

# **Pengaruh Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Kerja pada Bank Kalbar Cabang Mempawah**

Nidia Cintia

Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Tanjungpura, Indonesia

\*nidiaacintiaa@gmail.com

## **Abstrak**

Penelitian tentang kepemimpinan dan lingkungan kerja memang masih relevan untuk dikaji, karena pada setiap organisasi memiliki gaya kepemimpinan yang berbeda serta lingkungan kerja yang memiliki budaya organisasi yang berbeda pula. Pada penelitian kali ini penulis akan mengangkat tema mengenai bagaimana kepemimpinan dan lingkungan kerja dapat mempengaruhi produktivitas kerja pada Bank Kalbar Cabang Mempawah. Dimana pada Bank Kalbar Cabang Mempawah tingkat rotasi dan mutasi cukup tinggi, apalagi pada tingkat kepala seksi sampai dengan pemimpin cabang. Untuk sampel yang digunakan sebanyak 43 orang dari keseluruhan populasi sebanyak 61 karyawan. Teknik analisa yang digunakan menggunakan analisis SEM berbasis PLS dengan alat analisa SmartPLS 3. Hasil yang diperoleh dari penelitian ini bahwa kepemimpinan dan lingkungan secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas pada Bank Kalbar Cabang Mempawah.

Kata kunci: kepemimpinan, lingkungan kerja, produktivitas kerja.

## *Abstrack*

*Research on leadership and the work environment is still relevant to be studied, because every organization has a different leadership style and a work environment that has a different organizational culture. In this study, the author will raise the theme of how leadership and work environment can affect work productivity at Bank Kalbar Mempawah Branch. Where at Bank Kalbar Mempawah Branch the rate of rotation and mutation is quite high, especially at the level of section heads to branch leaders. For the sample used as many as 43 people from the total population of 61 employees. The analytical technique used is PLS-based SEM analysis with SmartPLS 3 analysis tool. The results obtained from this study are that leadership and environment simultaneously have a positive and significant effect on productivity at Bank Kalbar Mempawah Branch.*

*Keyword : leadership, work environment, work productivity.*

## **PENDAHULUAN**

Untuk mewujudkan keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuannya tentunya karyawan dituntut untuk meningkatkan produktivitas kerja. Produktivitas kerja dapat diukur pada tingkat individual, kelompok dan organisasi. Produktivitas merupakan salah satu indikator keberhasilan suatu perusahaan, bukan saja dari sisi

keuntungan akan tetapi juga pada sisi loyalitas karyawan kepada perusahaan. Sejalan dengan pendapat Busro (2018) yang menyatakan bahwa produktivitas mencerminkan keberhasilan atau kegagalan dalam mencapai efektivitas dan efisiensi kinerja dalam kaitannya dengan penggunaan sumber daya. Produktivitas hanya akan muncul jika karyawan mengetahui apa yang diharapkan dari kinerjanya, memiliki kompetensi yang memadai untuk memenuhi harapan itu, dan mendapatkan imbal hasil yang sesuai dengan hasil kinerjanya (Adryanto:2012). Sumber daya manusia merupakan kunci pokok yang harus diperhatikan atas seluruh kebutuhan organisasi atau perusahaan terutama pada bidang usaha jasa perbankan. Peran serta karyawan tidak lagi sebatas penggerak faktor-faktor produksi, akan tetapi sebagai aset produksi yang nilainya tidak terbatas (Sahertian et al : 2020). Membangun rasa saling memiliki karyawan terhadap perusahaan akan meningkatkan peran serta karyawan dan memberikan semangat bekerja bagi karyawan yang tentunya akan berdampak positif bagi perusahaan.

Bank Kalbar Cabang Mempawah merupakan salah satu cabang dari total dua puluh tiga cabang Bank Kalbar yang ada di Kalimantan Barat dan Jakarta. Bank Kalbar Cabang Mempawah diresmikan pada tahun 1971 dan saat ini membawahi tiga kantor cabang pembantu (Sungai Pinyuh, Anjongan dan Sungai Kunyit), serta tiga kantor kas (Segedong, Jungkat dan Kas Mobil). Saat ini Bank Kalbar Cabang Mempawah memiliki enam puluh satu karyawan yang terbagi menjadi masing-masing bidang kerja

Dinamika level jabatan serta status karyawan pada Bank Kalbar Cabang Mempawah menuntut perusahaan jeli dalam pengelolaan sumber daya manusia. Pemimpin Cabang dituntut memiliki skill dalam mempengaruhi dan mendelegasikan perintah kepada karyawan, Pemimpin harus dapat menyampaikan visi dan misi perusahaan, sehingga dapat memotivasi karyawan dalam pelaksanaan visi dan misi perusahaan tersebut.

