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA PADA PEGAWAI BANK BUKOPIN KCU LAMPUNG

Oleh

RISKINA AGUSTIN ELBA

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan terhadap produktivitas kerja pada pegawai Bank Bukopin KCU Lampung, mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja pada pegawai Bank Bukopin KCU Lampung, dan untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja pada pegawai Bank Bukopin KCU Lampung. Dan penelitian ini, penulis menggunakan pendekatan kuantitatif. Penelitian ini dilakukan di Bank Bukopin KCU Lampung. Adapun waktu penelitian ini dilaksanakan pada bulan Januari 2023 sampai dengan April 2023. Target populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Bank Bukopin KCU Lampung yang berjumlah 47 orang. Sampel dalam penelitian ini adalah 47 orang karyawan Bank Bukopin KCU Lampung. Sumber data yang digunakan yaitu data primer dan data sekunder. Data dikumpulkan melalui kuesioner. Data pada penelitian ini dianalisis dengan menggunakan analisis regresi linear berganda. Berdasarkan hasil penelitian maka dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja sebesar 54,0% sedangkan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dikaji dalam penelitian ini seperti motivasi, disiplin, kompetensi dan lain-lain.

Kata Kunci : Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Produktivitas Kerja

ABSTRACT

THE EFFECT OF LEADERSHIP AND WORK ENVIRONMENT ON WORK PRODUCTIVITY OF BANK BUKOPIN KCU LAMPUNG EMPLOYEES

By

RISKINA AGUSTIN ELBA

This study aimed to find out the effect of leadership on work productivity of Bank Bukopin KCU Lampung employees, to find out the effect of work environment on work productivity of Bank Bukopin KCU Lampung employees, and also to know the effect of leadership and work environment on work productivity of Bank Bukopin KCU Lampung employees. Also, this study applied quantitative research. Furthermore, this study was conducted from January to April 2023. The population and sample of study are 47 Bank Bukopin KCU Lampung employees. Moreover, primary and secondary data were used in this study. The data were collected by distributing the questionnaire to the employees. Then, it was analyzed by using multiple linear regression analysis. Based on the result of research, it can be concluded that leadership and work environment have positive and significant impacts on employees' work productivity by 54,0% and it was impacted by other factors not examined in this study such as motivation, discipline, competence, and others.

Keywords : Leadership, Work Environment, Work Productivity

Judul Skripsi : **PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN LINGKUNGAN
KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS PADA
KERJAPEGAWAI BANK BUKOPIN KULAMPUNG**

Nama Mahasiswa : **Riskina Agustin Elba**

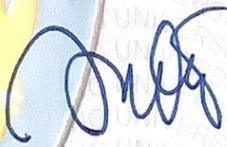
No Pokok Mahasiswa : **1816051077**

Program Studi : **Ilmu Administrasi Bisnis**

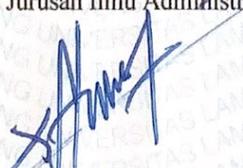
Fakultas : **Ilmu Sosial dan Ilmu Politik**




Dr. Nur Efendi, S.Sos., M.Si
NIP. 19691012 199512 1 001


Dra. Fenny Saptiani, M.Si
NIP. 231504630710201

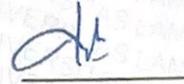
2. Ketua Jurusan Ilmu Administrasi Bisnis


Suprihatin Ali, S.Sos., M.Sc.
NIP 19740918 200112 1 001

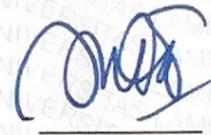
MENGESAHKAN

1. Tim Penguji

Ketua : **Dr. Nur Efendi, S.Sos., M.Si**



Sekretaris : **Dra. Fenny Saptiani, M.Si**



Penguji : **Deddy Aprilani, S.A.N., M.A**



2. Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik



Dra. Ida Nurhaida, M.Si.
NIP. 19610807 198703 2 001

Tanggal Lulus Ujian Skripsi : **17 Juli 2023**



PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Dengan ini saya menyatakan bahwa:

1. Karya tulis saya, Skripsi ini, adalah asli dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik (Sarjana), baik di Universitas Lampung maupun perguruan tinggi lainnya.
2. Karya tulis ini murni gagasan, rumusan, dan penelitian saya sendiri tanpa bantuan pihak lain, kecuali arahan dari Komisi Pembimbing.
3. Dalam karya tulis ini tidak terdapat karya atau pendapat yang telah di tulis atau dipublikasikan orang lain, kecuali secara tertulis dengan jelas dicantumkan sebagai acuan dalam naskah dengan disebutkan nama pengarang dan dicantumkan dalam daftar pustaka.
4. Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan apabila di kemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidakbenaran dalam pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar yang telah diperoleh karena karya tulis ini, serta sanksi lainnya sesuai dengan norma yang berlaku di perguruan tinggi.

Bandar Lampung, 14 Juli 2023

Yang membuat pernyataan,



Riskina Agustin Elba

NPM 1816051077

RIWAYAT HIDUP



Penulis bernama lengkap Riskina Agustin Elba yang lahir pada tanggal 28 Agustus 1999. Penulis merupakan anak ke empat dari empat bersaudara dari pasangan Bapak Hi.Bahiri,S.Pd dan Ibu Hj. Elvira Yulianti, M.Pd.I. Memiliki tiga saudara laki-laki yang bernama Sendi Rikardo Elba, Rido Adha Elba dan saudara perempuan yang bernama Dwina Safareta Elba

Latar belakang pendidikan yang telah ditempuh oleh penulis yaitu menyelesaikan pendidikan Taman Kanak – Kanak “TK Permata Biru”, kemudian melanjutkan pendidikan Sekolah Dasar “SD Al-Azhar 2 Bandar Lampung”, kemudian melanjutkan Sekolah Menengan Pertama “SMPN 24 Bandar Lampung”, kemudia melanjutkan pendidikan Sekolah Menengah Atas “MAN 1 Bandar Lampung”, kemudian melanjutkan pendidikan Diploma 3 “D3 Administrasi Perkantoran Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Lampung”, kemudian penulis melanjutkan pendidikan Strata satu (S1) dengan mengambil jurusan Ilmu Administrasi Bisnis, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Lampung. Penulis melaksanakan kegiatan Praktek Kerja Lapangan (PKL) di Bank Bukopin KCU Lampung pada bulan januari 2020 – maret 2020 yang menjadi syarat menyelesaikan pendidikan Diploma 3 (D3) dan penulis melaksanakan kegiatan Kuliah Kerja Nyata (KKN) pada bulan juni 2022 – agustus 2022 selama 40 hari di kelurahan Pinang Jaya Kecamatan Kemiling Kota Bandar Lampung.

MOTTO

“Sesungguhnya bersama kesulitan itu ada kemudahan, maka apabila kamu telah selesai (dari suatu urusan), tetaplah bekerja keras (untuk urusan lain). Dan hanya kepada TUHAN mu lah engkau berharap”

(Q.S. Al-Insyirah :6-8)

“Tidak ada kesuksesan tanpa kerja keras. Tidak ada keberhasilan tanpa kebersamaan. Tidak ada kemudahan tanpa doa”

(Ridwan Kamil)

Prosesnya mungkin gak mudah tapi endingnya bikin gak berhenti bilang

“ALHAMDULILLAH”

(Riskina Agustin Elba)

PERSEMBAHAN

Bismillahirrahmaanirrahiim

Alhamdulillah, Segala puji dan syukur kepada Allah SWT yang telah memberikan nikmat sehat, nikmat akal dan kesempatan, menjadi sebaik-baiknya pelindung, penolong, dan pemberi kemudahan dalam setiap urusan sehingga skripsi ini dapat terselesaikan.

Dengan segala kerendahan hati saya persembahkan skripsi ini kepada :

Kedua Orang Tuaku Tercinta,

Ayahanda H.Bahiri,S.Pd dan Ibunda Hj.Elvira Yulianti,M.Pd.I yang Telah Membesarkan, Mendidik, Membimbing Cinta dan Kasih Sayang yang Tiada Habisnya. Terima Kasih Telah Mendoakan dan Berjuang Untuk Kehidupanku.

Untuk diri saya sendiri

Terim kasih karena telah berjuang dan bertahan sampai saat ini sampai mampu berada di titik ini.

Kakak-kakakku Tersayang,

Terima Kasih atas segala pengorbanan, motivasi yang menguatkan, memberi semangat disegala keterbatasan dan mendukung setiap langkahku. Terima Kasih telah hadir serta memberi warna dalam hidupku.

Keluarga Besar dan Sahabat-sahabat Tercinta yang telah ada pada setiap proses dalam kehidupanku.

Dosen pembimbing dan penguji yang telah berjasa dan seluruh dosen yang telah membantu, mengarahkan dan membagi ilmunya untuk bekalku di masa depan.

Almamater Tercinta

Universitas Lampung

SANWACANA

Puji syukur penulis ucapkan kepada Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat dan hidayahnya sehingga saya bisa menyelesaikan Skripsi ini yang membuat diri saya menjadi pribadi yang lebih sabar dan menghargai waktu yang ada. Skripsi yang diangkat oleh penulis ini berjudul **“PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA PEGAWAI BANK BUKOPIN KCU LAMPUNG”**. Sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Administrasi Bisnis di Universitas Lampung. Penulis menyadari bahwa dalam proses penyusunan skripsi ini telah mendapatkan bimbingan, bantuan, dukungan dan arahan berbagai pihak. Maka dari itu, dengan segala kerendahan hati penulis mengucapkan terima kasih kepada :

1. Dra. Ida Nurhaida, M.Si. selaku Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Lampung.
2. Bapak Dr. Dedy Hermawan, M.Si. selaku Wakil Dekan Akademik dan Kerja Sama Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Lampung.
3. Bapak Dr. Arif Sugiono, M.Si. selaku Wakil Dekan Umum dan Keuangan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Lampung.
4. Bapak Dr. Robi Cahyadi K, M.A. selaku Wakil Dekan Kemahasiswaan dan Alumni Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Lampung.
5. Bapak Suprihatin Ali, S.Sos, M.Sc. selaku Ketua Jurusan Ilmu Administrasi Bisnis Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Lampung.
6. Bapak Dr. K. Bagus Wardianto, S.Sos., M.A.B selaku Sekretaris Jurusan Ilmu Administrasi Bisnis Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Lampung.
7. Bapak Dr. Nur Efendi, S.Sos., M.Si selaku Dosen Pembimbing Utama yang telah bersedia meluangkan waktunya, membimbing penulis dengan sabar, banyak memberikan saran, masukan, dan arahan dalam proses penyelesaian skripsi ini. Serta selalu memotivasi penulis untuk segera menyelesaikan skripsi ini. Semoga senantiasa berada dalam lindungan Allah SWT, diberikan umur yang Panjang dan diberikan Kesehatan dan

juga semua kebaikan yang telah diberikan kepada penulis selama proses bimbingan skripsi dibalas oleh Allah SWT.

8. Ibu Dra. Fenny Saptiani, M.Si selaku Dosen Pembantu yang telah bersedia meluangkan waktunya, membimbing penulis dengan sabar, banyak memberikan saran, masukan, dan arahan dalam proses penyelesaian skripsi ini. Serta selalu memotivasi penulis untuk segera menyelesaikan skripsi ini. Semoga senantiasa berada dalam lindungan Allah SWT, diberikan umur yang Panjang dan diberikan Kesehatan dan juga semua kebaikan yang telah diberikan kepada penulis selama proses bimbingan skripsi dibalas oleh Allah SWT.
9. Bapak Deddy Aprilani, S.A.N., M.A selaku Dosen Penguji Utama yang telah bersedia meluangkan waktunya, membimbing penulis dengan sabar, memberikan arahan, memberikan masukan yang sangat baik untuk skripsi penulis dan membantu untuk lebih memahami skripsi yang telah ditulis. Semoga Allah SWT senantiasa memberikan perlindungan dan memberikan keberkahan dan Kesehatan serta umur yang panjang dan segala kebaikan dibalas oleh Allah SWT
10. Seluruh Dosen dan Staff Jurusan Ilmu Administrasi Bisnis yang selama ini telah banyak memberikan ilmu pengetahuan serta memberikan bantuan yang berharga bagi penulis.
11. Bapak dan Ibu pegawai Bank Bukopin KCU Lampung atas izin dan kesempatannya membantu penulis pada saat penelitian.
12. Untuk orang tuaku, Ayah H. Bahiri, S.Pd dan Ibundaku Hj. Elvira Yulianti, M.Pd.I yang telah melahirkan, membesarkan, merawat dan mendidik anak bungsu ini dengan sangat baik. Terima kasih banyak sudah memberikan segala sesuatu dan mengusahakan apapun untukku. Terus mendukung serta mendoakan setiap langkah yang telah aku pilih. Terimakasih atas segala jerih payah keringat yang terbuang demi menyekolahkan ku bahkan sampai dengan jenjang sarjana. Dengan segala keterbatasan dan perjuangan kalian selalu memberikan pendidikan dunia dan akhirat yang terbaik untukku. Semua pengorbanan yang sudah ayah dan ibu lakukan tidak akan dapat aku balas dengan apapun. Doakan aku

semoga setelah ini aku dapat membahagiakan ayah dan ibu dan dapat menjadi kebanggan kalian serta selalu menjadi anak yang berbakti untuk selamanya

13. Untuk kakak-kakakku tersayang Elba Family Sendi Rikardo Elba, Dwina Safareta Elba, dan Rido Adha Elba. Terima kasih yang tak terhingga aku ucapkan karena telah mengajarkan banyak hal, mengajarkan ku arti kesabaran, mengalah, peduli dan telah menjadi teman hiburanku ketika dirumah. Semoga kakak-kakakku diberikan rezeki yang berlimpah dan diberikan kesehatan agar dapat melihat adik yang bungsu ini sukses.
14. Untuk Agung Prasetyo saya ucapkan terima kasih yang selalu ada dan tak henti-hentinya memberikan semangat dan dukungan serta bantuan kepada penulis untuk menyelesaikan skripsi ini. Semoga kita diberikan kemudahan dalam menjalankan hal baik
15. Sahabat-sahabatku Intan Permata Sari dan Nur Adilla Putri yang selalu mendukung dan memotivasiku baik dalam suka maupun duka, Semoga sukses menyertai kita semua.
16. Sahabat SMAku Maryam, Agis, Pia, Kartika, Sabila yang selalu menemaniku dan mensupport penulis selama proses pengerjaan skripsi
17. Teman seperjuangan konversi Reinisa Afrida Putri yang telah bersama-sama melewati masa perkuliahan sejak 2017 yang saling menguatkan selama masa perkuliahan. Semoga kita semakin kuat dan tercapai segala cita-cita kita.
18. Almamater tercinta Universitas Lampung

Kiranya masih banyak lagi yang membantu penulis dan namanya tidak dapat disebutkan satu persatu dalam sawacana ini. Akhir kata penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari kata sempurna akan tetapi penulis berharap semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi semuanya.

