

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

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

Oleh:

Riskina Agustin Elba¹, Nur Efendi², Fenny Saptiani³

¹²³Ilmu Administrasi Bisnis, FISIP, Universitas Lampung

Email: riskinaagustina@gmail.com

Abstrak

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

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

PENDAHULUAN

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 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). Bank Bukopin continues to strengthen services and infrastructure to optimize services to customers

Dari latar belakang yang telah disebutkan diatas, maka rumusan masalah pada penelitian ini adalah 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?

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian ini adalah *explanatory research* dengan menggunakan pendekatan kuantitatif dilakukan untuk mengetahui pengaruh antara variabel independen dan variabel independen. 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. Penelitian ini menggunakan data primer dari kuesioner yang diberikan kepada responden. Dan data sekunder berupa data jumlah kunjungan, penjualan dan pendapatan Bank Bukopin KCU Lampung. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini ialah analisis statistik deskriptif, uji regresi linear berganda, uji hipotesis, dan uji determinasi dengan menggunakan perhitungan program SPSS.

PENELITIAN

A. Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif dalam penelitian ini adalah responden yang merupakan konsumen Bank Bukopin KCU Lampung. Serta, analisis deskriptif ini bertujuan untuk mendapatkan gambaran persepsi responden terhadap variabel-variabel.

Deskripsi Kepemimpinan di Bank Bukopin KCU Lampung

Pimpinan yang memiliki kemampuan dalam mengambil keputusan yang tepat dalam pekerjaan berkontribusi pada efisiensi dan efektivitas kerja. Keputusan yang tepat mempengaruhi arah dan strategi perusahaan, serta memberikan panduan yang jelas bagi karyawan dalam menjalankan tugas-tugas mereka. Untuk melihat hasil tanggapan responden dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Berdasarkan pada hasil penelitian, hasil skor total untuk variabel kepemimpinan pada Bank KB Bukopin adalah sebesar 856 Pada skala penelitian skor tersebut berada pada rentang skala antara 987-799 yang termasuk dalam kategori baik. Hal ini mengindikasikan bahwa kepemimpinan yang dimiliki oleh perusahaan ini sudah berjalan dengan maksimal. Pimpinan masih mampu memberikan dan merencanakan visi dan misi yang dimiliki oleh perusahaan dan direalisasikan kepada anggota.

Deskripsi Lingkungan Kerja di Bank Bukopin KCU Lampung

Lingkungan kerja adalah tempat dimana pegawai melakukan aktivitasnya setiap hari. Kemudian, Sedarmayanti (2018:22) mengungkapkan 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. Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan pegawai untuk dapat bekerja optimal. Selain itu, lingkungan kerja dapat mempengaruhi emosional pegawai. Tabel di bawah bertujuan untuk memperlihatkan tanggapan responden terkait lingkungan kerja:

Berdasarkan pada hasil penelitian, hasil skor total untuk variabel lingkungan kerja pada Bank KB Bukopin adalah sebesar 1711 Pada skala penelitian skor tersebut berada pada rentang skala antara

1776.6-1438.2 yang termasuk dalam kategori baik. Hal ini dikarenakan bahwa lingkungan yang dimiliki oleh perusahaan ini sudah berjalan dengan maksimal. Lingkungan kerja ini memiliki sarana dan fasilitas kerja yang mampu mendukung dan memberikan fasilitas sarana dan prasarana yang akan memudahkan karyawan dalam bekerja.

Deskripsi Produktivitas di Bank Bukopin KCU Lampung

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 (Swashta, 2018:142). Produktivitas dapat ditingkatkan dengan meningkatkan motivasi, tingkat stress, serta kepuasan kerja pegawai. Untuk melihat hasil tanggapan responden dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Berdasarkan data pada hasil penelitian, hasil skor total untuk variabel lingkungan kerja pada Bank KB Bukopin adalah sebesar 1694. Pada skala penelitian skor tersebut berada pada rentang skala antara 1776.6-1438.2 yang termasuk dalam kategori baik. Hal ini dikarenakan bahwa karyawan pada perusahaan ini memiliki produktivitas yang baik dalam bekerja, karyawan mampu menghasilkan produksi kerja dengan sebaik mungkin dan mampu mencapai target dalam bekerja dengan efektif dan maksimal.

