Jurnal Ilmiah Akuntansi Manajemen, Vol 7, No. 1, Hal:95-105, April 2024
P-ISSN: 2598-0696, E-ISSN: 2684-9283
DOI: 10.35326/jiam.v7i1.4791

Pengaruh Motivasi Karyawan, Gaya Kepimpinan, dan Budaya Organisasi Terhadap Produktivitas Kinerja Karyawan (Studi Kasus Bank Central Asia Kota Bengkulu)

Nindira Tartila Rahesta*, Slamet Widodo
Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Bengkulu, Indonesia

*penulis korespondensi: nidirabkl@gmail.com

Kata Kunci:
Motivasi Karyawan, Gaya Kepimpinan, Budaya Organisasi, Produktivitas Kinerja

Keywords:
Employee Motivation, Leadership Style, Organizational Culture, Performance Productivity

ABSTRAK
Meningkatnya persaingan industri di era modern sekarang ini menjadi alasan mengapa sumber daya manusia itu sangatlah penting perannya dalam perkembangan sebuah perusahaan. Produktivitas kerja karyawan menjadi hal yang penting bagi perusahaan/organisasi untuk mencapai tujuan begitupun pada perusahaan BCA Kota Bengkulu. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui Pengaruh Motivasi Karyawan, Gaya Kepimpinan, dan Budaya Organisasi Terhadap Produktivitas Kinerja Karyawan di Bank BCA Kota Bengkulu. Metode yang akan digunakan dalam penelitian ini yaitu kuantitatif deskriptif. Teknik pengambilan sampel menggunakan metode teknik *purposive sampling*, jumlah sampel 150 Karyawan Di Bank BCA Kota Bengkulu. Dalam penelitian ini, uji hipotesis dilakukan menggunakan model regresi berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara bersamaan terdapat pengaruh antara Motivasi Karyawan, Gaya Kepemimpinan, dan Budaya Organisasi terhadap Produktivitas Kinerja Karyawan di Perusahaan Bank Central Asia (BCA) Kota Bengkulu. Secara parsial, Motivasi Karyawan, Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kinerja Karyawan di Perusahaan Bank Central Asia (BCA) Kota Bengkulu. Analisis koefisien determinasi menunjukkan bahwa ketiga variabel independen tersebut bersama-sama mempengaruhi Produktivitas Kinerja Karyawan (Y) sebesar 75,5%, sementara 24,5% sisanya merupakan pengaruh dari variabel bebas di luar model penelitian.

Diterima:
14 Desember 2023
Disetujui:
28 Maret 2024
Dipublikasikan:
30 April 2024

ABSTRACT
Increasing industrial competition in the modern era is the reason why human resources play a very important role in the development of a company. Employee work productivity is important for companies/organizations to achieve goals, as is the case for the BCA Company in Bengkulu City. The purpose of this research is to determine the influence of employee motivation, leadership style and organizational culture on employee performance productivity at BCA Bank, Bengkulu City. The method that will be used in this research is descriptive quantitative. The sampling technique uses a purposive sampling. The sample size is 150 employees at BCA Bank, Bengkulu City. In this research, hypothesis testing was carried out using a multiple regression model. The results of the research show that simultaneously there is an influence between Employee Motivation, Leadership Style and Organizational Culture on Employee Performance Productivity at Bank Central Asia (BCA) City. Bengkulu. Partially, Employee Motivation, Leadership Style and Organizational Culture have a positive and significant influence on Employee Performance Productivity at Bank Central Asia (BCA) Bengkulu City. Analysis of the coefficient of determination shows that the three independent variables together influence Employee Performance Productivity (Y) by 75.5%, while the remaining 24.5% is the influence of independent variables outside the research model.

© 2024 The Author(s): This article is distributed under a Creative Commons Attribution ShareAlike (CC BYSA 4.0)

1. PENDAHULUAN

Meningkatnya persaingan industri di era modern sekarang ini menjadi alasan mengapa sumber daya manusia itu sangatlah penting perannya dalam perkembangan sebuah perusahaan. Sukses tidaknya suatu perusahaan dapat dilihat dari aspek sumber daya manusia yang ada dalam lingkup perusahaan tersebut. Produktivitas yang baik hanya bisa tercipta dari sumber daya manusia yang handal. Setiap perusahaan pasti menginginkan seluruh karyawannya bisa terampil, kompeten, disiplin, serta bertanggulng jawab terhadap pekerjaannya (Ekhsan, & Mariyono, 2020).

