

Analisis Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja, Gaya Kepemimpinan, dan Disiplin terhadap Produktivitas Kerja pada Karyawan Perbankan Swasta di Kota Batam

Antony Sentoso¹⁾, Yuswardi²⁾, Charmaine³⁾

¹²³ Universitas Internasional Batam

¹email: antony.sentoso@uib.edu

²Email korespondensi: yuswardi@uib.edu

³email: 2041245.charmaine@uib.edu

Abstract

In the current era of globalization, HR management has become the main focus in achieving success for a company. Quality human resources will provide significant benefits and help companies gain competitive advantage amidst increasingly fierce business competition. This can be seen from HR's ability to achieve company goals optimally through effective HR management practices. This research was conducted to examine the influence of motivation, work environment, leadership style, and discipline on work productivity. This research uses a quantitative method using a google form containing questions that are distributed to respondent. The total sample in this study was 342 respondent, the data was processed using SPSS version 26. The research result showed that the variables motivation, leadership style, and discipline had a significant effect on work productivity while the work environment had no significant effect.

Keywords: *motivation, work environment, leadership style, discipline, work productivity*

A. Latar Belakang Teoritis

Di era globalisasi saat ini, manajemen SDM telah menjadi fokus utama dalam mencapai kesuksesan sebuah perusahaan. SDM yang unggul akan memberikan dampak positif yang signifikan dan mendukung perusahaan dalam mencapai keunggulan kompetitif ditengah persaingan bisnis yang semakin sengit. Hal ini dapat dilihat dari kemampuan SDM dalam mencapai tujuan optimal perusahaan melalui praktik manajemen SDM yang efektif. Salah satu faktor yang berpengaruh terhadap suatu perusahaan agar memiliki hasil yang lebih maksimal jika terciptanya keterlibatan antar karyawan yang tinggi (Jesi & Sentoso, 2023).

Manusia adalah salah satu faktor produksi utama, karena mereka merupakan aset penting dalam menjaga kelangsungan hidup sebuah perusahaan. Oleh karena itu, penting bagi seluruh karyawan untuk merasa termotivasi melalui dukungan dan dorongan dari pimpinan mereka, sehingga mereka dapat mempertahankan semangat dalam menyelesaikan pekerjaan dan mencapai kesuksesan bersama-sama di perusahaan.

Motivasi merupakan suatu dukungan usaha yang berguna untuk memberikan semangat kerja kepada karyawan dengan tujuan agar menghasilkan suatu kontribusi

yang baik dan maksimal serta kesuksesan dari perusahaan tersebut (Suryani et al., 2020). Pegawai yang telah diberikan motivasi tinggi pasti akan memberikan dampak positif bagi perusahaan, diantaranya dengan memberikan kinerja yang luar biasa untuk mencapai keberhasilan (Nugroho, 2021).

Lingkungan kerja merupakan lingkungan disekitar para pekerja yang memiliki pengaruh besar terhadap kinerja mereka dalam menyelesaikan tugas yang diberikan. Jika perusahaan mampu memperhatikan lingkungan kerja yang baik akan berpengaruh juga terhadap peningkatan kualitas pekerjaan, dan faktor lainnya yaitu meningkatkan rasa ingin mengembangkan suatu perusahaan dengan meningkatkan gaya kepemimpinan yang dimiliki oleh seorang karyawan (Parashakti & Noviyanti, 2021).

Gaya kepemimpinan adalah suatu titik tumpu dari pengembangan suatu perusahaan atau organisasi. Tanpa kepemimpinan yang efektif, suatu organisasi atau perusahaan akan kesulitan mencapai tingkat keberhasilan yang diinginkan (Wokas et al., 2021) kepemimpinan yang efektif dari seorang karyawan memiliki dampak yang besar, salah satunya adalah kemampuan untuk mengarahkan perusahaan menuju

perkembangan atau peningkatan yang lebih baik bagi perusahaan itu tersebut.

Disiplin adalah salah satu bentuk sikap patuh ataupun taat terhadap ketentuan didalam perusahaan yang telah melekat pada diri karyawan masing-masing menyebabkan bahwa ia dapat menyesuaikan dengan ketetapan yang telah dibuat tersebut. Dapat dikatakan juga sebagai tingkah laku seseorang yang sesuai dengan ketentuan baik secara tertulis maupun lisan (Dwi Antika et al., 2021).