Promosi, rotasi dan mutasi serta penerimaan karyawan baru merupakan hal yang sering terjadi pada setiap perusahaan, hal ini juga berlaku pada Bank Kalbar Cabang Mempawah. Rotasi karyawan harus dilaksanakan karena mengacu pada Standar Operasional Perusahaan (SOP), bahwa karyawan tidak boleh ditempatkan pada satu unit dan atau posisi yang sama lebih dari tiga tahun. Hal ini bertujuan untuk memberikan kesempatan bagi seluruh pegawai agar memiliki kemampuan serta pengetahuan yang sama atas seluruh unit perusahaan. Selain itu manfaat yang dapat dirasakan atas rotasi adalah memberikan suasana kerja yang baru, memudahkan identifikasi minat serta bakat karyawan sehingga dapat meningkatkan keterlibatan karyawan pada perusahaan dan semakin memacu produktivitas kerja karyawan.

Mutasi dan promosi karyawan pada Bank Kalbar Cabang Mempawah kerap terjadi pada karyawan pada level jabatan staf sampai dengan Pemimpin Cabang. Pergantian Pemimpin Cabang membawa gaya kepemimpinan yang berbeda-beda, hal ini menyebabkan pendekatan budaya organisasi yang dibangun juga berbeda. Menurut Sukarso & Putong (2015) gaya kepemimpinan adalah perilaku atau tindakan seorang pemimpin dalam melaksanakan tugas-tugas pekerjaan manajerial, yang terbagi menjadi task oriented (yang cenderung sebagai gaya otoriter), people oriented (yang cenderung sebagai gaya demokratis), task and people oriented (yang cenderung sebagai gaya moderat).

Pemimpin harus siap menghadapi tantangan atas lingkungan sumber daya manusia yang terus berubah dan tantangan terhadap perbedaan generasi pada perusahaan. Pemimpin dengan gaya moderat, sangat dibutuhkan karyawan dalam menghadapi kondisi persaingan perusahaan. Terdapat peneliti terdahulu yang telah meneliti kepemimpinan berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas yaitu Haeruddin, Idris dan Sjarlis (2021), Latif & Wilanda (2019), Indayati (2011).

Perusahaan menyadari lingkungan kerja yang baik merupakan harapan setiap karyawan. Perasaan yang nyaman akan membuat karyawan betah dalam bekerja walaupun dengan loading pekerjaan yang tinggi. Semangat kerja karyawan akan semakin meningkat apabila perusahaan menyediakan fasilitas kerja yang mendukung operasional. Semangat kerja ini tentunya akan membantu meningkatkan produktivitas. Hal ini selaras dengan penelitian yang dilakukan oleh Berdasarkan penelitian Ngagi, Karamoy dan Tawas (2019), Rafida (2017), Saleh (2018), Maulana dan Winarningsih (2020) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas.

## **KAJIAN LITERATUR**

Wijono (2018) mengatakan bahwa perilaku kepemimpinan ditunjukkan melalui peran yang dimainkan oleh para pemimpin untuk mencapai kinerja yang efektif dalam memimpin orang lain sebagai pengikutnya didalam situasi tertentu, baik kelompok maupun didalam suatu organisasi. Kepemimpinan merupakan suatu proses dilakukan oleh seseorang untuk membentuk bawahan agar melakukan sesuatu sesuai dengan apa yang diinginkan, memberikan arahan, mengkoordinasikan serta membentuk relasi antarpribadi sehingga membentuk suatu tindakan-tindakan untuk memperoleh hasil yang diinginkan. Kepemimpinan juga bisa dikatakan sebagai serangkaian kemampuan dan sifat kepribadian dalam diri seorang pemimpin seperti kewibawaan, keterampilan, pengetahuan dan kompetensi untuk dijadikan sebagai sarana meyakinkan orang-orang yang dipimpinya agar mau dan dapat melaksanakan semua tugas yang diberikan dengan ikhlas, bergairah dan memberikan kepuasan lahir batin kepada bawahan yang melakukannya. Menurut Sagala (2018) kepemimpinan yang mampu menjaga keutuhan kerjasama, menciptakan rasa percaya diri, dan dukungan anggota organisasi melalui tindakan menyebabkan orang lain bertindak atau merespon dan menimbulkan perubahan positif untuk organisasi. Nugroho (2019) menyatakan bahwa kepemimpinan adalah seni untuk mempengaruhi.