B. Analisis Regresi Linear Berganda

Hasil regresi linear berganda dilakukan untuk untuk membuktikan hipotesis mengenai adanya pengaruh variabel independen atau lebih secara bersama-sama dengan suatu variabel dependen. Variabel independen dalam penelitian ini adalah kepemimpinan (X1) dan lingkungan kerja (X2), sedangkan variabel dependen pada penelitian ini adalah produktivitas (Y) pegawai Bank Bukopin KCU Lampung.

Tabel 4.4

Pengaruh Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	3.400	2.949		5.851	.000
Kepemimpinan	.776	.106	.734	7.317	.000
Lingkungan_kerja	.753	.108	.610	6.956	.034

Sumber: Data diolah (2023)

Berdasarkan Tabel 4.6 di atas, kemudian dimasukkan dalam persamaan:

$$Y = a + bX_1 + bX_2 + e$$

Jika X_1 dan $X_2 = 0$, maka: $Y = 3,4 + 0 + 0 + e$

$$Y = 3,4 + e$$

Jika X_1 dan $X_2 = 1$, maka: $Y = 3,4 + 0,776 + 0,753 + e$ $Y = 3,4 + 1,529 + e$

$$Y = 4,9 + e$$

Berdasarkan persamaan regresi tersebut maka diketahui bahwa:

- 1) Jika variabel kepemimpinan (X_1) dan lingkungan kerja (X_2) tersebut nilainya 0, maka produktivitas kerja sebesar 3,4.
- 2) Setiap kenaikan kepemimpinan sebesar satu satuan dan variabel lainnya tetap, maka produktivitas kerja meningkat sebesar 0,776.
- 3) Setiap kenaikan lingkungan kerja sebesar satu satuan dan variabel lainnya tetap, maka produktivitas kerja meningkat sebesar 0,753.

Berdasarkan pernyataan diatas, koefisien beta kepemimpinan lebih besar atau dominan dibandingkan lingkungan kerja dalam meningkatkan produktivitas kerja pegawai Bank Bukopin KCU Lampung. Dalam hal ini variabel kepemimpinan mempunyai pengaruh yang lebih dominan dari lingkungan kerja dalam mempengaruhi produktivitas kerja pegawai Bank Bukopin KCU Lampung. Selain itu dapat dinyatakan juga bahwa kepemimpinan dan lingkungan kerja dapat menjadi model untuk memprediksi dalam peningkatan produktivitas kerja pegawai Bank Bukopin KCU Lampung.

Hasil 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. Berdasarkan hasil penelitian, maka diperoleh data koefisien determinasi kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja sebagai berikut:

Tabel 4.7

Koefisien Determinasi Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.748 ^a	.560	.540	2.30631

a. Predictors: (Constant), Lingkungan_kerja, Kepemimpinan

Sumber: Data diolah (2023)

Koefisien Determinasi (KD) berdasarkan *Adjusted R Square* sebesar 0,540 dapat diambil kesimpulan bahwa besarnya pengaruh kepemimpinan dan lingkungan kerja 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.

PEMBAHASAN

1. Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Produktivitas Kerja

Berdasarkan hasil Uji-t didapatkan nilai thitung yaitu = 7,425. Apabila dibandingkan dengan ttabel pada taraf nyata 95% dan $\alpha = 0,05$ yaitu 1,664 maka $t_{hitung} = 7,425 > t_{tabel} = 1,664$ sehingga dapat diketahui bahwa terdapat pengaruh antara variabel X1 (kepemimpinan) signifikan terhadap variabel Y (produktivitas kerja) pegawai BankBukopin KCU Lampung.

Kepemimpinan berpengaruh positif signifikan terhadap produktivitas karyawan, makna dari positif ini apabila perusahaan ini memiliki pimpinan yang masih kurang mampu menyeimbangkan karyawan dan jarang mengkoordinasikan anggota nya dengan maksimal maka produktivitas karyawan akan menurun. Namun begitu juga sebaliknya jika perusahaan ini memiliki pimpinan yang selalu membantu dan mengapresiasi kerja karyawan dengan baik maka produktivitas kerja karyawan akan semakin meningkat.

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. Menurut Sinungan (2017:15) 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 ini sejalan dengan 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.