Bandar Lampung 14 Juli 2023
Penulis

Riskina Agustin Elba

DAFTAR ISI

	Halaman
I. PENDAHULUAN	
1.1 Latar Belakang Masalah.....	1
1.2 Rumusan Masalah	5
1.3 Tujuan Penelitian	5
1.4 Manfaat Penelitian	5
II. TINJAUAN PUSTAKA	
2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia.....	7
2.1.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia.....	7
2.1.2 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia	8
2.2 Produktivitas Kerja	10
2.2.1 Pengertian Produktivitas Kerja	10
2.2.2 Sumber Peningkatan Produktivitas.....	12
2.2.3 Pengukuran Produktivitas Kerja	14
2.2.4 Indikator Produktivitas Kerja	15
2.3 Kepemimpinan.....	16
2.3.1 Pengertian Kepemimpinan.....	16
2.3.2 Macam-Macam Gaya Kepemimpinan	18
2.3.3 Indikator Kepemimpinan	18
2.4 Lingkungan Kerja	20
2.4.1 Pengertian Lingkungan Kerja	20
2.4.2 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja.....	21
2.4.3 Indikator Lingkungan Kerja	22
2.5 Penelitian Terdahulu.....	22
2.6 Kerangka Pemikiran	24
2.7 Hipotesis	25
2.7.1 Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Produktivitas Kerja.....	25
2.7.2 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja	25
2.7.3 Pengaruh Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja	26
III. METODE PENELITIAN	
3.1 Jenis Penelitian	27
3.2 Populasi dan Sampel.....	27
3.3 Jenis Pengumpulan Data	27
3.3.1 Data Primer	27
3.3.2 Data Sekunder	29

3.4 Teknik Pengumpulan Data	
3.5 Definisi Konseptual dan Operasional	29
3.5.1 Definisi Konseptual	29
3.5.2 Definisi Operasional	30
3.6 Uji Validitas dan Uji Reliabilitas.....	32
3.6.1 Uji Validitas.....	32
3.6.2 Uji Reliabilitas	33
3.7 Teknik Analisis Data	34
3.7.1 Uji Asumsi Klasik.....	34
3.7.2 Uji Regresi Linier Sederhana.....	36
3.7.3 Uji Regresi Linier Berganda.....	37
3.8 Uji Hipotesis	37
3.8.1 Uji Parsial	37
3.8.2 Uji Simultan.....	38
3.8.3 Uji Koefisien Determinasi (R^2).....	38

IV. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Umum Objek Penelitian.....	39
4.1.1 Sejarah Pendirian	39
4.1.2 Gambaran Umum.....	40
4.1.3 Struktur Organisasi	41
4.1.4 Logo Bank Bukopin.....	43
4.2 Analisis Data Deskriptif	44
4.2.1 Deskriptif Karakteristik Responden	44
4.2.2 Distribusi Jawaban Responden	47
4.3 Hasil Analisis Data	80
4.4 Pembahasan	87
4.4.1 Pengaruh Kepemimpinan terhadap produktivitas kerja.....	87
4.4.2 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja.....	89
4.4.3 Pengaruh Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja	90

V. KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan.....	92
5.2 Saran	92

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

Halaman

1.1	Kategori Produktivitas Kerja Pegawai	3
1.2	Rekapitulasi Hasil Penilaian Produktivitas Kerja Pegawai Bank Bukopin KCU Lampung Periode 2020-2021	3
2.1	Penelitian Terdahulu	22
3.1	Definisi Operasional.....	30
3.2	Hasil Uji Validitas	32
3.3	Interpretasi Nilai R.....	33
3.4	Hasil Uji Reliabilitas	34
3.5	Uji Multikolinieritas.....	35
4.1	Tanggapan Responden X1.1.....	47
4.2	Tanggapan Responden X1.2.....	49
4.3	Tanggapan Responden X1.3.....	50
4.4	Tanggapan Responden X1.4.....	51
4.5	Tanggapan Responden X1.5.....	52
4.6	Hasil Rekapitulasi Tanggapan Responden Kepemimpinan X1	53
4.7	Tanggapan Responden X2.1.....	55
4.8	Tanggapan Responden X2.2.....	56
4.9	Tanggapan Responden X2.3.....	57
4.10	Tanggapan Responden X2.4.....	58
4.11	Tanggapan Responden X2.5.....	60
4.12	Tanggapan Responden X2.6.....	61
4.13	Tanggapan Responden X2.7.....	62
4.14	Tanggapan Responden X2.8.....	63
4.15	Tanggapan Responden X2.9.....	65
4.16	Hasil Rekapitulasi Tanggapan Responden Lingkungan Kerja X2	66
4.17	Tanggapan Responden Y.1.....	68
4.18	Tanggapan Responden Y.2.....	69
4.19	Tanggapan Responden Y.3.....	70
4.20	Tanggapan Responden Y.4.....	71
4.21	Tanggapan Responden Y.5.....	72
4.22	Tanggapan Responden Y.6.....	73
4.23	Tanggapan Responden Y.7.....	74
4.24	Tanggapan Responden Y.8.....	75
4.25	Tanggapan Responden Y.9.....	76
4.26	Hasil Rekapitulasi Tanggapan Responden Produktivitas Kerja Y	77
4.27	Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Produktivitas Kerja	80
4.28	Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja	81

4.29 Pengaruh Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja	82
4.30 Hasil Uji Parsial.....	83
4.31 Uji F Statistik.....	84
4.32 Koefisien Determinasi Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja.....	85
4.33 Interpretasi Data	85

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
2.1 Kerangka Pemikiran	24
3.1 Uji Normalitas	34
3.2 Uji Heteroskedasitas	36
4.1 Sturuktur Organisasi PT Bank Bukopin	41
4.2 Logo Bank Bukopin.....	43
4.3 Karakteristik Responden Menurut Usia	44
4.4 Karakteristik Responden Menurut Jenis Kelamin	45
4.5 Karakteristik Responden Menurut Status Pernikahan	45
4.6 Karakteristik Responden Menurut Departemen	46
4.7 Karakteristik Responden Menurut Masa Kerja	46
4.8 Karakteristik Responden Menurut Pendidikan.....	47

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1. Lembar Kuesioner

Lampiran 2. Rekapitulasi Hasil Pengisian Kuesioner

Lampiran 3. Hasil Pengolahan Data dengan SPSS

Lampiran 4. Dokumentasi Penelitian

I. PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Pertumbuhan ekonomi global saat ini sangatlah pesat. Perkembangan ekonomi global memberikan dampak kehidupan yang menjadi semakin lebih praktis, cepat, dan ekonomis. Hal tersebut juga kemudian menyebabkan industri modern berkembang sangat cepat. Industri berusaha bertahan dan bersaing dengan memberikan keunggulan dan keunikan masing-masing. Perkembangan sektor usaha industri makanan dan minuman di Indonesia semakin berkembang dengan pesat. Saat ini tingkat persaingan dalam dunia usaha menjadi semakin tinggi, untuk dapat bertahan dan berkembang dalam kondisi tersebut, suatu perusahaan harus dapat mengembangkan dan mengolah berbagai sumber daya yang dimiliki perusahaan seperti modal, material dan mesin untuk mencapai tujuan perusahaan. Perusahaan juga membutuhkan sumber daya manusia yaitu para pegawai. Pegawai merupakan sumber daya yang penting bagi perusahaan karena memiliki bakat, tenaga dan kreativitas yang sangat dibutuhkan oleh perusahaan untuk mencapai tujuannya, produktivitas yang dicari oleh perusahaan adalah seseorang yang tergantung dari kemampuan, motivasi dan dukungan individu yang diterima.

Perubahan lingkungan bisnis, baik teknologi, politik, ekonomi sangat berpengaruh pada perusahaan-perusahaan besar khususnya dalam menghadapi persaingan. Pada umumnya perusahaan yang tidak mampu menghadapi persaingan memiliki produktivitas dan kualitas produk yang rendah. Untuk mampu membawa organisasi perusahaan dalam memasuki lingkungan bisnis, manajer harus bertanggung jawab untuk merencanakan dan memiliki kompetensi untuk melakukan perubahan sesuai dengan yang diharapkan. Kesuksesan suatu organisasi dalam mengelola sumber daya manusia yang dimiliki sangat menentukan keberhasilan pencapaian tujuan organisasi. Setiap organisasi akan selalu berusaha untuk meningkatkan

produktivitas kerjanya, dengan harapan apa yang menjadi tujuan perusahaan akan tercapai.

Bank KB Bukopin Tbk (dahulu Bank Bukopin Tbk) didirikan di Indonesia pada Tanggal 10 Juli 1970 dengan nama Bank Umum Koperasi Indonesia (disingkat Bukopin) dan mulai melakukan usaha komersial sebagai bank umum koperasi di Indonesia sejak Tanggal 16 Maret 1971. Kantor pusat Bank KB Bukopin Tbk beralamat di Gedung Bank KB Bukopin, Jalan M.T. Haryono Kav. 50-51, Jakarta 12770 Indonesia. Dalam perkembangannya, Bank Bukopin telah melakukan penggabungan usaha dengan beberapa bank umum koperasi. Kemudian pada 02 Januari 1990 dalam Rapat Anggota Bank Umum Korporasi Indonesia memutuskan mengganti nama Bank menjadi Bank Bukopin. Kegiatan usaha Bukopin awalnya mencakup segala kegiatan bank umum sebagaimana dimaksud dalam Undang-Undang Perbankan dengan tujuan utama memperhatikan dan melayani kepentingan gerakan koperasi di Indonesia sesuai dengan Undang-Undang Perkoperasian yang berlaku. Bukopin kemudian melakukan penggabungan usaha dengan beberapa bank umum koperasi. Perubahan nama Bank Umum Koperasi Indonesia (Bukopin) menjadi Bank Bukopin disahkan dalam Rapat Anggota Bank Umum Koperasi Indonesia yang dituangkan dalam surat No. 03/RA/XII/89 tanggal 2 Januari 1990.

Pada perkembangan selanjutnya, status badan hukum Bank Bukopin kemudian berubah dari koperasi menjadi perseroan terbatas. Bank Bukopin memulai kegiatan usaha dalam bentuk perseroan terbatas pada tanggal 1 Juli 1993. Bank Bukopin terus memperkuat pelayanan dan infrastruktur untuk mengoptimalkan layanan kepada nasabah. Seluruh kantor Bank Bukopin telah terhubung dalam satu jaringan *real time* online. Untuk mendukung layanan ke nasabah, Bank Bukopin juga mengoperasikan 881 mesin ATM. Kartu ATM Bukopin terkoneksi dengan seluruh jaringan ATM di Tanah Air. Agar semakin memudahkan nasabah, Perseroan juga menjalin kerjasama dengan bank-bank dan lembaga lainnya, sehingga pemegang Kartu Bukopin dapat melakukan berbagai aktivitas perbankan di hampir seluruh ATM bank apapun di Indonesia, termasuk semua ATM pada jaringan ATM Plus, ATM Bersama, dan ATM BCA Prima.

Untuk mengantisipasi evolusi bisnis di sektor perbankan, Perseroan terus melakukan transformasi dan inovasi menuju perusahaan jasa keuangan terintegrasi berbasis teknologi digital dengan mendukung percepatan ekosistem StartUp di Indonesia. Bank Bukopin menginisiasi program pembinaan dan edukasi calon pendiri *StartUp* di bidang *fintech* melalui kolaborasi dalam bentuk BNV (Bukopin Innovation Labs).