Lingkungan kerja adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada disekitar pegawai yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan itu sendiri (Gouzali:2008). Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar pekerjaan dan dapat mempengaruhi seorang karyawan dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya (Nitisemito:2009). Lingkungan kerja yang baik akan memberikan rasa nyaman pada karyawan dalam melaksanakan aktivitas pekerjaannya.

Lingkungan kerja menurut Robbins (2008) adalah sesuatu yang ada disekitar pekerja dan dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Lingkungan kerja bersifat fisik maupun non fisik. Lingkungan kerja yang bersifat fisik misalnya sarana dan prasarana, sedangkan yang bersifat non fisik adalah kerjasama antar karyawan dan komunikasi yang baik antar karyawan.

Sedarmayanti (2011) menyatakan bahwa lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerja, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun kelompok. Nitisemito (2009) mendefinisikan lingkungan kerja sebagai segala sesuatu yang ada di sekitar tenaga kerja dan dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya, dengan indikator hubungan antar karyawan, suasana kerja dan fasilitas-fasilitas kerja karyawan. Menurut Simamora (2004) menjelaskan kondisi lingkungan kerja pada dasarnya, dapat dibedakan menjadi dua, yaitu :

1. Lingkungan kerja fisik atau tempat kerja berupa : peralatan kerja, layout, penerangan dan ventilasi. Kondisi lingkungan kerja secara fisik menunjukkan segala hal yang berhubungan dengan kelengkapan peralatan kerja, ruangan kerja yang bersih, memiliki penerangan yang baik, tata warna, sirkulasi udara yang sehat serta suasana yang bebas dari kebisingan.
2. Lingkungan kerja non fisik yaitu kondisi psikososial atau perlakuan yang diterima oleh karyawan. Contoh dari lingkungan non fisik ini seperti hubungan kerjasama antar karyawan, budaya organisasi serta gaya kepemimpinan.

Lingkungan kerja yang menyenangkan bagi karyawan tentu saja akan membawa dampak yang positif bagi karyawan sehingga kinerja karyawan dapat meningkat. Menurut Sedarmayanti (2011) produktivitas diartikan sebagai tingkat efisiensi dalam memproduksi barang dan jasa, produktivitas mengutamakan cara pemanfaatan secara baik terhadap sumber dalam memproduksi barang-barang dan jasa. Sedangkan menurut Muchtar (2010) produktivitas adalah perbandingan kegiatan antara efektivitas keluaran dengan efisiensi masukan, artinya sebagai sikap mental yang diperlukan untuk melakukan perbaikan dan peningkatan dalam setiap pekerjaannya. Sinungan (2013) berpendapat bahwa produktivitas adalah suatu pendekatan interdisipliner untuk menentukan tujuan yang efektif, pembuatan rencana, aplikasi penggunaan cara yang produktif untuk menggunakan sumber-sumber secara efisien dan tetap menjaga adanya kualitas yang tinggi. Menurut Suwatno & Yuniarsih (2013) produktivitas adalah sebagai hasil konkrit (produk) yang dihasilkan oleh individu atau kelompok, selama satuan waktu tertentu dalam suatu proses kerja. Secara umum, produktivitas dinyatakan sebagai rasio antara keluaran terhadap masukan, atau rasio hasil yang diperoleh terhadap sumber daya yang dipakai (Harjanto:2007).