Tanggal 21 Februari 1957, PT Bank Central Asia (BCA) resmi didirikan dengan nama Bank Central Asia NV. Sebagai pilar ekonomi Indonesia dan menjadi kepercayaan masyarakat, BCA memiliki peran penting dalam pertumbuhan ekonomi negara. Untuk tetap menjadi bank terkemuka di mata masyarakat Indonesia, BCA perlu terus berkembang secara berkualitas sesuai dengan misinya. Misi BCA adalah membangun institusi yang unggul di bidang penyelesaian pembayaran dan solusi keuangan untuk nasabah bisnis dan perseorangan. BCA berkomitmen untuk memahami berbagai kebutuhan nasabah dan memberikan layanan finansial yang sesuai guna mencapai kepuasan optimal bagi mereka. Selain itu, BCA juga bertujuan meningkatkan nilai franchise dan kepentingan para pemangku kepentingan BCA. Salah satu cabang BCA yang dapat disebutkan sebagai contoh adalah BCA Kota Bengkulu (Rumengan, et al., 2017).

Penting bagi perusahaan atau organisasi, termasuk Perusahaan BCA Kota Bengkulu, untuk menjaga produktivitas kerja karyawan guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Produktivitas kerja karyawan merupakan masalah yang hangat dan tidak akan ada habisnya untuk dibahas. Permasalahan yang terkait dalam produktivitas juga merupakan isu strategis bagi perusahaan yang memprogram sumber daya manusia. Banyak aspek internal dan eksternal yang mendukung terciptanya produktivitas kerja yang efektif dan efisien dalam suatu perusahaan. Apalagi jika dikaitkan dengan masalah globalisasi yang melanda saat ini yang dampaknya bisa kita rasakan (Ekhsan, & Mariyono, 2020). Peningkatan produktivitas karyawan dalam sebuah perusahaan bisa dilihat serta ditentukan melalui output kinerja seorang karyawan. Kinerja sendiri merupakan output karyawan, baik secara kualitas kerja dan kuantitas kerja yang didapatkan dari seorang karyawan didalam menyelesaikan tugas yang diembannya dengan rasa penul tanggung jawab dan kehati-hatian.

Keberhasilan sebagian besar bisnis dapat diatributkan pada dedikasi karyawan yang bekerja dengan tingkat produktivitas yang tinggi (Itumbiri, 2013). Hanaysha (2016) mencatat bahwa produktivitas kerja melainkan peran kunci dalam membangun organisasi yang kompetitif, mencapai tujuan perusahaan, menunjukkan kinerja yang unggul, dan memenuhi ekspektasi organisasi. Produktivitas kerja karyawan, sebagaimana dijelaskan oleh Ardana et al. (2014), adalah perbandingan antara hasil yang dicapai dengan kontribusi tenaga kerja. Hamali (2013) menekankan bahwa kesuksesan perusahaan tergantung pada Sumber Daya Manusia (SDM) yang berkinerja baik, dan produktivitas kerja menjadi keunggulan kompetitif bagi perusahaan. Upaya untuk mencapai produktivitas kerja yang tinggi melibatkan dorongan karyawan untuk meningkatkan kemampuan mereka, memastikan efektivitas dan efisiensi pencapaian tujuan perusahaan. Huzain (2015) berpendapat bahwa motivasi yang terus-menerus dari pemimpin akan mendorong karyawan untuk menjadi lebih baik, lebih berdedikasi, disiplin, jujur, dan loyal terhadap perusahaan. Kien (2012) menyoroti manfaat produktivitas kerja yang meningkat, termasuk keunggulan kompetitif, pemeliharaan hasil strategis, pencapaian tujuan organisasi, dan pemenuhan nilai bagi pemangku kepentingan (Purnami et al., 2019). Definisi produktivitas kerja, sebagaimana diungkapkan oleh Siagian (2001) dan Sunyoto (2012), mencakup kemampuan memanfaatkan secara optimal sumber daya yang ada, mempertimbangkan hubungan antara input dan output perusahaan, serta memaksimalkan peran tenaga kerja dalam suatu periode waktu tertentu. Secara keseluruhan, produktivitas kerja karyawan dapat

diartikan sebagai hasil keseluruhan yang dihasilkan oleh karyawan, diukur dengan mempertimbangkan waktu dan optimalisasi semua sumber daya yang tersedia.