Berikut ini merupakan kategori produktivitas kerja pegawai Bank Bukopin KCU Lampung adalah sebagai berikut:

Tabel 1.1 Kategori Produktivitas Kerja Pegawai

Range Nilai	Produktivitas Kerja	Keterangan
98-100	PK1	Istimewa
90-98	PK2	Baik Sekali
80-90	PK3	Baik
70-80	PK4	Kurang
> 70	PK5	Kurang Sekali

Sumber: Bank Bukopin KCU Lampung (2021)

Berdasarkan Tabel 1.1 tentang kategori produktivitas kerja pegawai dapat dilihat bahwa *range* nilai kurang dari 70 berada di kategori K5 (produktivitas kerja ke-5) yang berarti kurang sekali, sedangkan nilai 98 s/d 100 berada di kategori K1 (produktivitas kerja ke-1) yang berarti kategori produktivitas kerja istimewa.

Tabel 1.2 Rekapitulasi Hasil Penilaian Produktivitas Kerja Pegawai Bank Bukopin KCU Lampung Periode 2020-2021

Tahun 2020			Tahun 2021		
Nilai produktivitas kerja	Jumlah Pegawai	Persentase (%)	Nilai produktivitas kerja	Jumlah Pegawai	Persentase (%)
PK1	3	4,16	PK1	2	2,77
PK2	31	65,27	PK2	22	48,61
PK3	5	11,11	PK3	14	27,77
PK4	6	16,66	PK4	8	19,44
PK5	2	2,77	PK5	1	1,38
Total	47	100	Total	47	100

Sumber: Bank Bukopin KCU Lampung (2021)

Berdasarkan Tabel 1.2 terlihat bahwa penilaian produktivitas kerja pegawai Bank Bukopin KCU Lampung dalam dua tahun terakhir bervariasi, dapat dilihat adanya penurunan produktivitas kerja pegawai pada kategori istimewa. Pada tahun 2020 jumlah pegawai yang mampu mendapatkan kategori istimewa ada tiga orang, tetapi

pada tahun 2021 mengalami penurunan yaitu berjumlah dua orang yang mampu mencapai produktivitas kerja istimewa.

Hasil penelitian Cahyadi (2019) tentang Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai dalam Perspektif Islam (Studi Kasus PT ASYKI), hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa pegawai yang diberikan lingkungan kerja yang nyaman dan Islami maka produktivitas kinerja pegawai tersebut semakin produktif.

Penelitian Widowati (2020) tentang Analisis Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pada PT Mustika Citra Rasa. Penelitian tersebut menunjukkan semakin baik kepemimpinan dalam memberikan arahan, memberikan teladan, dan memberikan rasa semangat pada bawahan maka akan membuat peningkatan produktivitas pada PT Mustika Citra Rasa. Semakin baik kepemimpinan dalam memberikan arahan, memberikan teladan, dan memberikan rasa semangat pada bawahan, serta Semakin kondusif, harmonis dan nyaman kondisi lingkungan kerja, dan Semakin baik motivasi pegawai dalam bekerja maka akan membuat peningkatan produktivitas pada PT Mustika Citra Rasa. Terbukti dari probabilitas parsial ($0,000 < 0,01$) atau berpengaruh signifikan.

Penelitian Putra (2022) tentang Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada PT Tumbakmas Niagasakti menunjukan bahwa gaya Kepemimpinan (X_1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, hal ini dapat dilihat dari hasil uji t pada variabel gaya kepemimpinan sebesar 3,775 dengan nilai signifikan sebesar 0,000 dan t-tabel $df=64$ sebesar 1,99773. Lingkungan Kerja (X_2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, hal ini dapat dilihat dari hasil uji t pada variabel lingkungan kerja sebesar 8,524 dengan nilai signifikan sebesar 0,000 dan t-tabel $df=64$ sebesar 1,99773. Gaya Kepemimpinan (X_1) dan Lingkungan Kerja (X_2) berpengaruh secara simultan dan signifikan terhadap kinerja pegawai, hal ini dapat dilihat dari hasil uji F sebesar 83,801 dengan nilai signifikan sebesar 0,000 dan F-

tabel sebesar 3,14. Maka dapat disimpulkan bahwa Gaya Kepemimpinan (X_1) dan Lingkungan Kerja (X_2) berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai (Y).

Berdasarkan uraian di atas, maka penulis melakukan penelitian dengan judul: **Pengaruh Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pada Pegawai Bank Bukopin KCU Lampung.**

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, maka rumusan masalah penelitian ini sebagai berikut:

1. Seberapa besar pengaruh kepemimpinan terhadap produktivitas kerja pada pegawai Bank Bukopin KCU Lampung?
2. Seberapa besar pengaruh lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja pada pegawai Bank Bukopin KCU Lampung?
3. Seberapa besar pengaruh kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja pada pegawai Bank Bukopin KCU Lampung?

1.3 Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui berapa besar pengaruh kepemimpinan terhadap produktivitas kerja pada pegawai Bank Bukopin KCU Lampung.
2. Untuk mengetahui berapa besar pengaruh lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja pada pegawai Bank Bukopin KCU Lampung.
3. Untuk mengetahui berapa besar pengaruh kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja pada pegawai Bank Bukopin KCU Lampung.

1.4 Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat berguna secara praktis dan secara teoritis, yaitu sebagai berikut:

1. Kegunaan Teoritis

Secara teoritis hasil dari penelitian ini bisa berguna untuk mengembangkan ilmu pengetahuan dan menambah pengalaman bagi penulis, pembaca dan masyarakat bahwa ada berbagai macam faktor yang dipertimbangkan dalam mempengaruhi produktivitas kerja.

2. Kegunaan Praktis

a. Bagi Manajemen Bank Bukopin KCU Lampung

Kegunaan penelitian dari segi praktis diharapkan penelitian yang dilakukan ini dapat memberikan masukan pemikiran dan masukan bagi Manajemen Bank Bukopin KCU Lampung.

b. Bagi Peneliti

Mengimplementasikan ilmu di masa perkuliahan serta menambah wawasan dan pengetahuan yang dapat digunakan sebagai bahan kajian teoritis dan referensi untuk penelitian selanjutnya.

II. TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia

2.1.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia menurut Dessler (2017:2) manajemen sumber daya manusia adalah kebijakan dan cara-cara yang dipraktekan dan berhubungan dengan pemberdayaan manusia atau aspek-aspek SDM dari sebuah posisi manajemen termasuk perekrutan, seleksi, pelatihan, penghargaan dan penilaian. Pengertian manajemen sumber daya manusia menurut Samsudin (2019:22) mengemukakan bahwa: manajemen sumber daya manusia merupakan aktivitas-aktivitas yang dilaksanakan agar sumber daya manusia dalam organisasi dapat didayagunakan secara efektif dan efisien guna mencapai berbagai tujuan.

Definisi manajemen sumber daya manusia menurut Rivai dan Jauvani (2018:49) mengemukakan bahwa: Manajemen sumber daya manusia (MSDM) merupakan kumpulan pengetahuan tentang bagaimana seharusnya mengelola (*manage*) sumber daya manusia yang meliputi segi-segi perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan dan pengendalian fungsi produksi, pemasaran, maupun kepegawaian dalam pencapaian tujuan perusahaan atau instansi. Pengertian manajemen sumber daya manusia menurut Hasibuan (2017:118) adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, pegawai dan masyarakat.

Berdasarkan berbagai definisi para ahli manajemen sumber daya manusia di atas dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah suatu proses yang dilakukan oleh atasan untuk memperoleh, mempertahankan dan mengembangkan tenaga kerja, baik dari segi kualitas maupun kuantitas agar tenaga

kerja dapat didayagunakan secara efektif dan efisien guna mencapai tujuan perusahaan.

2.1.2 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Fokus sumber daya manusia adalah masalah tenaga kerja manusia, yang diatur menurut perpaduan fungsi manajemen dengan fungsi operasional SDM diantaranya *planning, organizing, actuating* dan *controlling*, dalam melaksanakan kegiatan *recruitmen, development, maintenance, integration, separation* agar efektif dan efisien dalam mewujudkan tujuan perusahaan (instansi), pegawai dan masyarakat. Termasuk dalam produktivitas kerja, produktivitas mengandung pandangan hidup dan sikap mental yang selalu berusaha untuk meningkatkan mutu kehidupan dimana keadaan hari ini harus lebih baik dari hari kemarin, dan mutu kehidupan hari esok harus lebih baik dari hari ini. Hal inilah yang memberi dorongan untuk berusaha dan mengembangkan diri. Sedangkan konsep sistem, memberikan pedoman pemikiran bahwa pencapaian suatu tujuan harus ada kerja sama atau keterpaduan dari unsur-unsur yang relevan sebagai sistem.

Menurut Veithzal Rivai (2015:8) tujuan dari Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) adalah sebagai berikut:

1. Menentukan kualitas dan kuantitas pegawai yang akan mengisi semua jabatan dalam perusahaan atau instansi.
2. Menjamin tersedianya tenaga kerja masa kini maupun masa depan, sehingga setiap pekerjaan ada yang mengerjakannya.
3. Menghindari terjadinya mismanajemen dan tumpang tindih dalam pelaksanaan tugas.
4. Mempermudah koordinasi, integrasi, dan sinkronasi (KIS) sehingga produktivitas kerja meningkat.
5. Menghindari kekurangan dan kelebihan pegawai.
6. Menjadi pedoman dalam menetapkan program penarikan, seleksi, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, kedisiplinan, dan pemberhentian pegawai.
7. Menjadi pedoman dalam melaksanakan mutasi (vertikal atau horizontal).
8. Menjadi dasar dalam penilaian pegawai.

Menurut Edwin B. Filippo dan Malayu S.P Hasibuan (2016:21) fungsi manajemen sumber daya manusia adalah sebagai berikut:

1. Perencanaan (*planning*)

Perencanaan adalah proses penentuan tujuan dan pedoman pelaksanaan dengan memilih yang terbaik dari alternatif-alternatif yang ada. Perencanaan dalam proses manajemen sumber daya manusia adalah rekrutmen tenaga kerja yang dibutuhkan oleh perusahaan. Perencanaan dalam proses perekrutan pegawai sangat penting untuk menganalisis jabatan yang perlu diisi dan jumlah pegawai yang dibutuhkan.

2. Pengorganisasian (*organizing*)

Pengorganisasian diartikan suatu proses penentuan, pengelompokan, dan pengaturan berbagai aktivitas yang diperlukan untuk mencapai tujuan. Pengorganisasian dapat dilakukan dengan menempatkan pegawai sesuai dengan bidang keahlian dan menyediakan alat-alat yang diperlukan oleh pegawai dalam menunjang pekerjaan.

3. Penggerakan (*actuating*)

Dari seluruh rangkaian proses manajemen, pelaksanaan merupakan fungsi manajemen yang paling utama. Dalam fungsi perencanaan dan pengorganisasian lebih banyak berhubungan dengan aspek-aspek abstrak proses manajemen, sedangkan fungsi pergerakan justru lebih menekankan pada kegiatan yang berhubungan langsung dengan orang-orang dalam organisasi. Penggerakan dapat didefinisikan sebagai keseluruhan proses pemberian dorongan bekerja kepada para bawahan sedemikian rupa sehingga mereka mau bekerja dengan ikhlas demi tercapainya tujuan organisasi dengan efisien dan ekonomis.

4. Pengawasan (*controlling*)

Pengawasan adalah proses pengaturan berbagai faktor dalam perusahaan agar sesuai dengan ketetapan-ketetapan dalam rencana. Pengawasan dapat diartikan sebagai proses monitoring kegiatan-kegiatan, tujuannya untuk menentukan harapan-harapan yang akan dicapai dan dilakukan perbaikan-perbaikan terhadap penyimpangan-penyimpangan yang terjadi. Harapan-harapan yang

dimaksud adalah tujuan-tujuan yang telah ditetapkan untuk dicapai dan program-program yang telah direncanakan untuk dilakukan dalam periode tertentu. Tujuan utama dari pengawasan ialah mengusahakan agar apa yang direncanakan menjadi kenyataan. Dengan dilakukannya pengawasan secara menyeluruh akan mempermudah bagi suatu instansi dalam menganalisis kendala-kendala yang timbul dalam manajemen. Sehingga, solusi dari permasalahan yang muncul akan bisa diambil secara bijak.

5. Motivasi (*Motivating*)

Motivasi adalah karakteristik psikologi manusia yang memberi kontribusi pada tingkat komitmen seseorang. Motivasi termasuk faktor-faktor yang menyebabkan, menyalurkan, dan mempertahankan tingkah laku manusia dalam arah tekad tertentu. Motivasi juga dapat diartikan pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mau bekerjasama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan. Pada dasarnya perusahaan bukan saja mengharapkan pegawai yang mampu, cakap, dan terampil, tetapi yang terpenting mereka mau bekerja giat dan berkeinginan untuk mencapai hasil kerja yang optimal. Motivasi penting karena dengan motivasi ini diharapkan setiap individu pegawai mau bekerja keras dan antusias untuk mencapai kinerja yang tinggi.

6. Evaluasi (*evaluating*)

Evaluasi atau disebut juga pengendalian merupakan kegiatan system pelaporan yang serasi dengan struktur pelaporan keseluruhan, mengembangkan standar perilaku, mengukur hasil berdasarkan kualitas yang diinginkan dalam kaitannya dengan tujuan, melakukan tindakan koreksi, dan memberikan ganjaran. Dengan evaluasi yang dilakukan perusahaan dapat mengukur tingkat keberhasilan suatu organisasi.