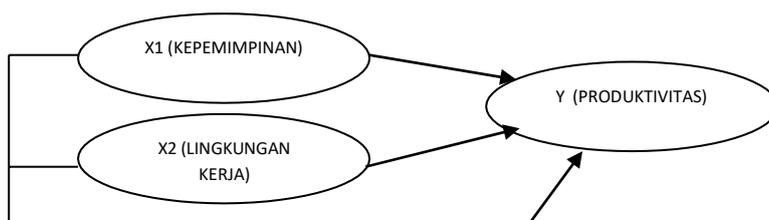
Terdapat 3 (tiga) tipe produktivitas menurut Gaspersz (2010) yaitu :

- a. Produktivitas total adalah perbandingan antara total output yang dihasilkan dengan jumlah total input yang digunakan. Pengukuran produktivitas total mencerminkan pengaruh bersama seluruh input dalam menghasilkan output.
- b. Produktivitas dua faktor adalah perbandingan antara output bersih (net income) dengan jumlah input kapital dan tenaga kerja.
- c. Produktivitas parsial adalah perbandingan antara total output dengan salah satu input yang digunakan.

Aspek-aspek yang mempengaruhi produktivitas menurut Siagian (2018) adalah :

- a. Perbaikan terus menerus
- b. Tugas pekerjaan yang menantang
- c. Kondisi fisik tempat kerja

Berdasarkan penjelasan diatas, maka konsep penelitian adalah sebagai berikut :



Gambar 1. Model Penelitian

- H1 Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas**
- H2 Lingkungan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas**
- H3 Kepemimpin dan Lingkungan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas**

### METODE PENELITIAN

Bentuk penelitian ini adalah survey dimana pengambilan datanya adalah dengan membagikan kuesioner untuk menguji pengaruh lingkungan kerja dan kepemimpinan terhadap produktivitas. Tempat penelitian di Bank Kalbar Cabang Mempawah beserta Kantor Cabang Pembantu Sungai Pinyuh, Kantor Cabang Pembantu Anjongan, Kantor Cabang Pembantu Sungai Kuyit, Kantor Kas Mobil, Kantor Kas Segedong dan Kantor Kas Jungkat. Sampel dalam penelitian ini adalah karyawan pada Bank Kalbar Cabang Mempawah, Cabang Pembantu dan Kantor Kasnya baik itu karyawan tetap maupun kontrak sebanyak 43 karyawan. Teknik pengambilan sampel menggunakan purposive sampling, yaitu teknik pengambilan sampel untuk suatu tujuan. Metode analisis yang dilakukan dengan menggunakan pendekatan Structural Equation Model (SEM) berbasis Partial Least Square (PLS), dengan alat analisa menggunakan Smartpls 3.

Menurut Hussein (2015) analisa pada SEM-PLS dilakukan dalam tiga tahapan :

1. Analisa outer model

Analisa outer mode dilakukan untuk memastikan bahwa data yang digunakan valid dan konsisten. Uji yang digunakan untuk indikator reflektif pada outer model digunakan uji sebagai berikut :

- Convergent validity adalah nilai loading faktor pada variabel laten dengan indikatornya. Nilai yang diharapkan  $>0,7$ .
- Discriminant validity adalah nilai cross loading faktor yang berguna untuk mengetahui apakah konstruk memiliki diskriminan yang memadai yaitu dengan cara membandingkan nilai loading pada konsturk yang dituju harus lebih besar dibandingkan dengan nilai loading dengan konstruk yang lain.
- Composite reability, data yang memiliki composite reliability  $>0,7$  mempunyai reliabilitas yang tinggi
- Average Variance Extracted (AVE) Nilai yang diharapkan  $>0,5$ .
- Cronbach Alpha Nilai yang diharapkan  $>0,6$  untuk semua konstruk.

2. Analisa inner model

Analisa inner model dilakukan untuk memastikan bahwa model struktural yang dibangun kuat dan akurat.

Uji inner model dapat dilakukan dengan indikator koefisien determinasi ( $R^2$ ), apabila hasilnya sebesar 0,67 mengindikasikan bahwa model baik,  $R^2$  sebesar

0,33 mengindikasikan bahwa model moderat, dan R<sup>2</sup> sebesar 0,19 mengindikasikan bahwa model lemah (Ghozali & Latan:2015).

### 3. Pengujian Hipotesa

Pengujian hipotesa dapat dilihat dari nilai t-statistik dan nilai probabilitas. Pada pengujian statistik pada alpha 5% maka t-statistik yang digunakan adalah 1,96. Sehingga kriteria penerimaan/penolakan hipotesa adalah H<sub>a</sub> diterima dan H<sub>0</sub> di tolak ketika t-statistik > 1,96. Untuk menolak/menerima hipotesis dengan menggunakan probabilitas maka H<sub>a</sub> diterima jika nilai p < 0,05.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

65,1% responden berjenis kelamin laki-laki, dengan mayoritas masa kerja <5 tahun (37,2%), tingkat pendidikan paling banyak adalah strata 1 (51,1%). Dilihat dari status kepegawaiannya mayoritas responden adalah pegawai tetap sebanyak 62,8%.