Produktivitas merupakan suatu bentuk perbandingan diantara hasil-hasil yang tercapai dari tenaga kerja lainnya. Beberapa faktor yang mempengaruhi tingkat produktivitas menjadi meningkat adalah adanya motivasi yang baik dari orang-orang terdekat yaitu rekan kerja, keluarga, kerabat, maupun pasangan. Kemudian faktor lainnya yaitu adanya lingkungan kerja yang mendukung agar produktivitas juga dapat meningkat (Parashakti & Noviyanti, 2021)

B. Metode Penelitian

Penelitian yang digunakan yakni penelitian Kuantitatif. Menggunakan teknik google form dalam mengumpulkan data. Penelitian ini berisikan 4 variabel independen serta 1 variabel dependen.

3.1 Populasi dan sampel

Merupakan subjek atau area tertentu yang menjadi fokus dari sebuah penelitian ilmiah. Objek penelitian ini adalah apa yang sedang diteliti, diamati, atau dianalisis dalam rangka mendapatkan pemahaman yang lebih dalam atau menjawab pertanyaan penelitian. Peneliti menggunakan sampel karyawan bank swasta di Kota Batam.

3.2 Teknik pengumpulan data

Data telah dikumpulkan menggunakan metode menyebarkan kuesioner melalui formulir google secara daring kepada responden yang bekerja di sektor perbankan, terutama di bank swasta yang berbasis di Batam.

3.3 Teknik Analisis data

Data-data dari kuesioner yang telah disebarkan, kemudian dianalisis menggunakan perangkat lunak SPSS

(Statistical Program for Social Science) versi 26.0

C. Hasil Dan Pembahasan

4.1 Uji Statistika Deskriptif

Analisa statistika deskriptif merupakan teknik yang digunakan dalam penelitian untuk menampilkan informasi mengenai nilai terendah, tertinggi, rata-rata dan sebaran data standar yang telah diproses.

Tabel 4.1 Hasil Uji Statistika Deskriptif

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
M1	342	1.00	5.00	3.8947	.88687
M2	342	1.00	5.00	3.8773	.96999
M3	342	1.00	5.00	3.8070	.98562
M4	342	1.00	5.00	3.8392	.92878
M5	342	1.00	5.00	3.9327	.84495
LK1	342	2.00	5.00	4.1637	.75199
LK2	342	1.00	5.00	4.2047	.74973
LK3	342	2.00	5.00	4.2602	.71400
LK4	342	1.00	5.00	4.2135	.72940
LK5	342	1.00	5.00	4.1111	.73811
LK6	342	1.00	5.00	4.1111	.80648
LK7	342	1.00	5.00	3.1404	.74500
GK1	342	1.00	5.00	4.1433	.73052
GK2	342	1.00	5.00	4.1696	.72282
GK3	342	1.00	5.00	4.1140	.90056
GK4	342	1.00	5.00	4.0292	.84886
D1	342	1.00	5.00	4.1345	.69732
D2	342	2.00	5.00	4.1959	.69745
D3	342	2.00	5.00	4.3070	.62865
D4	342	2.00	5.00	4.2632	.68993
PK1	342	1.00	5.00	4.0643	.85381
PK2	342	1.00	5.00	4.1696	.72687
PK3	342	2.00	5.00	4.2485	.69323
PK4	342	1.00	5.00	4.1959	.80299
PK5	342	2.00	5.00	4.2105	.65622
PK6	342	2.00	5.00	4.2251	.67564
Valid N (listwise)	342				

4.2 Uji Kualitas Data

4.2.1 Uji Validitas

Uji ini melibatkan analisis terhadap 26 pertanyaan yang terbagi menjadi 5 pertanyaan mengenai motivasi, 7 pertanyaan tentang lingkungan kerja, 4 pertanyaan seputar gaya kepemimpinan, 4 pertanyaan mengenai disiplin dan 6 pertanyaan mengenai produktivitas kerja.