2.2 Produktivitas Kerja

2.2.1 Pengertian Produktivitas Kerja

Suatu perusahaan atau organisasi tidak dapat mencapai tujuannya secara efisien dan efektif bila produktivitas kerja pegawai rendah, oleh sebab itu manusia sebagai tenaga kerja merupakan unsur yang sangat penting dan memegang peranan utama dalam mencapai tujuan suatu organisasi atau perusahaan, maka diperlukan suatu

rangsangan untuk meningkatkan produktivitas kerja, agar diperoleh hasil yang sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan perusahaan.

Produktivitas merupakan sebagai tingkatan efisiensi dalam memproduksi barang-barang atau jasa-jasa, produktivitas mengutarakan cara pemanfaatan secara baik terhadap sumber-sumber dalam memproduksi barang-barang. Jika membicarakan masalah produk produktivitas, maka muncullah masalah yang paradoksial (bertentangan) karena belum ada kesepakatan umum tentang maksud pengertian produktivitas serta kriterianya dalam mengukur petunjuk-petunjuk produktivitas dan tidak ada konsepsi, metode penerapan, maupun cara penerapan yang bebas dari kritik (Hasibuan, 2018:126).

Berg (2017:8) mendefinisikan produktivitas sebagai perbandingan antara totalitas pengeluaran pada waktu tertentu di bagi totalitas pengeluaran pada waktu tertentu dibagi totalitas masukan selama periode tersebut. Menurut definisi ini produktivitas juga diartikan sebagai: (1) perbandingan ukuran harga bagi masukan dan hasil dan (2) perbedaan antara kumpulan jumlah pengeluaran dan masukan yang dinyatakan dalam satu-satuan (unit) umum.

Produktivitas merupakan hubungan antara hasil nyata maupun fisik (barang-barang atau jasa) dengan masuknya yang sebenarnya. Misalnya saja, produktivitas adalah ukuran efisiensi produktif. Suatu perbandingan antara hasil keluaran dan masuk atau *output: input*. Masukan sering dibatasi dengan masukan tenaga kerja, sedangkan keluaran diukur dalam kesatuan fisik bentuk dan nilai (Muchdarsyah, 2017:8).

Produktivitas secara umum diartikan perbandingan antara apa yang telah dihasilkan (*output*) antara apa yang digunakan (*input*). Sebagaimana yang dikemukakan oleh Swashta (2018:142) adalah: Produktivitas adalah sebuah konsep yang menggambarkan hubungan antara hasil (jumlah barang atau jasa yang diproduksi) dengan hasil (jumlah pegawai, modal, energi dan sebagainya) yang digunakan untuk menghasilkan hasil tersebut.

Pengertian produktivitas yaitu sebagai ukuran dari tingkat efisiensi dan efektifitas dari setiap sumber yang dipergunakan selama produksi berlangsung dengan membandingkan antara jumlah yang telah dihasilkan dengan semua sumber yang telah dipergunakan atau seluruh sumber yang dipakai (Nasution, 2018:203). Menurut definisi Stoner (2018:290) produktifitas kerja pegawai sebagai nisbah keluaran terhadap masukan adalah suatu ukuran efisiensi manajer dalam menggunakan sumber daya organisasi yang langka untuk menghasilkan barang dan jasa. Makin besar nilai nisbahnya semakin besar pulalah efisiensinya. Produktivitas merupakan nisbah atau rasio antara hasil kegiatan (*output*) dan segala pengorbanan (*biaya*) untuk mewujudkan hasil (*input*).

2.2.2 Sumber Peningkatan Produktivitas

Menurut Muchdarsyah (2017:60) untuk meningkatkan produktivitas berkaitan dengan beberapa sumber diantaranya yaitu:

1. Modal

Merupakan perbandingan dari hasil kerja manusia perjam melalui waktu yang dipengaruhi oleh volume, variasi, dan hasil tahunan modal tetap. Dalam usaha meningkatkan produktivitas sangat dipengaruhi oleh penggunaan peralatan yang dipilih secara baik, yang lebih baik dari peralatan tersebut seperti: (a) pemilihan daya guna yang cocok, (b) penjadwalan daya guna mesin, (c) Pengaturan pelayanan dan perawatan mesin, (d) melatih dan memberikan pelajaran kepada pekerja operasionalnya

2. Tenaga kerja

Salah satu areal potensi yang tertinggi dalam peningkatan produktivitas adalah mengurangi jam yang tidak efektif, lamanya bekerja dan proporsi penempatan waktu yang produktif sangat tergantung kepada cara mengaturnya, latihan, dan motivasinya. Banyaknya waktu produktif yang terbuang pada umumnya disebabkan.

a. Struktur waktu kerja

Disini dikehendaki kemampuan manajemen dan pengawasan untuk mengurangi sebab-sebab utama dari kerugian waktu serta membantu merencanakan teknik-teknik peningkatan produktivitas bagi kepentingan individu dan kelompok pelaksana.

b. Peningkatan efektivitas dari waktu kerja

Dalam peningkatan produktivitas manusia terletak pada kemampuan individu. Sikap dalam bekerja serta manajemen organisasi kerja. Sekurangnya harus diketahui: (a) Tingkat pendidikan, (b) Jenis teknologi, (c) Kondisi kerja dan (d) Kesehatan termasuk fisik dan mental. Untuk menilai apakah pekerja tertarik terhadap pekerjaan untuk dapat bekerja lebih gesit dapat dilihat dari: (a) Sikap (terhadap tugas, teman sejawat, dan pengawas), (b) keanekaragaman tugas, (c) sistem insentif (sistem upah dan bonus), (d) Kepuasan kerja, (e) Keanekaragaman kerja dan (f) Perspektif dari ambisi dan promosi.

3. Insentif (perangsang)

Penghargaan serta penggunaan motivator yang tetap akan menimbulkan suasana yang kondusif atau berakibat kepada produktivitas yang tinggi. Semua mencakup sistem pemberian insentif dan usaha-usaha untuk menambah kepuasan kerja melalui sarana yang beranekaragam pula. Selain hal di atas, produktivitas memerlukan persyaratan lain sebagai faktor pendukung, yaitu: (a) hubungan kerja yang harmonis, (b) kemauan kerja yang sesuai dengan isi kerja, (c) lingkungan kerja yang nyaman, (d) Kondisi kerja yang manusiawi dan (e) penghasilan yang dapat memenuhi kebutuhan hidup minimum.

Pegawai akan bekerja dengan produktif atau tidak tergantung pada motivasi, kepuasan kerja, tingkat stress, kondisi fisik pekerjaan, sistem kompensasi, desain pekerjaan, dan aspek-aspek ekonomis, teknik serta keprilakuan lainnya. Menurut balai Pengembangan Produktifitas Daerah, enam faktor utama yang menentukan produktivitas tenaga kerja (Sedarmayanti, 2018:144) adalah: (a) Sikap kerja, seperti: kesediaan untuk bekerja secara bergiliran (*shift work*), dapat menerima tambahan tugas dan bekerja dalam satu tim, (b) tingkat keterampilan, yang ditentukan oleh pendidikan, latihan daldam manajemen dan supervisi serta keterampilan dalam teknik industri, (c) hubungan antara tenaga kerja dan pimpinan organisasi yang tercermin dalam usaha baersama antara pemimpin organisasi dan tenaga kerja untuk meningkatkan produktivitas melalui lingkaran pengawasan mutu (*quality control circles*) dan panitia mengenai kerja unggulan, (d) manajemen produktivitas yaitu manajemen yang efisien mengenai sumber dan sistem kerja

untuk mencapai peningkatan produktivitas, (e) efisiensi tenaga kerja, seperti perencanaan tenaga kerja dan tambahan tugas dan (f) kewiraswastaan, yang tercermin dalam pengambilan risiko, kreativitas dalam berusaha, dan berada dalam jalur yang benar dalam usaha. Turun naiknya tingkat volume produktivitas kerja pegawai juga dapat dipengaruhi beberapa faktor (Nitisemito, 2018:173), antara lain: (a) kepemimpinan, (b) kompensasi, (c) Pengawasan kerja, (d) lingkungan kerja, (e) pendidikan dan pelatihan, (f) disiplin kerja, (g) Fasilitas kerja, (h) absensi kerja, (i) Beban kerja, (j) Tingkat perputaran pegawai dan (k) Proses seleksi.

2.2.3 Pengukuran Produktivitas Kerja

Key Performance Indicators (KPI) secara garis besar adalah sebuah pelaporan hasil dari kinerja yang diberikan oleh seorang pegawai kepada manajemen untuk mengetahui apakah keseluruhan pekerjaan yang ditargetkan oleh perusahaan sudah tercapai atau belum. Menurut Vincent Gasperz (2018:27), indikator kinerja kunci (KPI) merupakan elemen kunci yang mengatur organisasi, kriteria yang bersifat terukur (measurable) dan dianggap sebagai parameter kunci untuk menentukan keberhasilan organisasi, serta memiliki penetapan angka target kinerja tahunan yang menantang. *Key Performance Indicator* membantu organisasi menentukan dan mengukur kemajuan menuju tujuan organisasi. Organisasi telah menganalisis misi, mengenal pasti semua kepentingan, dan tujuan yang ditetapkan, maka perlu cara untuk mengukur kemajuan menuju tujuan tersebut. *Key performance indicator* adalah pengukurannya. KPI (*Key Performance Indicator*) sering disebut sebagai landasan untuk menjaga perusahaan sesuai dengan tujuan dan visi misinya.

Sebelum membuat KPI yang jelas dan terstruktur, sebuah perusahaan harus melakukan beberapa persiapan, seperti menetapkan tujuan yang dicapai, memiliki bisnis proses yang terdefinisi dengan jelas, menetapkan ukuran kuantitatif dan kualitatif sesuai dengan tujuan yang hendak dicapai dan memonitor setiap kondisi yang terjadi serta melakukan perubahan yang diperlukan guna mencapai tujuannya dari jangka pendek hingga jangka panjang. Maka dari itu dibutuhkan sebuah pengukuran seperti yang dikatakan oleh Parmenter (2018:4), KPI menyajikan serangkaian ukuran yang fokus pada aspek-aspek kinerja organisasi yang paling penting untuk keberhasilan organisasi pada saat ini dan waktu yang akan datang.

Selama ini KPI digunakan untuk pengukuran parameter secara kualitatif, misalnya pengukuran kualitas kepemimpinan dan kepuasan pelanggan. Hal yang perlu diperhatikan adalah tidak semua hal bisa dijadikan sebagai KPI. KPI menjelaskan apa yang ingin dicapai dan langkah-langkah apa yang harus dilakukan agar dapat merealisasikan apa yang ingin dicapai dengan memperhatikan objek strategi sesuai dengan visi dan misi yang dibuat oleh perusahaan itu sendiri.

2.2.4 Indikator Produktivitas Kerja

Menurut Simamora (2019:612) indikator produktivitas kerja antara lain

1. Kuantitas kerja

Kuantitas kerja adalah merupakan suatu hasil yang dicapai oleh pegawai dalam jumlah tertentu dengan perbandingan standar ada atau ditetapkan oleh instansi.

2. Kualitas kerja

Kualitas kerja adalah merupakan suatu standar hasil yang berkaitan dengan mutu dari suatu produk yang dihasilkan oleh pegawai dalam hal ini merupakan suatu kemampuan pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan secara teknis dengan perbandingan standar yang ditetapkan oleh perusahaan.

3. Ketepatan waktu

Ketepatan waktu merupakan tingkat suatu aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang ditentukan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil *output* serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain. Ketepatan waktu diukur dari persepsi pegawai terhadap suatu aktivitas yang disediakan diawal waktu sampai menjadi *output*.

Sedangkan menurut Salvatore (2018:115) berpendapat indikator produktivitas kerja sebagai berikut:

- a. Mempunyai kemampuan dalam melaksanakan tugas.
- b. Berusaha untuk meningkatkan hasil yang dicapai.
- c. Sikap semangat kerja lebih baik dari hari sebelumnya.
- d. Berupaya untuk mengembangkan diri untuk berperilaku lebih baik.
- e. Senantiasa mengembangkan diri untuk meningkatkan kemampuan kerja.
- f. Selalu berusaha untuk meningkatkan mutu lebih baik dari yang telah lalu.

- g. Perbandingan antara hasil yang dicapai (keluaran) dengan keseluruhan sumber daya masukan yang dipergunakan.
- h. Terus menerus berusaha untuk meningkatkan kualitas kehidupan.
- i. Melakukan kegiatan-kegiatan analisis secara kualitatif dalam memecahkan masalah-masalah yang dihadapi birokrasi.

Berdasarkan aspek-aspek produktivitas kerja di atas dapat disimpulkan bahwa produktivitas kerja memiliki aspek yang sangat beragam seperti efisiensi dan efektivitas yang menyatakan perbandingan dan gambaran terhadap presentase yang di dapatkan dalam target atau perencanaan yang naik atau turun dalam roda produksi. Selain itu aspek produktivitas kerja dapat dilihat dari individu tenaga kerjanya seperti minat terhadap pekerjaan, upah yang di dapatkan, lingkungan atau suasana kerja, keamanan dalam pekerjaan dan juga disiplin terhadap pekerjaan.