### Construct Reliability and Validity

Matrix	Cronbach's Alpha	rho_A	Composite Reliability	Average Variance
	Cronbach's Al...	rho_A	Composite Rel...	Average Varian...
x1(K)	0.922	0.941	0.942	0.764
x2(L)	0.874	0.892	0.922	0.799
y(P)	0.917	0.924	0.934	0.670

Gambar 2. Pengujian Construct Reliability and Validity

Dari pengujian dengan menggunakan smartpls 3, didapat hasil loading faktor dari setiap indikator >0,7. Reabilitas instrumen diuji dengan analisis Alpha Cronbach, dimana nilai koefisien >0,6 yang artinya instrumen reliabel untuk diteliti.

### R Square

Matrix	R Square	R Square Adjusted
	R Square	R Square Adjus...
y(P)	0.503	0.478

Gambar 3. Pengujian R Square

Dari hasil pengujian didapat nilai R<sup>2</sup> sebesar 0,503 yang artinya sebanyak 50,3% indikator yang mempengaruhi produktivitas adalah dari faktor kepemimpinan dan lingkungan kerja, sedangkan sebanyak 49,7% dipengaruhi oleh indikator lain yang tidak penulis teliti.

### Construct Crossvalidated Redundancy

Total	Case1	Case2	Case3	Case4	Case5
	SSO		SSE		Q <sup>2</sup> (=1-SSE/SSO)
x1(K)	215.000		215.000		
x2(L)	129.000		129.000		
y(P)	301.000		208.103		0.309

Gambar 4. Pengujian Construct Crossvalidated Redundancy dengan Blindfolding Analisa predictive relevance, didapatkan dengan cara menghitung nilai Q<sup>2</sup> yang diisyaratkan harus lebih dari nilai 0. Hasil perhitungan didapatkan nilai Q<sup>2</sup> sebesar 0,309 sehingga dapat diasumsikan bahwa nilai observasi pada penelitian ini adalah baik.

### Model\_Fit

	Saturated Model	Estimated Mo...
SRMR	0.090	0.090
d_ULS	0.965	0.965
d_G	1.129	1.129
Chi-Square	214.968	214.968
NFI	0.689	0.689

Gambar 5. Pengujian Model Fit

Kemudian analisa terakhir adalah dengan melihat analisa model fit, yang didapat dengan cara melihat nilai Normed Fit Index yang diisyaratkan harus dalam rentang 0 – 1, dalam pengujian ini di dapat nilai NFI sebesar 0,689. Nilai Standart Root Mean Square (SRMR) nilai tidak boleh lebih dari 0,10. Dalam perhitungan yang didapatkan hasil SRMR sebesar 0,090 sehingga dapat disimpulkan bahwa model yang digunakan fit dengan data.

### Path Coefficients

	Original Sampl...	Sample Mean (...)	Standard Devia...	T Statistics ( O...	P Values
x1(K) -> y(P)	0.271	0.305	0.202	1.340	0.181
x2(L) -> y(P)	0.478	0.460	0.178	2.689	0.007

Gambar 6. Pengujian Path Coefficients dengan Bootstrapping

Pengujian hipotesa dengan melihat hasil nilai t-stat dan nilai probabilitas. Pada pengujian kali ini penulis menggunakan alpha 5%, dimana ditemukan bahwa nilai t-stat adalah sebesar 1,340 yang mengindikasikan variabel kepemimpinan tidak berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas, dan nilai t-stat lingkungan kerja sebesar 2,689 yang artinya lingkungan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas.

### Path Coefficients

	x1(K)	x2(L)	y(P)
x1(K)			0.271
x2(L)			0.478
y(P)			

Gambar 7. Pengujian Path Coefficients

Untuk melihat arah hubungan pada penelitian ini menggunakan path coefficient, dimana hasil yang didapatkan adalah pada variabel kepemimpinan adalah sebesar 0,271 dan variabel lingkungan kerja sebesar 0,478 yang artinya arah hubungan antara variabel eksogen dan endogen adalah positif.