Pengujian ini mempunyai tujuan untuk menilai sejauh mana alat yang digunakan mampu mengukur variabel yang diinginkan (Pradita & Sentoso, 2022). Untuk dianggap, valid, suatu konstruk harus memiliki loading factor minimal 0,6. Dalam penelitian ini, peneliti memanfaatkan perangkat lunak SPSS versi 26.0 untuk menghitung nilai validitasnya.

Tabel 4.2 Hasil Uji Validitas

Variabel	Muatan Faktor	Kesimpulan
M1	.770	Valid
M2	.808	Valid
M3	.845	Valid
M4	.784	Valid
M5	.800	Valid
LK1	.604	Valid
LK2	.653	Valid
LK3	.636	Valid
LK4	.693	Valid
LK5	.746	Valid
LK6	.688	Valid
LK7	.772	Valid
GK1	.709	Valid
GK2	.648	Valid
GK3	.840	Valid
GK4	.817	Valid
D1	.665	Valid
D2	.630	Valid
D3	.712	Valid
D4	.692	Valid
PK1	.776	Valid
PK2	.681	Valid
PK3	.688	Valid
PK4	.748	Valid
PK5	.676	Valid
PK6	.702	Valid

Sumber : Data Primer (2023)

Dari hasil evaluasi validitas yang telah dilakukan dalam penelitian, kesimpulannya adalah semua pertanyaan dianggap valid karena nilai loading factor semuanya melebihi 0,6. Hasil uji validitas yang relevan tercantum dalam Tabel 4.2.

4.2.2 Uji Reliabilitas

Dalam pengujian Cronbach's Alpha, dinyatakan bahwa standar tingkat reliabilitas terpenuhi jika setiap variabel memiliki kisaran > 0,6. Oleh karena itu, semua variabel dianggap reliabel. Variabel independen secara konsisten mampu mempengaruhi terhadap variabel dependen, sehingga penemuan ini dapat diandalkan dan dipertanggungjawabkan.

Tabel 4.3 Hasil Uji Reliabilitas

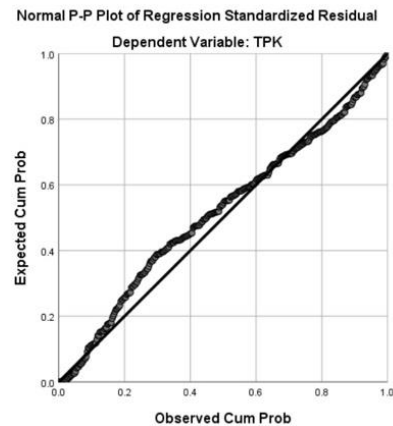
Variabel	Cronbach Alpha	Kesimpulan
Motivasi	0,860	Reliabel
Lingkungan Kerja	0,811	Reliabel
Gaya Kepemimpinan	0,752	Reliabel
Disiplin	0,600	Reliabel
Produktivitas Kerja	0,806	Reliabel

Sumber : Data Primer (2023)

4.2.3 Uji Normalitas

Uji P-plot normalitas berperan dalam mengevaluasi sejauh mana kesesuaian data dengan distribusi normal setelah pengujian regresi. Jika titik-titik tersebar secara merata mengikuti garis diagonal dan homogen di sekitarnya, dapat disimpulkan bahwa asumsi

normalitas regresi terpenuhi. Dalam analisis regresi data ini, terlihat indikasi estimasi distribusi yang mendekati normal karena titik-titik cenderung mengikuti garis diagonal



tanpa penyebaran yang signifikan.

4.2.4 Uji Multikolinearitas

Pengujian multikolinearitas berperan untuk mengevaluasi seberapa kuat korelasi antara variabel independen. Dalam penelitian ini, jika terdapat multikolinearitas pada variabel kualitas kepemimpinan, hal ini dianggap sebagai masalah multikolinearitas yang perlu diatasi dengan mengeluarkan variabel tersebut dari model, kemudian menghasilkan sebuah model regresi yang baru. Tabel 4.4 menunjukkan hasil dari pengujian multikolinearitas.