2.3 Kepemimpinan

2.3.1 Pengertian Kepemimpinan

Untuk memahami kepemimpinan terlebih dahulu kita ketahui definisi kepemimpinan menurut para ahli adalah sebagai berikut: Menurut House dalam Gary (2017:334) mengatakan bahwa kepemimpinan adalah kemampuan individu untuk mempengaruhi, memotivasi, dan membuat orang lain mampu memberikan kontribusinya demi efektivitas dan keberhasilan organisasi. Jadi dari pendapat House dapat dikatakan bahwa kepemimpinan merupakan cara mempengaruhi dan memotivasi orang lain agar orang tersebut mau berkontribusi untuk keberhasilan organisasi.

Terry dalam Wahjosumidjo (2018:17) menyatakan bahwa kepemimpinan adalah kegiatan dalam mempengaruhi orang lain untuk bekerja keras dengan penuh kemauan untuk tujuan kelompok. Dari pendapat Terry dapat diartikan bahwa kepemimpinan itu adalah merupakan kemampuan untuk mempengaruhi dan menggerakkan orang lain untuk mencapai tujuan. Menurut Dubin dalam Wahjosumidjo, (2018:22) menyatakan kepemimpinan adalah aktivitas para pemegang kekuasaan dan membuat keputusan. Dari pendapat Dubin dapat diartikan

bahwa kepemimpinan itu adalah merupakan aktivitas yang dilakukan oleh para pemegang kekuasaan dalam membuat suatu keputusan.

Kepemimpinan adalah suatu proses mengarahkan dan mempengaruhi aktivitas yang berkaitan dengan pekerjaan dan pegawai kelompok. Kepemimpinan itu merupakan upaya dalam mempengaruhi dan mengarahkan suatu kelompok. Kepemimpinan dalam organisasi diarahkan untuk mempengaruhi orang-orang yang dipimpinnya, agar mau berbuat seperti yang diharapkan ataupun diarahkan oleh orang lain yang memimpinya (Romli, 2019:32).

Setelah menguraikan pengertian tentang kepemimpinan, selanjutnya menjelaskan definisi kepemimpinan. Kepemimpinan merupakan aspek penting untuk mencapai dan meningkatkan keberhasilan kepemimpinan seseorang dalam suatu organisasi. Menurut Thoha (2017:12) bahwa kepemimpinan merupakan norma perilaku yang digunakan oleh seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi perilaku orang lain seperti yang ia lihat. Kepemimpinan dalam organisasi diarahkan untuk mempengaruhi orang-orang yang dipimpinnya, agar mau berbuat seperti yang diharapkan ataupun diarahkan oleh orang lain yang memimpinya.

Sedangkan Rivai (2019:210) menyatakan kepemimpinan adalah sekumpulan ciri yang digunakan pimpinan untuk memengaruhi bawahan agar sasaran organisasi tercapai atau dapat pula dikatakan bahwa kepemimpinan adalah pola perilaku dan strategi yang disukai dan sering diterapkan oleh seorang pemimpin. Kepemimpinan yang menunjukkan, secara langsung maupun tidak langsung, tentang keyakinan seorang pimpinan terhadap kemampuan bawahannya. Artinya kepemimpinan adalah perilaku dan strategi, sebagai hasil kombinasi dari falsafah, keterampilan, sifat, sikap, yang sering diterapkan seorang pemimpin ketika ia mencoba memengaruhi kinerja bawahannya.

Berdasarkan pengertian dari para ahli di atas, maka disimpulkan bahwa kepemimpinan adalah salah satu cara yang dipergunakan oleh seorang pemimpin dalam mempengaruhi, mengarahkan dan mengendalikan perilaku orang lain untuk mencapai suatu tujuan.

2.3.2 Macam-Macam Gaya Kepemimpinan

Menurut Hasibuan (2017: 72) macam-macam dari kepemimpinan:

1. Gaya direktif

Gaya direktif adalah kepemimpinan yang ditandai, pemimpin melakukan pengambilan keputusan dan pemecahan masalah atas berbagai permasalahan yang dihadapi organisasi, dengan tidak melibatkan para bawahannya, yang dilanjutkan dengan pemberian perintah kepada bawahannya.

2. Gaya konsultatif

Gaya konsultatif adalah kepemimpinan yang ditandai, pemimpin melaksanakan proses diskusi dan konsultasi dengan mendengarkan berbagai pertimbangan ataupun keluhan dari para bawahannya, yang dilanjutkan dengan pengambilan keputusan dan pemecahan masalah oleh pemimpin.

3. Gaya partisipatif

Gaya partisipatif adalah kepemimpinan yang ditandai, pemimpin dan bawahan sama-sama terlibat didalam proses pengambilan keputusan dan pemecahan masalah.

4. Gaya delegatif

Gaya delegatif adalah kepemimpinan yang ditandai pemimpin memberikan pelimpahan/pendelegasian wewenang pada bawahan, untuk membuat/menetapkan keputusan dalam pemecahan suatu masalah, untuk kemudian dilaksanakannya.

2.3.3 Indikator Kepemimpinan

Menurut Kartono (2018:34) menyatakan beberapa indikator kepemimpinan adalah sebagai berikut:

1. Kemampuan Mengambil Keputusan

Pengambilan keputusan adalah suatu pendekatan yang sistematis terhadap hakikat alternatif yang dihadapi dan mengambil tindakan yang menurut perhitungan merupakan tindakan yang paling tepat.

2. Kemampuan Memotivasi

Memotivasi adalah daya pendorong yang mengakibatkan seorang pegawai organisasi mau dan rela untuk menggerakkan kemampuannya (dalam bentuk keahlian atau keterampilan) tenaga dan waktunya untuk menyelenggarakan

berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya dan menunaikan kewajibannya, dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran organisasi yang telah ditentukan sebelumnya.

3. Kemampuan Komunikasi

Kemampuan komunikasi adalah kecakapan atau kesanggupan penyampaian pesan, gagasan, atau pikiran kepada orang lain dengan tujuan orang lain tersebut memahami apa yang dimaksudkan dengan baik, secara langsung lisan atau tidak langsung.

4. Kemampuan Mengendalikan Bawahan

Seorang Pemimpin harus memiliki keinginan untuk membuat orang lain mengikuti keinginannya dengan menggunakan kekuatan pribadi atau kekuasaan jabatan secara efektif dan pada tempatnya demi kepentingan jangka panjang perusahaan. Termasuk didalamnya memberitahukan orang lain apa yang harus dilakukan dengan nada yang bervariasi mulai dari nada tegas sampai meminta atau bahkan mengancam. Tujuannya adalah agar tugas-tugas dapat terselesaikan dengan baik.

5. Tanggung Jawab

Seorang pemimpin harus memiliki tanggung jawab kepada bawahannya. Tanggung jawab bisa diartikan sebagai kewajiban yang wajib menanggung, memikul jawab, menanggung segala sesuatunya atau memberikan jawab dan menanggung akibatnya.

Menurut penelitian Elpis Anto Manalu (2019) bahwa kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Kehutanan dan Perkebunan Kabupaten Tapanuli Tengah. Begitupun hasil penelitian Tsaqib Faizal Akbar (2017) yang menyebutkan terdapat pengaruh yang signifikan dan positif kepemimpinan terhadap kinerja pegawai Lembaga Pendidikan Muhammadiyah di Kartasura. Sementara hasil penelitian Arif Yusuf Hamali (2017) kinerja pegawai di PT X Bandung tidak dihubungkan dengan kepemimpinan. Rafika Faris (2018) kinerja pegawai pada UD Food Sukses Makmur tidak dihubungkan dengan kepemimpinan. Ardika Sulaiman (2019) kinerja pegawai Kerajinan Ukiran Kabupaten Subang tidak dihubungkan dengan kepemimpinan. Sis Wartono (2018) kinerja pegawai pada PT Dua Putra Utama Makmur di Kabupaten Pati tidak dihubungkan dengan kepemimpinan. Dwi

Tanto dkk (2018) kinerja pekerja pada pengerjaan atap baja ringan di Perumahan Green Hills Malang juga tidak dihubungkan dengan kepemimpinan.

2.4 Lingkungan Kerja

2.4.1 Pengertian Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja adalah tempat dimana pegawai melakukan aktivitasnya setiap hari. Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan pegawai untuk dapat bekerja optimal. Lingkungan kerja dapat mempengaruhi emosional pegawai. Jika pegawai menyenangi lingkungan kerja di mana dia bekerja, maka pegawai tersebut akan betah ditempat kerjanya, melakukan aktivitasnya sehingga waktu kerja dipergunakan secara efektif. Produktivitas akan tinggi dan otomatis prestasi kerja pegawai juga tinggi.

Disamping itu, salah satu faktor pendukung utama personalia dalam melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman dan nyaman yaitu melalui perbaikan lingkungan kerja. Sepeti yang diungkapkan sedarmayanti (2019:22) bahwa: lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di lingkungan sekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi pekerja dalam menjalankan tugas-tugas yang diberikan, misalnya kebersihan, musik dan lain-lain.

Sedangkan menurut Agus Darma (2019:105) lingkungan kerja adalah semua faktor lingkungan dimana pekerjaan berlangsung. Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi motivasi pegawai, dengan motivasi yang tinggi maka kinerja suatu perusahaan dapat meningkat bahkan produktivitaspun akan meningkat sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai.

Lingkungan kerja menurut Sedarmayanti (2019:21) lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perorangan maupun sebagai kelompok.. Menurut Komaruddin (2017:75) lingkungan kerja adalah suasana yang berhubungan dengan lingkungan tempat bertugas.

2.4.2 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja

Berikut ini beberapa faktor yang dapat mempengaruhi terbentuknya lingkungan kerja dikaitkan dengan kemampuan manusia/pegawai, diantaranya menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2017:105) faktor yang mempengaruhi pembentukan perilaku yang berhubungan dengan lingkungan kerja, dapat dikelompokkan menjadi tiga macam yaitu lingkungan kerja yang menyangkut :

1. Kondisi fisik kerja, yang mencakup penerangan, suhu udara, suara kebisingan, penggunaan warna, musik, kelembaban dan ruang gerak yang diperlukan.
2. Kondisi psikologis kerja, misalnya stres kerja, bosan kerja dan letih kerja.
3. Kondisi temporer kerja, yang dimaksud adalah peraturan lama kerja, waktu istirahat kerja dan shif kerja.

Menurut Agus Ahyari (2017:159) bahwa faktor-faktor yang membentuk lingkungan kerja adalah kegiatan pengaturan kerja yang mencakup pengendalian suara bising, pengaturan penerangan tempat kerja, pengaturan suhu udara, pelayanan kebutuhan pegawai, pengaturan penggunaan warna, pemeliharaan kebersihan ditempat kerja, dan penyediaan fasilitas-fasilitas yang dibutuhkan pegawai. Berdasarkan para ahli di atas dapat disimpulkan bahwa faktor-faktor yang membentuk lingkungan kerja sekaligus dijadikan sebagai indikator untuk lingkungan kerja yaitu kondisi fisik kerja, kondisi psikologis kerja dan kondisi temporer kerja.

Menurut Gatot Teguh Oktaviyanto (2018) lingkungan kerja fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas pengajar di sekolah SMP dan SMA Pondok Modern Selamat Kabupaten Kendal. Begitu juga hasil penelitian Kadek Suhendra Wina Dwipayoga (2019) yang menunjukkan ada pengaruh signifikan dan positif lingkungan kerja fisik terhadap loyalitas pegawai pada PT Gino Valentino Bali. Selanjutnya Zilfita Ainun (2019) menyatakan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas pada pegawai PT BPR Taja Cabang Nganjuk. Menurut Elisabeth Yuli Purwandari (2018) ada pengaruh lingkungan kerja terhadap loyalitas pegawai CV. Cemerlang Baru.

2.4.3 Indikator Lingkungan Kerja

Menurut Isaken, S.G Dorval K.B dan Treffeinger, D.J yang dikutip oleh Suswati (2017:45) bahwa lingkungan kerja yang kondusif meliputi beberapa indikator:

1. Tantangan, keterlibatan dan kesungguhan.
2. Kebebasan mengambil keputusan.
3. Waktu yang tersedia untuk memikirkan ide-ide baru.
4. Memberi peluang untuk mencoba ide-ide baru.
5. Tinggi rendahnya tingkat konflik.
6. Keterlibatan dalam tukar pendapat.
7. Kesempatan humor bercanda dan bersantai.
8. Tingkat saling kepercayaan dan keterbukaan.
9. Keberanian menanggung risiko/siap gagal.

Berdasarkan dimensi-dimensi di atas dapat disimpulkan bahwa untuk menciptakan lingkungan kerja yang kondusif sebaiknya perusahaan memiliki dimensi-dimensi seperti yang telah disebutkan di atas. Sehingga dengan terciptanya lingkungan kerja yang baik maka diharapkan dapat meningkatkan produktivitas kerja pegawai.