Husein (2000) menyajikan enam faktor utama yang menjadi penentu produktivitas tenaga kerja, mencakup: 1) sikap kerja; 2) tingkat ketrampilan; 3) hubungan antara tenaga kerja dan pimpinan; 4) manajemen produktivitas; 5) efisiensi tenaga kerja; dan 6) kewiraswastaan. Sementara itu, Ranft (Timpe, 2000) mengidentifikasi tujuh kunci untuk mencapai produktivitas dan kreativitas tinggi, melibatkan: 1) keahlian dan manajemen yang bertanggung jawab; 2) kepemimpinan yang luar biasa, dengan pengaruh terbesar dari segi produktivitas berasal dari kepemimpinan manajerial; 3) kesederhanaan dalam struktur organisasional dan operasional, dengan penekanan pada keberlanjutan dan adaptabilitas terhadap perubahan; 4) kepegawaian yang efektif; 5) tugas yang menantang; 6) perencanaan dan pengendalian tujuan; dan 7) pelatihan manajerial khusus.

Produktivitas kerja karyawan dapat dipengaruhi oleh sejumlah faktor, antara lain tingkat pendidikan, pelatihan, keterampilan, disiplin, sikap, etika kerja, motivasi, lingkungan kerja, sarana produksi, dan kesehatan, sebagaimana diungkapkan oleh Sutrisno (2009). Oleh karena itu, penting untuk memberikan perhatian yang cukup terhadap produktivitas kerja karyawan. Rendahnya produktivitas kerja karyawan dapat disebabkan oleh moral kerja yang rendah, di mana para karyawan cenderung menggunakan waktu kerja untuk tugas-tugas yang tidak sesuai dengan tujuan organisasi. Hal ini dapat mengakibatkan tingginya tingkat pemalasan atau bahkan praktik korupsi jam kelrja (Swandono, 2016). Selain itu, faktor-faktor seperti motivasi karyawan, gaya kepemimpinan, dan budaya organisasi juga dapat berperan dalam memengaruhi produktivitas karyawan.

Produktivitas kerja merupakan isu yang memerlukan perhatian serius dari pihak perusahaan, karena peningkatan produktivitas tidak akan terjadi secara otomatis. Diperlukan upaya dan partisipasi aktif baik dari perusahaan maupun karyawan sendiri. Salah satu strategi untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan adalah melalui pemberian motivasi, baik itu dalam bentuk motivasi positif maupun motivasi negatif, seperti yang disampaikan oleh Purwanto dan Wulandari (2016). Menurut Siagian (2001), motivasi melibatkan seluruh proses memberikan dorongan kerja kepada bawahan sehingga mereka bersedia bekerja dengan penuh dedikasi untuk mencapai tujuan organisasi secara efisien dan ekonomis. Penelitian yang dilakukan oleh Utami (2014) menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif yang kuat dan signifikan antara tingkat motivasi dengan produktivitas kerja karyawan. Oleh karena itu, pemberian motivasi yang efektif dapat menjadi kunci dalam meningkatkan kinerja dan produktivitas karyawan di lingkungan kerja.

Motivasi memiliki peran yang sangat penting dalam konteks karyawan, karena kurangnya motivasi dapat mengakibatkan rendahnya semangat kerja, yang pada gilirannya dapat merugikan pencapaian tujuan bisnis perusahaan. Oleh karena itu, perusahaan perlu memberikan perhatian khusus terhadap motivasi karyawan guna menjaga kelancaran hubungan antara perusahaan dan karyawan tanpa adanya dampak merugikan bagi kedua belah pihak. Motivasi diartikan sebagai faktor yang dapat mendorong seseorang untuk memiliki keinginan dan kesediaan untuk bekerja dengan penuh semangat, setta memobilisasi seluruh kemampuan yang dimiliki untuk menyelesaikan tugas dengan antusiasme (Karma et al., 2016). Menurut Samsudin (2006), motivasi merupakan suatu proses pengaruh atau dorongan dari luar terhadap individu atau kelompok kerja, dengan tujuan agar mereka mau melaksanakan tugas yang telah ditetapkan. Meskipun seseorang yang termotivasi akan berusaha keras untuk mencapai tujuannya, namun hasil dari upaya tersebut belum tentu sesuai dengan produktivitas yang diharapkan, terutama jika tidak diarahkan sesuai dengan tujuan yang diinginkan oleh organisasi. Kebutuhan manusia, seperti penghindaran kegagalan dan hasrat untuk mencapai keberhasilan, juga merupakan faktor penting dalam motivasi (Zameer et al., 2014). Motivasi

dapat dianggap sebagai dorongan internal yang mendorong karyawan untuk mencapai tujuan mereka. Karma et al. (2016) mengidentifikasi beberapa indikator motivasi, seperti motivasi berafiliasi, motivasi berkuasa, dan motivasi berprestasi, yang dapat memengaruhi kinerja karyawan dalam mencapai tujuan perusahaan.