Dari hasil penelitian ditemukan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap produktivitas. Hal ini sesuai dengan beberapa penelitian antara lain oleh Rumondor (2013), Kaparang, Koleangan dan Uhing (2018), Andriani (2019), dan Sulistyaningsih (2020) yang tidak menemukan pengaruh signifikansi antara kepemimpinan dan produktivitas. Hasil perhitungan memberikan makna bahwa kepemimpinan tidak memberikan arti yang relevan terhadap produktivitas kerja, hal ini terjadi akibat tingginya tingkat mutasi Pemimpin Cabang. Sehingga menyebabkan tidak berdampak pada gaya

kepemimpinan yang diberikan oleh Pemimpin Cabang karena singkatnya masa tugas pada Bank Kalbar Cabang Mempawah.

Untuk variabel lingkungan kerja didapatkan hasil signifikan, sehingga dapat diasumsikan bahwa perubahan lingkungan kerja akan berdampak pada produktivitas karyawan. Hubungan antar karyawan maupun fasilitas kerja yang diberikan kepada karyawan memberi dampak langsung pada peningkatan produktivitas karyawan.

Secara simultan variabel kepemimpinan dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan pada Bank Kalbar Cabang Mempawah. Kedua variabel ini saling bersinergi dalam meningkatkan produktivitas karyawan. Artinya setiap Pemimpin dapat memberikan perubahan kepada lingkungan kerja, mulai dari sikap sampai dengan perbaikan- perbaikan dan penambahan fasilitas kerja, renovasi kantor dan sebagainya yang dapat meningkatkan produktivitas karyawan.

## **SIMPULAN**

Penelitian yang telah dilakukan, menolak hipotesis kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas, hal ini dibuktikan dari path coefficient melalui bootstrapping pada Smartpls 3 dimana didapat hasil sebesar  $1,340 < 1,96$  sehingga variabel ini tidak signifikan terhadap variabel endogen.

Secara parsial variabel lingkungan kerja berpengaruh terhadap produktivitas. Hal ini dibuktikan secara statistik pada nilai coefficient sebesar  $2,689 > 1,96$  sehingga variabel ini berpengaruh signifikan terhadap variabel endogen.

Uji R<sup>2</sup> sebesar 0,503 mengisyaratkan bahwa variabel kepemimpinan dan lingkungan kerja berpengaruh sebesar 50,3% terhadap produktivitas kerja. Sedangkan sebesar 49,75 dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak penulis teliti.

Penulis menyadari keterbatasan penelitian ini, sehingga kedepannya penulis akan kembali melakukan penelitian sejenis, dengan menambah jumlah sampel dan indikator serta menambah variabel mediasi yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja pada Bank Kalbar Cabang Mempawah.

Hasil-hasil dalam penelitian ini, serta segala keterbatasan yang ditemukan agar dapat dijadikan sumber ide dan masukan bagi pengembangan-pengembangan penelitian dimasa datang, untuk itu disarankan bagi peneliti lain untuk menambah jumlah variabel eksogen serta melakukan penelitian tidak hanya pada PT. Bank Pembangunan Daerah Kalimantan Barat, akan tetapi pada perusahaan lain, karena perbedaan budaya kerja, gaya kepemimpinan serta faktor-faktor lain yang menunjang yang mengakibatkan hasil penelitian yang berbeda.

## **REFERENSI**

- A. F., Muchtar. (2010). Panduan Praktis Strategi Memenangkan Persaingan Usaha dengan Menyusun Business Plan. Jakarta:PT. Elex Media Komputindo Kompas Gramedia.
- Adryanto, M. (2012). Tips and Tricks for Driving Productivity Strategi dan Teknik Mengelola Kinerja untuk Meningkatkan Produktivitas. Jakarta:PT. Gramedia Pustaka Utama.