2.5 Penelitian Terdahulu

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

Peneliti	Judul Penelitian	Variabel	Hasil Penelitian
Ardansyah (2019)	Pengawasan, Disiplin Kerja, dan Kinerja Pegawai	Pengawasan, Disiplin Kerja, dan Kinerja Pegawai	Berdasarkan hasil perhitungan koefisien determinasi (R^2) dapat disimpulkan bahwa kinerja KSK 86,7% dipengaruhi secara bersama-sama oleh pengawasan dan disiplin kerja dan sisanya 13,3% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti. Berdasarkan hasil dan pembahasan dengan pendekatan regresi linier berganda dapat disimpulkan bahwa Pengawasan berpengaruh signifikan terhadap kinerja KSK yang ditunjukkan oleh koefisien regresi b_1 sebesar 0,564; disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja KSK yang ditunjukkan oleh koefisien regresi b_2 sebesar 0,568.
Rafika Faris (2018)	Pengaruh Pengalaman Kerja dan Kompensasi Terhadap	Pengalaman Kerja, Kompensasi, Produktivitas	Hasil penelitian menunjukkan ada pengaruh positif dari (1) pengalaman kerja dan kompensasi terhadap produktivitas kerja pegawai, (2)

Peneliti	Judul Penelitian	Variabel	Hasil Penelitian
	Produktivitas Kerja Pegawai	Kerja Pegawai	pengalaman kerja terhadap kompensasi, (3) pengalaman kerja terhadap produktivitas kerja pegawai, dan (4) kompensasi terhadap produktivitas kerja pegawai pada UD Food Sukses Makmur.
Tsaqib Faizal Akbar (2017)	Pengaruh Kepemimpinan, Disiplin Kerja dan Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Lembaga Pendidikan Muhammadiyah di Kartasura	Kepemimpinan, Disiplin Kerja, Kompensasi, Produktivitas Kerja	Hasil uji analisis regresi berganda tiga prediktor yang mendapatkan hasil Probabilitas signifikan $0,000 < 0,05$ Ho ditolak dan Ha diterima sehingga variabel pada penelitian ini mempunyai pengaruh yang bersama-sama. Hasil dari uji t diperoleh variabel kepemimpinan signifikan menunjukkan probabilitas signifikan $0,039 < 0,05$ Ho ditolak dan Ha diterima, variabel disiplin kerja Probabilitas signifikan $0,001 < 0,05$ Ho ditolak dan Ha diterima, dan variabel kompensasi tidak signifikan dengan Probabilitas signifikan $0,352$ Ho diterima dan Ha ditolak.
Sis Wartono (2018)	Pengaruh kompensasi, motivasi kerja, disiplin kerja terhadap produktivitas kerja pegawai pada PT Dua Putra Utama Makmur di Kabupaten Pati	Kompensasi, motivasi kerja, disiplin kerja dan produktivitas kerja	Berdasarkan hasil hipotesis yang diperoleh bahwa kompensasi berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja pegawai, motivasi kerja berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja pegawai, disiplin kerja berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja pegawai
Dwi Tantodkk (2018)	Pengaruh kompetensi terhadap produktivitas pekerja pada pengerjaan atap baja ringan di Perumahan Green Hills Malang	Kompetensi dan produktivitas	Hasil penelitian menunjukkan kompetensi berpengaruh signifikan terhadap produktivitas pekerja pada pengerjaan atap baja ringan di Perumahan Green Hills Malang

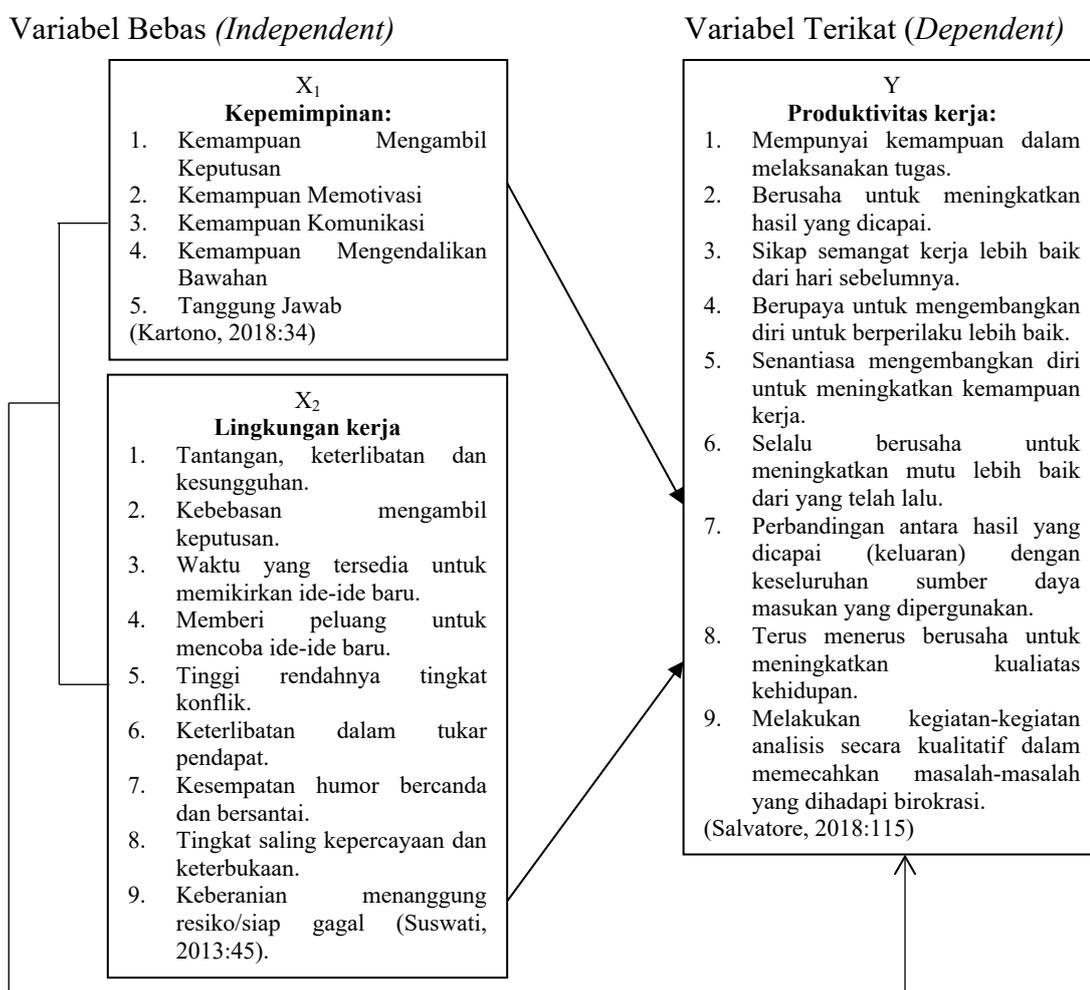
Sumber: Data Peneliti (2022)

Berdasarkan Tabel 2.1 terlihat bahwa penelitian Ardansyah (2019), berfokus pada pengaruh Pengawasan, Disiplin Kerja, dan Kinerja Pegawai. Penelitian Rafika Faris (2018), berfokus pada pengaruh pengalaman kerja dan kompensasi terhadap produktivitas kerja pegawai. Penelitian Tsaqib Faizal Akbar (2017), berfokus pada pengaruh kepemimpinan, disiplin kerja dan kompensasi terhadap produktivitas kerja

pegawai. Penelitian Sis Wartono (2018), berfokus pada pengaruh kompensasi, motivasi kerja, disiplin kerja terhadap produktivitas kerja pegawai. Penelitian Dwi Tanto dkk (2018), berfokus pada pengaruh kompetensi terhadap produktivitas pekerja. Pada penelitian ini berfokus pada pengaruh kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja pada pegawai.

2.6 Kerangka Pemikiran

Berdasarkan tinjauan pustaka di atas, maka gambaran kerangka penelitian dapat dilihat dari Gambar 2.1 berikut:



Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran

Sumber: Dibuat oleh penulis

2.7 Hipotesis

2.7.1 Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Produktivitas Kerja

Sumber daya manusia dalam perusahaan perlu dikelola secara profesional agar terwujud profesional agar terwujud keseimbangan antara kebutuhan pegawai dengan tuntutan dan kemampuan perusahaan. Keseimbangan tersebut merupakan kunci utama perusahaan agar dapat berkembang secara produktif. Sinungan (2017:15) yang menyatakan bahwa kepemimpinan yang termasuk didalam lingkungan organisasi merupakan potensi dalam meningkatkan produktivitas kerja. Pemimpin adalah orang yang menerapkan prinsip dan teknik yang memastikan motivasi, disiplin dan produktivitas jika bekerja sama dengan orang, tugas dan situasi dapat mencapai sasaran perusahaan. Hasil penelitian Mulyana (2018) tentang Pengaruh Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Pegawai Pada PD. Gaya Hadjah Dick & Dick (Dodol Garut Hadjah), dimana hasil skor tertinggi pada variabel lingkungan kerja adalah terdapat pada indikator faktor sistem informasi. Terdapat pengaruh kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja pada PD. Gaya Hadjah Dick & Dick (Dodol Garut Hadjah) Garut. Adapun hasil skor tertinggi pada variabel kepemimpinan adalah terdapat pada indikator kemampuan berkomunikasi. Berdasarkan uraian di atas, maka hipotesis dalam penelitian ini adalah

Ha₁: Kepemimpinan berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas kerja pada pegawai Bank Bukopin KCU Lampung

Ho₁: Kepemimpinan tidak berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas kerja pada pegawai Bank Bukopin KCU Lampung

2.7.2 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja

Lingkungan Kerja harus menjadi perhatian mengingat sebagian waktu tiap harinya dihabiskan ditempat kerja. Lingkungan kerja yang tidak sesuai akan menyebabkan gangguan bagi tenaga kerja yang ada dilingkungan kerja tersebut dan pada akhirnya juga akan mempengaruhi produktivitas (Subaris dan Haryono, 2018:1). Hasil penelitian Cahyadi (2019) tentang Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai dalam Perspektif Islam (Studi Kasus PT ASYKI), hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa

pegawai yang diberikan lingkungan kerja yang nyaman dan Islami maka produktivitas kinerja pegawai tersebut semakin produktif. Berdasarkan uraian di atas, maka hipotesis dalam penelitian ini adalah

Ha₂: Lingkungan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas kerja pada pegawai Bank Bukopin KCU Lampung.

Ho₂: Lingkungan kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas kerja pada pegawai Bank Bukopin KCU Lampung.

2.7.3 Pengaruh Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja

Hasil penelitian Widowati (2020) tentang Analisis Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pada PT Mustika Citra Rasa, dimana hasil penelitian menunjukkan semakin baik kepemimpinan dalam memberikan arahan, memberikan teladan, dan memberikan rasa semangat pada bawahan maka akan membuat peningkatan produktivitas pada PT Mustika Citra Rasa. Terbukti dari probabilitas parsial ($0,000 < 0,05$) atau berpengaruh signifikan. Semakin kondusif, harmonis dan nyaman kondisi lingkungan kerja maka akan membuat peningkatan produktivitas pada PT Mustika Citra Rasa. Terbukti dari probabilitas parsial ($0,001 < 0,05$) atau berpengaruh signifikan. Semakin baik motivasi pegawai dalam bekerja maka akan membuat peningkatan produktivitas pada PT Mustika Citra Rasa. Terbukti dari probabilitas parsial ($0,010 < 0,05$) atau berpengaruh signifikan. Semakin baik kepemimpinan dalam memberikan arahan, memberikan teladan, dan memberikan rasa semangat pada bawahan, serta Semakin kondusif, harmonis dan nyaman kondisi lingkungan kerja, dan Semakin baik motivasi pegawai dalam bekerja maka akan membuat peningkatan produktivitas pada PT Mustika Citra Rasa. Terbukti dari probabilitas parsial ($0,000 < 0,01$) atau berpengaruh signifikan. Berdasarkan uraian di atas, maka hipotesis dalam penelitian ini adalah

Ha₃: Kepemimpinan dan lingkungan kerja bersama-sama secara signifikan berpengaruh terhadap produktivitas kerja pada pegawai Bank Bukopin KCU Lampung.

H₀₃: Kepemimpinan dan lingkungan kerja bersama-sama tidak berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas kerja pada pegawai Bank Bul KCU Lampung.

III. METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini adalah *explanatory research* dengan menggunakan pendekatan kuantitatif dilakukan untuk mengetahui pengaruh antara variabel independen (X_1 dan X_2) dan variabel dependen (Y). Dimana desain kausal berguna untuk mengukur hubungan antara variabel riset, atau untuk menganalisis bagaimana pengaruh suatu variabel terhadap variabel lainnya (Umar, 2018). Penelitian ini akan menjelaskan kedudukan variabel-variabel yang diteliti serta hubungan antara satu variabel dengan variabel yang lain, yaitu untuk mengetahui hubungan variabel independen yaitu kepemimpinan (X_1) dan lingkungan kerja (X_2) dan variabel dependen produktivitas kerja (Y).

3.2 Populasi dan Sampel

Menurut Sugiyono (2018) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi pada penelitian ini adalah pegawai Bank Bukopin KCU Lampung sebanyak 47 orang. Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Penentuan sampel dilakukan dengan menggunakan *total sampling* yaitu sebanyak 47 orang.

3.3 Jenis Pengumpulan Data

3.3.1 Data Primer

Nazir (2018) menjelaskan data primer yaitu data yang diperoleh dari sumber-sumber asli, sumber pertama darimana data tersebut diperoleh. Data primer dalam penelitian ini diperoleh dengan menyebarkan kuesioner yang diberikan kepada

responden yang terdiri dari data sejarah Bank Bukopin KCU Lampung, karakteristik responden dan hasil pengisian kuesioner oleh responden.