Sampai saat ini, kepemimpinan masih menjadi topik yang menarik untuk dikaji dan diteliti, karena paling sering diamati namun merupakan fenomena yang sedikit dipahami. Fenomena gaya kepemimpinan di Indonelsia menjadi sebuah masalah menarik dan berpengaruh besar dalam kehidupan politik dan bernegara. Dalam dunia bisnis, gaya kepemimpinan berpengaruh kuat terhadap jalannya organisasi dan kelangsungan hidup organisasi. Peran kepemimpinan sangat strategis dan penting dalam sebuah organisasi sebagai salah satu penentu keberhasilan dalam pencapaian misi, visi dan tujuan suatu organisasi. Maka dari itu, tantangan dalam mengembangkan strategi organisasi yang jelas terutama terletak pada organisasi di satul sisi dan tergantulng pada kepemimpinan (Portelr, dalam Sunarsih, 2001).

Kepemimpinan adalah kemampuan untuk mempengaruhi orang lain untuk mencapai tujuan dengan antusias. Seorang pemimpin harus mampu mempengaruhi para bawahannya untuk bertindak sesuai dengan visi, misi dan tujuan perusahaan. Pemimpin harus mampu memberikan wawasan, membangkitkan kebanggaan, serta menumbuhkan sikap hormat dan kepercayaan dari bawahannya. Pemimpin yang efektif adalah pemimpin yang mengakui kekuatan-kekuatan penting yang terkandung dalam individu. Setiap individu memiliki kebutuhan dan keinginan yang berbeda-beda. Pemimpin perlu memiliki fleksibilitas dalam memahami potensi yang dimiliki oleh setiap individu dan menghadapi berbagai permasalahan yang dihadapi oleh mereka. Dengan mengadopsi pendekatan ini, pemimpin dapat mengimplementasikan aturan dan kebijakan organisasi dengan tepat, serta menugaskan tugas dan tanggung jawab secara efektif. Pendekatan ini juga sejalan dengan upaya untuk membangun komitmen organisasi dari para karyawan, yang pada gilirannya diharapkan dapat meningkatkan kepuasan karyawan terhadap pekerjaan mereka dan secara efektif meningkatkan kinerja karyawan (Djatola, 2019). Konsep gaya kepemimpinan situasional diukur melalui variabel tingkat gaya kepemimpinan situasional dengan indikator-indikator seperti perilaku tugas, perilaku hubungan, dan kematangan pengikut atau kelompok (Karma et al., 2016). Dengan memahami situasi dan karakteristik individu atau kelompok, pemimpin dapat memilih gaya kepemimpinan yang paling sesuai untuk mencapai tujuan organisasi dengan efektif.

Selain faktor gaya kepemimpinan yang dapat mempengaruhi produktifitas karyawan juga terdapat faktor budaya organisasi. Banyak perusahaan memilki individu dengan kemampuan intelektual yang tinggi, namun seringkali kelunggulan intelektual ini tidak tercermin dalam kinerja yang optimal. Salah satu faktor utama yang dapat menyebabkan ketidaksesuaian tersebut adalah budaya organisasi yang tidak baik. Pentingnya faktor budaya ini semakin menonjol ketika elemen-elemen kunci terkait dengan faktor ini turut berperan. Memperbaiki kinerja terutama sulit dilakukan dalam konteks budaya organisasi (Karma et al., 2016). Budaya organisasi mencerminkan cara individu berperilaku di lingkungan kerja, menunjukkan ciri khas dan sifat yang memengaruhi kinerja karyawan. Suryadi & Rosyidi (2013) menyatakan bahwa budaya yang menyenangkan berperan penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Budaya organisasi juga dapat dianggap sebagai kumpulan keyakinan yang dianut oleh anggota organisasi, sebagaimana dikemukakan oleh Abdullah & Arisanti (2010). Pada beberapa kasus, manajemen perusahaan tidak selalu menyadari peran penting budaya organisasi dalam proses transformasi, fokusnya lebih pada aspek strategis. Karena peran besar budaya organisasi, penting bagi perusahaan untuk mempertimbangkan aspek ini saat melakukan proses transformasi. Beberapa penelitian sebelumnya, seperti yang disampaikan oleh Adnya (2010), menegaskan bahwa gaya kepemimpinan situasional dan budaya organisasi di perusahaan daerah pasar Kabupaten Bandung memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Ojo (2009) berpendapat bahwa setiap individu perlu mengintelrnalisasi budaya dan nilai-nilai