- Andriani, M., (2019). Pengaruh Kepemimpinan dan Tingkat Kompensasi terhadap Produktivitas Karyawan Dalam Perspektif Ekonomi Islam. Skripsi FEB Islam Universitas Raden Intan Lampung.
- Busro, M. (2018). Teori-teori Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Prenadamedia Group.
- E., Radiansyah, A., (2017). Pengaruh Kepemimpinan Transformatif, Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja, dan Keterlibatan Karyawan Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) yang Berdampak Terhadap Kinerja Pelayanan Publik di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Bangka Tengah. JEM: Jurnal Ekonomi dan Manajemen STIE Pertiba Pangkalpinang Vol 3, No. 2. Program SmartPLS 3.0. Semarang, Universitas Diponegoro.
- Gaspersz, V., (2010). Manajemen Produktivitas Total. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama.
- Ghozali, I., Latan, H., (2015). Partial Least Squares: Konsep, Teknik dan Aplikasi Menggunakan
- Gouzali, S., (2008). Manajemen Sumber Daya Manusia Jilid I. Jakarta: Gunung Agung.
- Haeruddin, I., Idris, M., Sjarlis, S. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kepemimpinan terhadap Produktivitas Kerja Melalui Kepuasan Kerja Pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Pangkep. Jurnal Aplikasi Manajemen dan Kewirausahaan. Vol. 3 No. 1.
- Harjanto, E. (2007). Manajemen Operasi Edisi Ketiga. Jakarta: Grasindo.
- Hussein, S., A., (2015). Modul Ajar Penelitian Bisnis dan Manajemen Menggunakan Partial Least Squares (PLS) dengan smart PLS 3.0. Malang, Universitas Brawijaya.
- Indayati, N., & Armanu, T. R. (2011). Pengaruh Keterlibatan Karyawan, Budaya Organisasi, dan Gaya Kepemimpinan terhadap Komitmen Organisasional dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan (Studi pada Universitas Brawijaya). Jurnal Aplikasi Manajemen Vol. 10 No. 2.
- Kaparang, K.M.V., Koleangan, R.A.M., Uhing, Y., (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Pengalaman Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk. Area Manado. Jurnal EMBA, Vol. 6 No. 4.
- Latief, A., & Wilanda, W. (2019). Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja Karyawan pada Biro Pengadaan jasa PT. Semen Padang. Jurnal Sains dan Teknologi Vol. 19 No. 1.
- Maulana, A., & Winarningsih. (2020). Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja dan Gaya Kepemimpinan terhadap Produktivitas Karyawan Media Putra Nusantara. Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen. Vol. 9 No. 6.
- Ngangi, M., & Karamoy, H., Tawas, H., (2019). Peran Kepuasan Kerja dan Keterlibatan Karyawan sebagai Pemeditasi Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Karyawan. Jurnal Riset Bisnis dan Manajemen Vol 7, No. 3.
- Nitisemo, A.S., (2009). Manajemen Personal. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Nugroho, Y. A. B., (2018). Kepemimpinan untuk Mahasiswa: Teori dan Aplikasi. Jakarta: Universitas Katolik Indonesia Atma Jaya. Rafida,
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2008) Organizational Behavior, 12th ed. Jakarta: Salemba Empat.

- Rumodor, VW., (2013). Motivasi, Disiplin Kerja, dan Kepemimpinan terhadap Produktivitas Kerja pada Badan Kepegawaian dan Diklat Daerah Minahasa Selatan. *Jurnal EMBA*, Vol.1 No. 4.
- Sagala, S., (2018). Pendekatan dan Model Kepemimpinan. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Sahertian, P. (2020). Perilaku Kepemimpinan Efek dan Implementasi bagi Nilai-nilai Organisasi.
- Saleh AR., (2018). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Etos kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan bagian Produksi di PT. Inko Java Semarang. *Among Makart* Vol. 11 No.21.
- Sedarmayanti. (2011). *Tata Kerja & Produktivitas Kerja*. Jakarta: CV. Mandar Maju.
- Siagian, S. P. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Simamora, S., (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: STIE YKPN
- Sinungan, M. (2013). *Produktivitas Apa dan Bagaimana*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Soekarso & Putong, I. (2015). *Kepemimpinan Kajian Teoritis dan Praktis*. Jakarta: Buku & Artikel Karya Iskandar Putong.
- Sulistyaningsih, S., (2020). Strategi Peningkatan Produktivitas Kerja Melalui Gaya Kepemimpinan, Kompensasi dan Motivasi Kerja pada PT. Mas Sumbiri Semarang. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis STIE Anidyaguna*, Vol 2. No. 2
- Suwatno & Yuniarsi, T. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Wijono, S., (2018). *Kepemimpinan Dalam Perspektif Organisasi*. Jakarta: Prenadamedia Group. Yogyakarta: PT. Kanisius.