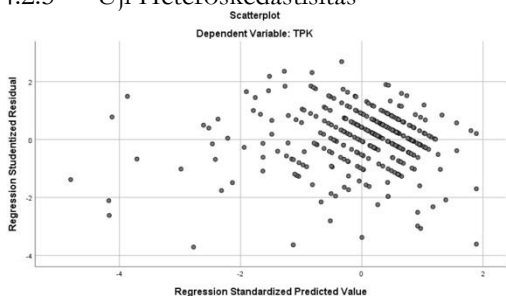
Tabel 4.4 Hasil Uji Multikolinearitas

Variabel	Tolerance	VIF	Kesimpulan
Motivasi	0.595	1.682	Tidak Terdapat Multikolinearitas
Lingkungan Kerja	0.707	1.415	Tidak Terdapat Multikolinearitas
Gaya Kepemimpinan	0.518	1.931	Tidak Terdapat Multikolinearitas
Disiplin	0.596	1.679	Tidak Terdapat Multikolinearitas

Sumber : Data Primer (2023)

Jika hipotesis yang diajukan memenuhi rentang referensinya, maka masalah multikolinearitas tidak akan muncul. Uji toleransi seharusnya memberikan hasil nilai melebihi 0,10 sedangkan VIF (Variance Inflation Factor) seharusnya memberikan hasil nilai kurang dari 10 agar kondisi multikolinearitas dapat diterima.

4.2.5 Uji Heteroskedastisitas



Pengujian heteroskedastisitas adalah sebuah alat statistik yang berperan untuk mengevaluasi keberadaan variasi yang berbeda pada residu (perbedaan antara nilai aktual dan nilai yang diprediksi oleh model) di sepanjang rentang nilai prediksi (nilai-nilai dari variabel independent) dalam model regresi. Jika varians residual tidak konstan di seluruh rentang nilai prediksi, maka terdapat heteroskedastisitas dalam data.

Berdasarkan gambar yang ditampilkan di atas, dapat disimpulkan bahwa rasio pelibatan masyarakat dan partisipasi masyarakat terhadap keuntungan masyarakat sesuai digunakan karena skornya didistribusikan baik di atas maupun di bawah 0 tanpa membentuk pola yang khusus. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa asumsi homoskedastisitas terpenuhi secara visual.

4.3 Uji Hipotesis

4.3.1 Uji F

Uji ini berperan untuk menentukan tingkat signifikansi, apakah nilainya lebih dari 0,05 atau tidak. apabila nilainya melebihi 0,05, maka variabel independen dianggap tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen. Namun, jika nilainya dibawah dari 0,05 maka variabel independen dianggap memiliki pengaruh signifikan secara simultan terhadap variabel dependen.

Tabel 4.5 Hasil Uji F

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1889.385	4	472.346	105.897	.000 ^a
	Residual	1503.168	337	4.460		
	Total	3392.553	341			

Berdasarkan hasil uji F dalam Tabel 4.5, terlihat bahwa nilai signifikansi uji F adalah 0,000 atau lebih rendah dari 0,5. Ini menunjukkan bahwa variabel seperti motivasi, lingkungan kerja, gaya kepemimpinan, dan

disiplin, memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen, yaitu produktivitas kerja.

4.3.2 Uji T

Uji T berperan untuk mengevaluasi seberapa besar dampak setiap variabel independen terhadap variabel dependen secara individual, dengan memperhatikan tingkat signifikansi kurang dari 0,5. Hasil uji ini mengindikasikan signifikansi dari keterkaitan motivasi, lingkungan kerja, gaya kepemimpinan, dan disiplin terhadap produktivitas kerja.

Tabel 4.6 Hasil Uji T

Model		Unstandardized B	Coefficients Std. Error	Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
1	(Constant)	4.174	1.187		3.517	0.000
	Motivasi	0.192	0.040	0.225	4.789	0.000
	Lingkungan Kerja	0.019	0.038	0.021	0.496	0.621
	Gaya Kepemimpinan	0.380	0.065	0.294	5.829	0.000
	Disiplin	0.617	0.081	0.358	7.619	0.000

Dari tabel 4.6, hasil uji menunjukkan bahwa variabel independen seperti motivasi, gaya kepemimpinan dan disiplin memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen. Namun variabel lingkungan kerja tidak menunjukkan pengaruh yang signifikan. Informasi lebih lengkap dapat ditemukan pada bagian sebelumnya.