organisasi. Kemampuan karyawan dalam meresapi budaya organisasi akan mempengaruhi cara mereka menanggapi tantangan dalam pekerjaan. Jika ada kebutuhan untuk mengubah budaya organisasi, karyawan sebaiknya diberi kesempatan untuk memahaminya terlebih dahulu, karena hal ini dapat berdampak pada kinerja mereka. Anggiriawan (2015) dalam penelitiannya menyimpulkan bahwa semakin sesuai budaya yang dikembangkan, semakin berhasil kinerja organisasi. Budaya organisasi mencerminkan nilai-nilai yang dianut oleh suatu organisasi. Indikator budaya organisasi dapat merujuk pada tujuh karakteristik, yaitu inovasi dan pengambilan risiko, perhatian terhadap rincian, orientasi hasil, orientasi terhadap orang, orientasi terhadap tim, keagresifan, dan stabilitas (Karma et al., 2016). Adapun tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui Pengaruh Motivasi Karyawan, Gaya Kepimpinan, Dan Budaya Organisasi Terhadap Produktivitas Kinerja Karyawan Di Perusahaan Bank BCA Kota Bengkulu.

2. METODE PENELITIAN

Metode penelitian yang akan digunakan adalah metode kuantitatif deskriptif. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian deskriptif dengan pendekatan kuantitatif yang bertujuan mengungkapkan suatu apa adanya. Menurut Arikunto (2006) mengungkapkan bahwa penelitian deskriptif tidak di maksudkan untuk menguji hipotesis tertentu, tetapi hanya menggambarkan apa adanya tentang suatu variabel. Menurut Arikunto (2006) dengan penelitian kuantitatif, banyak dituntut menggunakan angka, mulai dari pengumpulan data penafsiran terhadap data tersebut, serta penampilan dari hasilnya. Jadi dapat disimpulkan bahwa penelitian deskriptif kuantitatif dalam penelitian ini adalah untuk melihat, meninjau dan menggambarkan dengan angka tentang objek yang diteliti seperti apa adanya dan menarik kesimpulan tentang hal tersebul sesuai fenomena yang tampak pada saat penelitian dilakukan. Pendekatan kuantitatif berarti pendekatan yang bersifat "menjumlahkan atau mengumpulkan". Dalam penelitian sosial, metode statistik merupakan representasi metode kuantitatif yang paling jelas, karena di dalam metode ini ada proses "kuantifikasi", yaitu proses memberi angka terhadap"kualitas" sesuatu hal (Donatus, 2016).

Dalam penelitian ini yang menjadi populasi adalah seluruh Karyawan Di Perusahaan Bank BCA Kota Bengkulu. Untuk menentukan sampel penelitian, peneliti menggunakan metode teknik nonprobability sampling dengan meliputi purposive sampling. Menurut (Sugiyono, 2013) teknik purposive sampling ialah teknik penentuan sampel dengan pertimbangan tertentu. Peneliti memilih orang sebagai sampel dengan memilih orang yang benar-benar memiliki kompetensi dengan topik penelitian, seperti kriteria. Teknik ini mencakup orang-orang yang diseleksi atas dasar kriteria-kriteria tertentu yang dibuat peneliti berdasarkan tujuan penelitian tersebut. Sampel dalam penelitian ini yaitu sebesar 150 karyawan BCA Kota Bengkulu.

Uji hipotesis dalam penelitian ini menggunakan model regresi berganda. Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh antara variabel independen (bebas) terhadap variabel dependen (terikat) (Ghozali, 2016). Uji Hipotesis yang dilakukan dalam penelitian ini adalah Uji t (Uji Signifikasi Individual), Uji F (Uji Signifikasi Simulltan), dan Uji R2 Determinasi (Uji Koefisien Determinasi).