3.3.2 Data Sekunder

Nazir (2018) menjelaskan data sekunder adalah data yang diperoleh melalui data teoritis yang diambil dari buku-buku perpustakaan, literatur-literatur dan juga internet serta pendukung seperti data jumlah kunjungan, penjualan dan pendapatan Bank Bukopin KCU Lampung.

3.4 Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner. Kuesioner merupakan suatu teknik pengumpulan data dengan memberikan atau menyebarkan daftar pertanyaan kepada responden dengan harapan memberikan respon atas daftar pertanyaan tersebut (Noor, 2017). Daftar pertanyaan kuesioner yang digunakan bersifat tertutup. Bersifat tertutup artinya alternatif-alternatif jawaban telah disediakan (Umar, 2018). Kuesioner disusun sendiri oleh peneliti untuk mendapatkan data-data yang berhubungan dengan masalah penelitian.

3.5 Definisi Konseptual dan Operasional

3.5.1 Definisi Konseptual

1. Kepemimpinan

Kepemimpinan adalah kemampuan individu untuk mempengaruhi, memotivasi, dan membuat orang lain mampu memberikan kontribusinya demi efektivitas dan keberhasilan organisasi (Kartono, 2018: 34)

2. Lingkungan kerja

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di lingkungan sekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi pekerja dalam menjalankan tugas-tugas yang diberikan, misalnya kebersihan, musik dan lain-lain (Suswati, 2017:45).

3. Produktivitas kerja

Produktifitas kerja pegawai sebagai nisbah keluaran terhadap masukan adalah suatu ukuran efisiensi manajer dalam menggunakan sumber daya organisasi yang langka untuk menghasilkan barang dan jasa (Simamora, 2019:612).

3.5.2 Definisi Operasional

Untuk melihat operasionalisasi suatu variabel harus diukur dengan menggunakan indikator-indikator yang dapat memperjelas variabel yang dimaksud dapat dilihat pada Tabel 3.1 berikut:

Tabel 3.1
Definisi Operasional

No	Variabel	Definisi Operasional	Indikator	Item	Skala
Variabel Independen					
1	Kepemimpinan	Kepemimpinan adalah kemampuan individu untuk mempengaruhi, memotivasi, dan membuat orang lain mampu memberikan kontribusinya demi efektivitas dan keberhasilan organisasi	1. Kemampuan Mengambil Keputusan	1. Pimpinan mampu mengambil keputusan yang tepat dalam pekerjaan	<i>Likert</i>
			2. Kemampuan Memotivasi	2. Pimpinan mampu memberi motivasi kepada pegawai untuk maju	
			3. Kemampuan Komunikasi	3. Pimpinan mampu memberi berkomunikasi yang baik kepada pegawai baik lisan maupun tulisan	
			4. Kemampuan Mengendalikan Bawahan	4. Pimpinan mampu memberi mengendalikan atau mengatur pegawai dalam bekerja	
			5. Tanggung Jawab	5. Pimpinan bertanggung jawab atas semua aktivitas yang ada di kantor	
2	Lingkungan kerja	Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di lingkungan sekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi pekerja dalam menjalankan tugas-tugas yang diberikan, misalnya kebersihan, musik dan lain-lain	1. Tantangan, keterlibatan dan kesungguhan.	1. Saya tertantang untuk terlibat secara sungguh-sungguh dalam memajukan perusahaan	<i>Likert</i>
			2. Kebebasan mengambil keputusan.	2. Saya diberikan kebebasan mengambil keputusan	
			3. Waktu yang tersedia untuk memikirkan ide-ide baru.	3. Saya diberikan waktu untuk memikirkan ide-ide baru	
			4. Memberi peluang untuk mencoba ide-ide baru.	4. Saya diberikan peluang untuk mencoba ide-ide baru.	
			5. Tinggi rendahnya tingkat konflik.	5. Saya merasa kenyamanan lingkungan	

No	Variabel	Definisi Operasional	Indikator	Item	Skala
				ditentukan tinggi rendahnya tingkat konflik	
			6. Keterlibatan dalam tukar pendapat.	6. Saya terlibat dalam tukar pendapat	
			7. Kesempatan humor bercanda dan bersantai.	7. Saya diberikan kesempatan humor bercanda serta bersantai.	
			8. Tingkat saling kepercayaan dan keterbukaan.	8. Saya saling percaya dan terbuka jika menghadapi masalah	
			9. Keberanian menanggung risiko/siap gagal	9. Saya mempunyai keberanian menanggung risiko/siap gagal l	
Variabel Dependen					
3	Produktivitas kerja	Produktifitas kerja pegawai sebagai nisbah adalah <i>output</i> yang dihasilkan pegawai sesuai dengan indikator kinerja yang ditetapkan perusahaan	1. Kemampuan dalam melaksanakan tugas	1. Saya mempunyai kemampuan dalam melaksanakan tugas	<i>Likert</i>
			2. Selalu berusaha untuk meningkatkan hasil yang dicapai	2. Saya berusaha untuk meningkatkan hasil yang dicapai	
			3. Sikap semangat kerja lebih baik dari hari sebelumnya	3. Saya mempunyai sikap semangat kerja lebih baik dari hari sebelumnya	
			4. Berupaya untuk mengembangkan diri untuk berperilaku lebih baik	4. Saya berupaya untuk mengembangkan diri untuk berperilaku lebih baik	
			5. Senantiasa mengembangkan diri untuk meningkatkan kemampuan kerja	5. Saya senantiasa mengembangkan diri untuk meningkatkan kemampuan kerja	
			6. Selalu berusaha untuk meningkatkan mutu lebih baik dari yang telah lalu	6. Saya selalu berusaha untuk meningkatkan mutu lebih baik dari yang telah lalu	
			7. Perbandingan antara hasil yang dicapai (keluaran) dengan keseluruhan sumber daya	7. Saya melakukan Perbandingan antara hasil yang dicapai (keluaran) dengan keseluruhan sumber daya masukan yang dipergunakan	

No	Variabel	Definisi Operasional	Indikator	Item	Skala
			masukannya yang dipergunakan		
			8. Terus menerus berusaha untuk meningkatkan kualitas kehidupan.	8. Saya terus menerus berusaha untuk meningkatkan kualitas kehidupan.	
			9. Melakukan kegiatan-kegiatan analisis secara kualitatif dalam memecahkan masalah-masalah yang dihadapi birokrasi	9. Saya melakukan kegiatan-kegiatan analisis secara kualitatif dalam memecahkan masalah-masalah yang dihadapi birokrasi	

3.6 Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

3.6.1 Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner (Ghozali, 2017). Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Sebaliknya suatu alat ukur yang tidak valid memiliki validitas rendah. Validitas dapat diketahui dengan menggunakan rumus *Product Moment Coefficient of Correlation* dengan kriteria pengambilan keputusan sebagai berikut:

- Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$, maka kuesioner valid
- Jika $r_{hitung} < r_{tabel}$, maka kuesioner tidak valid

Tabel 3.2
Hasil Uji Validitas

Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Kondisi	Simpulan
Kepemimpinan				
Butir 1	0,803	0.306	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 2	0,926		$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 3	0,803		$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 4	0,864		$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 5	0,819		$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Lingkungan Kerja				
Butir 1	0.698	0.306	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 2	0.706		$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 3	0.576		$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 4	0.753		$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 5	0.825		$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 6	0.814		$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid

Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Kondisi	Simpulan
Butir 7	0.749		$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 8	0.736		$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 9	0.704		$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Produktivitas Kerja				
Butir 1	0,768	0.306	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 2	0,795		$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 3	0,697		$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 4	0.790		$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 5	0,460		$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 6	0.708		$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 7	0.843		$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 8	0.713		$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 9	0.509		$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid

Sumber: Data diolah (2023)

Berdasarkan Tabel 3.2 hasil uji validitas variabel kepemimpinan (X_1), lingkungan kerja (X_2) dan produktivitas kerja (Y) dengan menampilkan seluruh item pernyataan yang bersangkutan mengenai variabel kepemimpinan. Hasil yang didapatkan yaitu nilai r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} (0,306), dimana nilai r_{hitung} paling tinggi yaitu 0,926 dan paling rendah 0,460. Dengan demikian seluruh item pernyataan kuesioner dinyatakan valid.

3.6.2 Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah suatu nilai yang menunjukkan konsistensi suatu alat pengukur dalam mengukur yang sama (Umar, 2017). Dalam penelitian ini pengujian reliabilitas menggunakan bantuan program SPSS. Menurut Ghazali (2017), instrumen penelitian dikatakan reliabel jika memiliki nilai *Alpha Crombach* > 0.60. Jika nilainya lebih kecil dari 0.60 maka kuesioner penelitian ini tidak reliabel. Berdasarkan hasil pengolahan dengan menggunakan SPSS diperoleh *r-reliabilitas Spearman-Brown*, diperoleh hasil berikut ini:

Tabel 3.3
Interpretasi Nilai r

Nilai Korelasi	Keterangan
0,8000-1,0000	Sangat Tinggi
0,6000-0,7999	Tinggi
0,4000-0,5999	Sedang
0,2000-0,3999	Rendah
0,0000-0,1999	Sangat Rendah

Sumber: Sugiyono (2018)

Hasil uji realibilitas setelah dikonsultasikan dengan daftar interpretasi koefisien r dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 3.4
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Koefisien <i>Alpha Chronbach</i>	Koefisien r	Simpulan
Kepemimpinan	0.899	0,8000-0,1000	Sangat Tinggi
Lingkungan kerja	0.889	0,8000-0,1000	Sangat Tinggi
Produktivitas kerja	0.868	0,8000-0,1000	Sangat Tinggi

Sumber: Data diolah (2023)

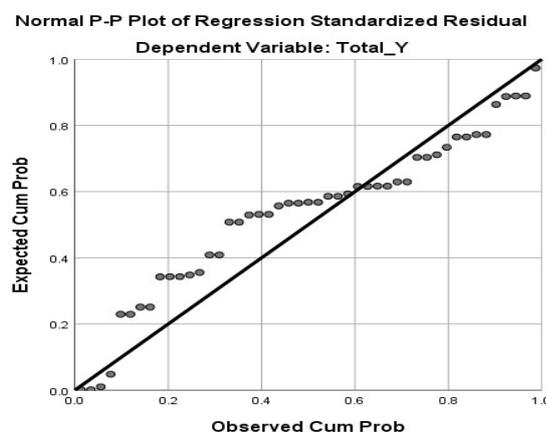
Berdasarkan hasil uji reliabilitas Tabel 3.4 nilai *Cronbach's Alpha* sebesar 0,899 untuk kepemimpinan (X_1) dengan tingkat reliabel sangat tinggi, 0,889 untuk variabel lingkungan kerja (X_2) dengan tingkat reliabel sangat tinggi, dan 0,868 untuk variabel produktivitas kerja (Y) dengan tingkat reliabel sangat tinggi.

3.7 Teknik Analisis Data

3.7.1 Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

Uji normalitas untuk melihat apakah dalam model regresi variabel terikat dan variabel bebas keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak. Metode regresi yang baik adalah yang normal. Cara menganalisisnya yaitu dengan melihat pola pada histogram, dan melihat grafik dengan pola yang penyebaran titik-titik di sekitar garis diagonal, dan mengikuti arah garis berarti model regresi dikatakan memenuhi asumsi normal. Hasil pengujian dapat di lihat sebagai berikut :



Gambar 3.1
Uji Normalitas

Berdasarkan normal *PP-Plot regression* pada gambar di atas. Diketahui pada penelitian ini menunjukkan bahwa variabel yang diuji berdistribusi secara normal. Hal itu dapat dilihat pada garis titik-titik yang mengikuti garis diagonal yang menunjukkan bahwa penyebaran kuesioner penelitian ini telah berdistribusi normal dan mewakili beberapa pihak (sub populasi).

2. Uji Multikolinieritas

Menurut Ghozali (2017), uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Untuk mengetahui ada atau tidaknya multikolinieritas adalah :

- a. Jika antar variabel bebas ada korelasi di atas 0,90, maka hal ini merupakan adanya multikolinieritas.
- b. Atau multikolinieritas juga dapat dilihat dari VIF, jika $VIF < 10$ maka tingkat multikolinieritasnya masih dapat di toleransi.

Tabel 3.5 Uji Multikolinieritas

Variabel	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
Kepemimpinan	.781	1.280
Lingkungan kerja	.781	1.280

Sumber: Data diolah pada tahun 2023

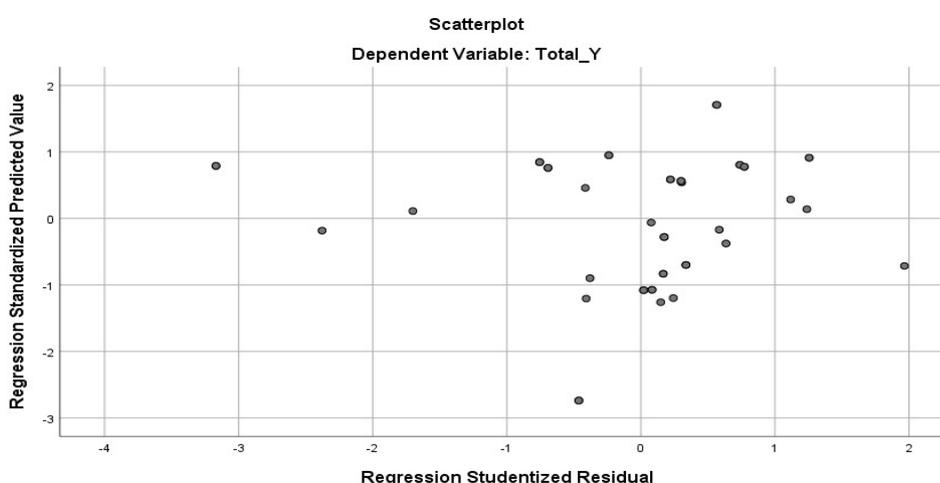
Berdasarkan Tabel 3.6 dapat dilihat bahwa hasil uji multikolinieritas menunjukkan bahwa (X1) dan (X2) memiliki nilai *tolerance* diatas 0,1 dan nilai VIF kurang dari 10. Jadi, dapat disimpulkan bahwa dalam penelitian ini tidak terdapat multikolinieritas.