4.3.3 Uji R Square (R²)

Pengujian (R²) mempunyai berperan sebagai alat ukur untuk mengetahui seberapa besar keterkaitan antara variabel. Uji ini memperlihatkan seberapa erat keterkaitan antara variabel dependen dan independen. Dalam pengujian ini, kita dapat mengevaluasi sejauh mana variabel independen memberikan kontribusi informasi terhadap variabel dependen. Jika hasil R² mendekati angka 1, maka variabel independen mampu menyediakan berbagai informasi yang diperlukan untuk memperkirakan variasi variabel dependen.

Tabel 4.7 Hasil Uji Koefisiensi Determinasi

Model	R	R ²	R ² Disesuaikan	Estimasi Error	Std.
1	0.746 ^a	0.557	0.552	2.11198	

Berdasarkan hasil Tabel 4.7, terlihat bahwa hasil uji adalah 0,552. Artinya, variabel

independen mampu menjelaskan 55,2% variasi dalam variabel produktivitas kerja.

D. Kesimpulan

Tujuan dari hasil penelitian ini yaitu untuk menjelajahi keterkaitan antara motivasi, lingkungan kerja, gaya kepemimpinan dan disiplin terhadap produktivitas kerja. Penelitian ini menggunakan kuesioner dengan data dari 342 responden berdasarkan perhitungan metode slovin. Kuesioner disebar dengan melalui *link google form*. Data yang dikumpulkan melalui kuesioner kemudian dianalisis menggunakan SPSS versi 26. Berikut adalah kesimpulan dari analisis data menggunakan SPSS.

Variabel independen seperti motivasi, gaya kepemimpinan, dan disiplin menunjukkan hubungan positif signifikan terhadap produktivitas kerja. Selain itu, variabel lingkungan kerja tidak memiliki pengaruh signifikan positif terhadap produktivitas kerja.

E. Keterbatasan

Keterbatasan atau kendala adalah aspek yang dapat diperbaiki atau diperbarui melalui penelitian masa depan. Dalam konteks penyusunan dan pelaksanaan penelitian ini, beberapa keterbatasan atau kendala, antara lain:

1. Ruang lingkup penelitian terbatas hanya pada wilayah Kota Batam dan tidak melibatkan area yang lebih luas.

F. Referensi

- Dwi Antika, N., Nataraningtyas, M. F., Lonikat, E. V. T., & Dwiridotjahjono, J. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan di Perusahaan PTPN X Pabrik Gula Lestari Kertosono The Influence of Work Motivation and Work Discipline on Employee Performance in PTPN X Sugar Factory Lestari Kertosono. *Jurnal Manajemen Dan Organisasi (JMO)*, 12(2), 99–108.
- Jesi, T., & Sentoso, A. (2023). ANALISIS DUKUNGAN ORGANISASI DAN KUALITAS KEHIDUPAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN KETERLIBATAN KARYAWAN

SEBAGAI MEDIASI PADA PERUSAHAAN FREIGHT FORWARDER KOTA BATAM. *Jesya*, 6(1), 102–113. <https://doi.org/10.36778/jesya.v6i1.899>

- Nugroho, K. J. (2021). Analisis Beban Kerja, Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pada Badan Pusat Statistik Kabupaten Blitar. *Otonomi*, 21(1).
- Parashakti, R. D., & Noviyanti, D. (2021). Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja, dan Pelatihan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. *Jurnal Ekonomi Bisnis, Manajemen Dan Akuntansi (JEBMA)*, 1(2), 127–136. <https://doi.org/10.47709/jebma.v1i2.994>
- Pradita, S., & Sentoso, A. (2022). Analisis Pengaruh Praktek Keselamatan dan Kesehatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan dimediasi oleh Komitmen Organisasi. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 5(1), 128–146. <https://doi.org/10.36778/jesya.v5i1.558>
- Suryani, P., Cahyono, Y., Utami, B. D., Tinggi, S., Putra, I. E., & Indonesia, P. (2020). PENGARUH MOTIVASI DAN GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA PADA KARYAWAN BAGIAN PRODUKSI DI PT TUNTEX GARMENT INDONESIA.
- Wokas, N. G. C., Dotulong, L. O. H., & Saerang, R. (2021). PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, KETERLIBATAN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT.PLN KAWANGKOAN. *Jurnal EMBA*, 10(3).