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Uji Instrumen dan Uji Asumsi Klasik

Pengujian validitas pada instrumen penelitian memiliki tujuan untuk menilai sejauh mana suatu pernyataan atau elemen dapat dianggap sebagai indikator yang tepat dari variabel penelitian yang sedang diukur. Validitas instrulmen penelitian dievaluasi melalui korelasi Pearson, dan hasil pengujian validitas menunjukkan bahwa semua nilai signifikansi variabel penelitian ini adalah < 0,05. Dari hasil uji tersebut, dapat disimpulkan bahwa setiap pernyataan dalam

kuesioner dianggap valid. Oleh karena itu, setiap butir pernyataan dalam kuesioner penelitian dapat digunakan secara efektif dalam penelitian ini untuk variabel X1, X2, X3, dan Y. Sebagai langkah selanjutnya, salah satu metode pengujian reliabilitas yang digunakan adalah dengan menggunakan alpha Cronbach.

Tabel 1. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha
Motivasi Karyawan (X1)	0.930
Gaya Kepimpinan (X2)	0.923
Budaya Organisasi (X3)	0.898
Produktivitas Kinerja Karyawan (Y)	0.816

Sumber: Data diolah, 2023

Tabel 2. Hasil Uji Normalitas dan Multikolinearitas

Jenis Pengujian	Signifikansi	Kesimpulan
Uji normalitas:		
1-S Kolmogorov-Smirnov	0, .055c	Datanya berdistribusi normal
Uji multikolinearitas :	**VIF**	
Motivasi Karyawan (X1)	8.683	Tidak terjadi Multikolinearitas
Gaya Kepimpinan (X2)	9.059	
Budaya Organisasi (X3)	6.846	

Sumber: Data diolah, 2023

Berdasarkan Tabel 2, dapat disimpulkan bahwa nilai signifikansi dari uji Kolmogorov-Smirnov adalah 0,200, melebihi tingkat signifikansi yang ditetapkan sebesar 0,05. Oleh karena itu, dapat diambil kesimpulan bahwa distribusi data residual bersifat normal. Artinya, data yang diamati dapat dianggap sebagai representasi yang memadai dari populasi yang sedang diteliti. Berdasarkan Tabel 2 di atas, Tolerance dari setiap variabel dalam model penelitian ini melebihi 0,10, dan Variance Inflation Factor (VIF) dari masing-masing variabel kurang dari 10. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa tidak ada tanda-tanda masalah multikolinieritas pada model ini.

Tabel 3. Hasil Uji Model Regresi Linier Berganda

Variabel	Koefisien	t	Sig.	F	Sig.	Koefisien Determinasi
(Konstan)	0.243					**R Square**
Motivasi Karyawan (X1)	0.097	4.391	0.000	**201.577**	**0.000**	0.755
Gaya Kepimpinan (X2)	0.060	2.229	0.027			**Adj. R square**
Budaya Organisasi (X3)	0.085	2.141	0.034			0.751
a.Variabel terikat: Produktivitas Kinerja Karyawan						

Sumber: Data diolah, 2023

Motivasi Karyawan (X1) t hitung 4.391 > t tabel 1,987, probabilitas 0,000 < 0,05 sehingga H0 ditolak, mengartikan secara parsial Motivasi Karyawan memengaruhi Produktivitas Kinerja Karyawan (Y). Gaya Kepimpinan (X2) memperoleh 2.229 (t hitung) > 1,987, probabilitas 0,027 < 0,05 maka H2 diterima, mengartikan Gaya Kepimpinan (X2) memengaruhi Produktivitas Kinerja Karyawan (Y) secara parsial. Budaya Organisasi (X3) memperoleh 2.141 (t hitung) > 1,987, dengan probabilitas 0,034 < 0,05 maka H3 diterima, mengartikan Budaya Organisasi (X3) memengaruhi Produktivitas Kinerja Karyawan (Y) secara parsial. Berdasarkan Tabel 3, perolehan f hitung 201.577 > f tabel 2,65 Dengan probabilitas sebesar 0,000 yang kurang dari nilai signifikansi 0,05, dapat diambil kesimpulan bahwa H4 diterima. Hal ini mengindikasikan

bahwa secara bersama-sama, semua faktor independen dalam penelitian ini memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Produktivitas Kinerja Karyawan.