3. Uji Heteroskedastisitas

Menurut Ghozali (2017), heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Untuk melihat ada atau tidaknya heteroskedastisitas dengan melihat grafik plot antara nilai prediksi variabel terikat (ZPRED) dengan residualnya (SRESID). Cara menganalisisnya adalah:

- Dengan melihat titik-titik pola, jika pola teratur maka terdapat heteroskedastisitas.
- Jika terdapat pola yang tidak jelas, dan titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadinya heteroskedastisitas.

Uji heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Tidak terjadi heteroskedastisitas apabila tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y.



Gambar 3.2
Uji Heteroskedasitas

Berdasarkan gambar di atas dapat dilihat bahwa titik-titik yang ada pada grafik plot tidak membentuk pola, melainkan menyebar ke area atas dan bawah angka 0 dan sumbu Y. Oleh karena itu model grafik plot pada regresi ini tidak terjadi heteroskedasitas.

3.7.2 Uji Regresi Linier Sederhana

Tujuannya adalah untuk mengetahui berapa besar pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen secara parsial.

$$Y = a + b_1X_1 + e$$

Keterangan :

Y = Produktivitas kerja

X_1 = Kepemimpinan

a = nilai konstanta

b = koefisien regresi

e = Epsilon.

$$Y = a + b_2X_2 + e$$

Keterangan :

Y = Produktivitas kerja

X₂ = Lingkungan kerja

a = nilai konstanta

b = koefisien regresi

e = Epsilon.

3.7.3 Uji Regresi Linier Berganda

Tujuannya adalah untuk mengetahui berapa besar pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen secara bersama-sama. Uji regresi linear berganda digunakan karena dalam penelitian ini memiliki 2 variabel independen. Umar (2017). Untuk mengetahui hal tersebut maka peneliti menggunakan model analisis regresi linier berganda sebagai berikut:

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

Keterangan :

Y = Produktivitas kerja

X₁ = Kepemimpinan

X₂ = Lingkungan kerja

a = nilai konstanta

b = koefisien regresi

e = Epsilon.

3.8 Uji Hipotesis

3.8.1 Uji Parsial

Pengujian regresi dilakukan dengan melihat t_{hitung} pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel independen secara individual dalam menerangkan variasi variabel dependen (Ghozali, 2017), sebagai berikut :

- 1) Dapat melihat dari nilai derajat kepercayaan atau signifikan. Jika derajat kepercayaan $\leq 5\%$ maka hipotesis yang diajukan dapat diterima, namun jika derajat kepercayaan $\geq 5\%$ maka hipotesis ditolak.
- 2) Kemudian dapat juga dengan membandingkan nilai t hitung dengan t tabel. Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka hipotesis yang diajukan diterima.

3.8.2 Uji Simultan

Uji simultan pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel independen atau bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen (Ghozali, 2017), sebagai berikut:

- 1) Dapat melihat dari nilai derajat kepercayaan atau signifikan. Jika derajat kepercayaan $\leq 5\%$ maka hipotesis yang diajukan dapat diterima, namun jika derajat kepercayaan $\geq 5\%$ maka hipotesis ditolak.
- 2) Kemudian dapat juga dengan membandingkan nilai F_{hitung} dengan F_{tabel} . Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka hipotesis yang diajukan diterima.

Dasar pengambilan keputusannya menurut Priyatno (2017) adalah:

- a) Jika $F_{hitung} \leq F_{kritis}$ maka H_0 diterima
Jika $F_{hitung} > F_{kritis}$ H_0 ditolak
- b) Jika probabilitas $> 0,05$ maka H_0 diterima.
Jika probabilitas $\leq 0,05$ maka H_0 ditolak.

3.9 Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Ghozali (2017) mengatakan koefisien determinan (R^2) dimaksudkan untuk mengetahui seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen, dimana hal tersebut ditunjukkan dengan besarnya koefisien determinasi (R^2) antara 0 (nol) dan 1 (satu). Jika koefisien determinasi (R^2) nol variabel independen sama sekali tidak berpengaruh terhadap variabel dependen.

V. KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, maka dapat diambil kesimpulan bahwa

1. Secara parsial kepemimpinan berpengaruh terhadap produktivitas kerja pegawai Bank Bukopin KCU Lampung sebesar 10,6%.
2. Secara parsial lingkungan kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja pegawai Bank Bukopin KCU Lampung sebesar 40,5%..
3. Secara simultan kepemimpinan dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja sebesar 40,6% sedangkan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dikaji dalam penelitian ini seperti motivasi, disiplin, kompetensi dan lain-lain.

5.2 Saran

Saran yang dapat diberikan berdasarkan dari hasil penelitian adalah sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil penelitian, saran dari peneliti adalah pimpinan Bank Bukopin KCU Lampung diharapkan untuk dapat menjelaskan pada bawahan dalam menyelesaikan tugasnya sehingga dapat berkerja dengan efektif. Masih kurangnya pimpinan memberikan kordinasi yang sesuai dengan apa yang pegawai telah kerjakan serta mengganti usaha-usaha yang telah dilakukan pegawai, dimana dengan memberikan imbalan yang di inginkan bawahan serta mengganti usaha-usaha yang telah pegawai berikan dengan imbalan yang sesuai dengan yang di harapkan pegawai maka dengan begitu pegawai memiliki semangat yang lebih untuk bekerja,karena sikap kepemimpinan ini membuat para pegawai mempunyai rasa nyaman terhadap pekerjaannya dan lingkungan kerjanya. Dengan gaya kepemimpinan ini pegawai memiliki rasa semangat bekerja untuk mencapai target yang ditentukan oleh kantor. Hal ini dapat mendorong kinerja yang maksimal. Selain itu diharapkan pimpinan mampu

memberi motivasi kepada pegawai untuk maju, karena berdasarkan hasil penyebaran kuesioner pada pernyataan nomor 2 ini memperoleh skor paling rendah yaitu sebesar 2,51.

2. Manajemen Bank Bukopin KCU Lampung diharapkan dapat menciptakan lingkungan kerja yang nyaman dan bersih makna lingkungna kerja dapat menunjang pegawai dalam bekerja dengan optimal. Selain itu diharapkan karyawan diberikan kebebasan mengambil keputusan, karena berdasarkan hasil penyebaran kuesioner pada pernyataan nomor 2 ini memperoleh skor paling rendah yaitu sebesar 2,73.
3. Berdasarkan hasil penelitian, saran dari peneliti tentang produktivitas kerja, faktor dari pimpinan dan lingkungan kerja pegawai sangat berpengaruh dalam menghasilkan *output* secara efektif dan efisien. Untuk meningkatkan kemajuan kantor, Pimpinan Bank Bukopin KCU Lampung diharapkan untuk lebih memperhatikan produktivitas kerja terutama dari semangat kerja pegawai dalam mengerjakan pekerjaan, agar semua pekerjaan masing-masing pegawai dapat berjalan sesuai aturan dan tidak terjadi penyimpangan. Pemimpin juga harus dapat melakukan pendekatan baik secara pribadi atau keseluruhan kepada pegawai agar pemimpin mengetahui bagaimana keinginan dari pegawai. Selain itu diharapkan karyawan melakukan perbandingan antara hasil yang dicapai (keluaran) dengan keseluruhan sumber daya masukan yang dipergunakan, karena berdasarkan hasil penyebaran kuesioner pada pernyataan nomor 7 ini memperoleh skor paling rendah yaitu sebesar 2,15.

DAFTAR PUSTAKA

A. Buku-Buku

- Ahmadi, 2017, *Manajemen Pemasaran dan Pemasaran Jasa*. Cetakan. 7. CV Alfabeta. Bandung
- Arikunto, 2017, *Metodologi Penelitian*. Penerbit PT Rineka Cipta. Jakarta.
- Berg, 2017, *Teori Sosial Postmodern*. Yogyakarta: Pustaka pelajar.
- Ferdinand, 2018, *Metode Penelitian Manajemen*. BP Universitas. Diponegoro. Semarang.
- Dessler, 2017, *Manajemen Sumber Daya Manusia Human Resources*, Jilid 2., Prenhalindo, Jakarta.
- Ghozali, 2017, *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*, Semarang : UNDIP.
- Handoko, 2017, *Manajemen Edisi 2*, Cetakan Keempatbelas, BPFE, Yogyakarta.
- Hasibuan, 2017, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi I, Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Hasibuan, 2017, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- House dalam Gary, 2017, *Manajemen Sumber Daya Manusia Human Resources*, Jilid 2, Prenhalindo, Jakarta.
- Kartono, 2018, *Pemimpin dan Kepemimpinan*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Kerlinger, 2006, *Asas–Asas Penelitian Behaviour*. Edisi 3, Cetakan 7, Jakarta: Index.
- Mangkunegara, 2017 *Manajemen Sumber Daya Manusia. Perusahaan*. PTRemaja Rosda Karya, Bandung.
- Moehariono, 2018. *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Jakarta: RajaGrafindo Persada.
- Muchdarsyah, 2017, *Psikologi Pendidikan*, Yogyakarta: Pustaka pelajar.

- Nasution, 2018, *Manajemen Mutu terpadu*, Bogor: Ghalia Indonesia
- Nazir, 2017, *Metode Penelitian*. Bogor: Ghalia Indonesi
- Nitisemito, 2018, *Manajemen Personalia*. Cetakan ke 9. Edisi ke 4. Jakarta: Ghalia Indonesia
- Notoadmodjo, 2018, *Pengembangan Sumber Daya Manusia*, PT Rineka Cipta, Jakarta.
- Rivai dan Jauvani, 2019, *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Peusahaan dari Teori ke Praktik*. Edisi II, PT Raja Grafindo, Jakarta
- Samsudin, 2019, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung : Pustaka Setia.
- Sedarmayanti, 2018, *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*, CV. Mandar Maju, Bandung.
- Sekaran, Zulganef, 2018, *Metode Penelitian Sosial dan Bisnis*, Cetakan Pertama, Graha Ilmu, Yogyakarta.
- Simamora, 2019, *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Bisnis yang Kompetitif*. Edisi 6. Yogyakarta: Gadjah University Press.
- Stoner, 2018, *Manajemen*. Surabaya.Gramedia.
- Sugiyono, 2019, *Metode Penelitian Administrasi*, Edisi Revisi, Penerbit Alfabeta Bandung.
- Suwatno, 2019, *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya. Manusia*. Bandung: Remaja Rosda karya.
- Swashta, 2018, *Manajemen Penjualan*, Edisi 3, Yogyakarta, BPFE.
- Terry dalam Wahjosumidjo, 2018, *Kepemimpinan Kepala Sekolah Tinjauan Teoritik dan. Permasalahannya*, Penerbit Alfabeta Bandung.
- Veithzal Rivai, 2018, *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*, Bandung: PT Index.

B. Jurnal Penelitian

Ardansyah (2019), *Pengawasan, Disiplin Kerja, dan Kinerja Pegawai*, JMK, Vol. 16, No. 2, September 2019, 153–162, diakses dari <https://jurnalmanajemen.petra.ac.id/index.php/man/article/view/1892>

Ardika Sulaiman, 2019, *Pengaruh Upah dan Motivasi terhadap Produktivitas Pegawai Kerajinan Ukiran Kabupaten Subang, dimana hasil penelitian menunjukkan motivasi berpengaruh terhadap produktivitas pegawai kerajinan ukiran Kabupaten Subang*, Jurnal Penelitian. www.portalgaruda.org/article.php?

Dwi Tanto dkk, 2018, *Pengaruh kompetensi terhadap produktivitas pekerja pada pengerjaan atap baja ringan di Perumahan Green Hills Malang*, Jurnal Penelitian, <https://rekayasasipil.ub.ac.id/index.php/rs/article/191/203>.

Rafika Faris, 2018, *Pengaruh Pengalaman Kerja dan Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai UD Food Sukses Makmur*, Jurnal Penelitian. <http://download.portalgaruda.org>.

Sis Wartono, 2018, *Pengaruh kompensasi, motivasi kerja, disiplin kerja terhadap produktivitas kerja pegawai pada PT Dua Putra Utama Makmur di Kabupaten Pati*, Jurnal Penelitian, http://eprints.dinus.ac.id/jurnal_1663.pdf.

Tsaqib Faizal Akbar, 2017, *Pengaruh Kepemimpinan, Disiplin Kerja Dan Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Lembaga Pendidikan Muhammadiyah di Kartasura*, Jurnal Penelitian UMS, <http://eprints.ums.ac.id/49540/17/naskah%20publikasi%20ilmiah.pdf>