Hasil penelitian ini didukung dengan penelitian yang dilakukan oleh Widowati pada tahun 2020 yang berjudul Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Motivasi kerja terhadap produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Mustika Citra Rasa. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan, lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Mustika Citra Rasa. Besarnya pengaruh kepemimpinan dan lingkungan kerjanya ialah sebesar 87,2%.

2. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja

Berdasarkan hasil Uji-t didapatkan nilai thitung yaitu = 4,328. Apabila dibandingkan dengan ttabel pada taraf nyata 95% dan $\alpha = 0,05$ yaitu 1,664 maka $t_{hitung} = 4,328 > t_{tabel} = 1,664$ sehingga dapat diketahui bahwa terdapat pengaruh antara Variabel X2 (lingkungan kerja) signifikan terhadap variabel Y (produktivitas kerja) BankBukopin KCU Lampung.

Lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap produktivitas karyawan. Makna positif ini berarti bahwa apabila perusahaan ini memiliki lingkungan kerja yang dapat membantu karyawan dan memiliki suasana yang kondusif dalam bekerja maka produktivitas karyawan akan semakin meningkat. Namun sebaliknya jika perusahaan ini tidak memiliki lingkungan yang cukup memadai dan tidak baik bagi karyawan maka produktivitas karyawan akan semakin menurun.

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 ini sejalan dengan 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 ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Tya Septiani Nurfauzia Koeswara (2014) yang berjudul Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Tata Makmur Sejahtera. Hasil penelitian secara parsial ada pengaruh yang signifikan antara variabel kompensasi terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Tata Makmur Sejahtera. Secara parsial ada pengaruh yang signifikan antara variabel lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Tata Makmur Sejahtera.

Penelitian yang dilakukan oleh Sri Wahyuningsih (2018) yang berjudul Pengaruh kepemimpinan dan Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Kerja pada PT. Perkebunan Nusantara Sei Intan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan dan lingkungan kerja mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja, artinya apabila dilakukan peningkatan lingkungan kerja yang semakin baik dapat meningkatkan produktivitas kerja pada PT. Perkebunan Nusantara Sei Intan. Sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Audrey Josephine (2017) yang berjudul pengaruh Lingkungan Kerja dan Kelelahan Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi (studi kasus PT. Sumber Graha Sejahtera). Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan dan kelelahan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas karyawan pada PT Sumber Graha Sejahtera.

3. Pengaruh Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja

Berdasarkan hasil pengujian pengaruh variabel bebas secara bersama-sama terhadap variabel terikatnya dilakukan dengan menggunakan uji F. Hasil perhitungan statistik diperoleh $F_{hitung} = 27,970 > F_{tabel} = 3,07$ menunjukkan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Dengan nilai signifikansi di bawah 0,05 menunjukkan bahwa secara bersama-sama kepemimpinan dan lingkungan kerja mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja.

Hasil penelitian ini sejalan dengan 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 ($0,010 < 0,05$)

Selanjutnya penelitian ini juga sejalan dengan hasil penelitian Putra (2022) tentang Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada PT Tumbakmas Niagasakti menunjukkan bahwa gaya Kepemimpinan (X1) 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 (X2) 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 (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) 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 (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai (Y).

PENUTUP

KESIMPULAN

Berdasarkan pada hasil penelitian dan pembahasan diatas, maka dapat diambil kesimpulan bahwa:

1. Secara parsial kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai Bank Bukopin KCU Lampung sebesar 55,1%.
2. Secara parsial lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai Bank Bukopin KCU Lampung sebesar 42,2%.
3. Besarnya 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.

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 lingkungan 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

- Nasution, 2018, *Manajemen Mutu terpadu*, Bogor: Ghalia Indonesia. Nazir, 2017, *Metode Penelitian*. Bogor: Ghalia Indonesi
- Nitisemito, 2018, *Manajemen Personalialia*. 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 Perusahaan 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. Bandung: Mandar Maju.
- Sekaran. (2018). *Metode Penelitian Sosial dan Bisnis Cetakan Pertama*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Sedarmayanti. (2018). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: CV. Mandar Maju.
- Swashta. (2018). *Manajemen Penjualan Edisi 3*. Yogyakarta: BPFE.
- 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*. Bandung: Penerbit Alfabeta.
- 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*. Bandung: Penerbit Alfabeta.
- Rivai. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Bandung: PT Index.