Berdasarkan tabel 3 di atas, perolehan R Square senilai 0,755 mengartikan Motivasi Karyawan (X1), Gaya Kepimpinan (X2) dan Budaya Organisasi (X3) mempengaruhi Produktivitas Kinerja Karyawan (Y) sebanyak 75,5%, sementara 24,5% sisanya pengaruh variabel bebas di luar model. Konstanta dalam persamaan regresi ini adalah 0.243, yang mengindikasikan bahwa jika variabel independen (X1, X2, X3) memiliki nilai 0 (nol), maka variabel dependen (Y) akan memiliki nilai 0.243. Dengan kata lain, tanpa adanya Motivasi Karyawan (X1), Gaya Kepemimpinan (X2), dan Budaya Organisasi (X3), Produktivitas Kinerja Karyawan (Y) akan memiliki nilai 0.243. Konstanta ini memiliki nilai positif, yang menunjukkan adanya pengaruh positif terhadap Produktivitas Kinerja Karyawan (Y).

Koefisien regresi ($\beta 1$) untuk variabel X1 adalah 0.097. Artinya, setiap kenaikan satu unit dalam Motivasi Karyawan (X1) akan diikuti oleh peningkatan Produktivitas Kinerja Karyawan sebesar 0.097. Nilai positif ini menunjukkan hubungan positif antara X1 dan Y. Koefisien regresi ($\beta 2$) untuk variabel X2 adalah 0.060. Ini berarti setiap kenaikan satu unit dalam Gaya Kepemimpinan (X2) akan menyebabkan peningkatan Produktivitas Kinerja Karyawan sebesar 0.060. Nilai positif menandakan hubungan positif antara X2 dan Y. Koefisien regresi ($\beta 3$) untuk variabel X3 adalah 0.085. Ini mengindikasikan bahwa setiap kenaikan satu unit dalam Budaya Organisasi (X3) akan menghasilkan peningkatan Produktivitas Kinerja Karyawan sebesar 0.085. Nilai positif menunjukkan hubungan positif antara X3 dan Y.

Persamaan regresi linier berganda yang dihasilkan dari hasil tersebut adalah:

$$Y=0.243+0.097X1+0.060X2+0.085X3+\varepsilon$$

Untuk menentukan variabel independen mana yang paling dominan memengaruhi variabel dependent, kita dapat melihat nilai Standardized Coefficients Beta pada masing-masing variabel independen. Berdasarkan Tabel 3, disimpulkan bahwa variabel yang paling berpengaruh dominan terhadap Produktivitas Kinerja Karyawan (Y) adalah variabel Motivasi Karyawan (X1) dengan nilai Standardized Coefficients Beta sebesar 0.457 (Maja & Sudibia, 2012).

Pengaruh Motivasi Karyawan terhadap Produktivitas Kinerja Karyawan

Motivasi Karyawan secara positif berdampak signifikan pada Produktivitas Kinerja Karyawan di Perusahaan Bank Celntral Asia (BCA) Kota Bengkulu, sebagaimana terlihat dari koefisien regresi X1 sebesar 0.097. Hasil uji t menunjukkan bahwa Motivasi Karyawan (X1) memiliki nilai t hitung sebesar 4.391, melebihi nilai t tabel 1,987, dengan probabilitas 0,000 yang lebih rendah dari 0,05. Oleh karena itu, secara parsial dapat disimpulkan bahwa Motivasi Karyawan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Produktivitas Kinerja Karyawan di Perusahaan Bank Central Asia (BCA) Kota Bengkulu.

Motivasi atau dorongan kerja, etos atau semangat kerja seorang karyawan dan didukung dengan lingkungan kerja tempat berlangsungnya kegiatan kerja setiap harinya. Seorang karyawan yang memiliki kedisiplinan, motivasi dan semangat kerja yang tinggi akan mampu melakukan pekerjaannya secara baik dan maksimal, dengan demikian target produktivitas perusahaan akan tercapai. Motivasi kerja seorang pekerja dapat disusun sebagai berikut: Prestasi (*Achievement*), Pengakuan (*Recognition*), Tantangan (*Challenge*), Tanggung jawab (*Responsibility*), Pengembangan diri (*Development*), Ketelrlibatan (*Involvelment*), dan Peluang (*Opportunities*) (Saleh & Utomo, 2018).

Pengaruh Gaya Kepimpinan terhadap Produktivitas Kinerja Karyawan

Gaya Kepimpinan memiliki dampak yang signifikan terhadap Produktivitas Kinerja Karyawan, sebagaimana terindikasi dari nilai koefisien regresi X2 sebesar 0.060. Hal ini menegaskan adanya hubungan positif antara Gaya Kepimpinan dan Produktivitas Kinerja Karyawan di

Perusahaan Bank Central Asia (BCA) Kota Bengkulu. Selanjutnya, hasil uji t menunjukkan bahwa Gaya Kepimpinan (X2) memiliki nilai t hitung sebesar 2.229, melebihi nilai t tabel sebesar 1,987, dengan probabilitas 0,027 yang lebih kecil dari 0,05. Oleh karena itu, H2 dapat diterima, menunjukkan bahwa Gaya Kepimpinan (X2) berpengaruh secara parsial terhadap Produktivitas Kinerja Karyawan (Y).

Kepemimpinan merupakan kemampuan untuk mempengaruhi kelompok menuju pencapaian sasaran. Organisasi membutuhkan kepemimpinan dan manajemen yang kuat untuk meraih efelktivitas yang optimal. Dalam dulnia yang dinamis dewasa ini, organisasi membutuhkan pemimpin untuk menantang status quo, menciptakan visi tentang masa depan, dan memberikan inspirasi kepada para anggota organisasi agar bersedia mencapai visi itu (Robbins, 2006). Sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Zebula (2017) bahwa hasil penelitian menunjulkkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan pada gaya kepemimpinan transaksional dan transformasional terhadap produktivitas kerja karyawan secara simultan maupun parsial sebesar 0,675 atau 67,5%. Produktivitas adalah usaha untuk efisien menggunakan sumber daya yang tersedia untuk menghasilkan output. Menurut Siagian, kepemimpinan memainkan peranan yang dominan, krusial, dan kritikal dalam keseluruhan upaya guna peningkatan produktivitas kerja pada organisasi (Siagian, 2002). Peranan tersebut dapat dilihat dari bagaimana pemimpin memotivasi bawahan dan menolong mereka dalam meningkatkan produktivitas guna mencapai tujuan dari organisasi.

Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Produktivitas Kinerja Karyawan

Budaya organisasi memiliki dampak signifikan terhadap produktivitas kinerja karyawan, seperti yang terindikasi oleh nilai koefisieln regresi X3 sebesar 0.085. Hal ini menggambarkan adanya pengaruh positif antara Budaya Organisasi dan Produktivitas Kinerja Karyawan di Perusahaan Bank Central Asia (BCA) Kota Bengkulu. Dalam uji t nilai (t hitung) untuk Budaya Organisasi (X3) adalah sebesar 2.141, melebihi nilai kritis 1.987, dengan probabilitas 0.034 < 0.05. Oleh karena itu, H3 diterima, yang mengindikasikan bahwa Budaya Organisasi (X3) secara parsial memengaruhi Produktivitas Kinerja Karyawan (Y).

Budaya organisasi memiliki dampak yang signifikan dalam meningkatkan produktivitas kerja pegawai. Komunikasi internal yang efektif berkontribusi dalam menciptakan budaya organisasi yang positif, kondusif, dan relatif stabil. Penelitian yang dilakukan, sejalan dengan hasil studi oleh Risnawan (2018), menunjukkan bahwa Budaya Organisasi memberikan pengaruh sebesar 30.61% terhadap Produktivitas Kerja, sedangkan pengaruh dari faktor-faktor diluar variabel Budaya Organisasi mencapai 69.39%. Budaya organisasi berkembang seiring waktu dan berakar pada nilai-nilai yang diperkuat oleh keyakinan pegawai, yang kemudian menghasilkan komitmen yang kuat. Keberlanjutan budaya tersebut didukung oleh kekuatan internal yang terus beroperasi. Fungsi budaya organisasi meliputi peran sebagai perekat, pendorong kesatuan, identitas, citra, dan motivator bagi semua anggota organisasi. Sesuai dengan pandangan Luthans (seperti dijelaskan oleh Iskandar, 2012), budaya organisasi mencakup norma-norma dan nilai-nilai yang membimbing perilaku anggota organisasi, yang kemudian mendorong anggota untuk berperilaku sesuai dengan norma yang ada agar diterima oleh lingkungannya.

Pengaruh Motivasi Karyawan, Gaya Kepimpinan dan Budaya Organisasi terhadap Produktivitas Kinerja Karyawan

Motivasi karyawan, gaya kepemimpinan, dan buldaya organisasi secara bersamaan mempengaruhi produktivitas kinerja karyawan di Perusahaan Bank Central Asia (BCA) Kota Bengkulu. Hal ini terbukti dengan nilai (F hitung) sebesar 201.577, yang melebihi nilai (f tabel) sebesar 2.65, dan probabilitas sebesar 0.000 yang lebih kecil dari 0.05. Oleh karena itu, kesimpulannya adalah H4 diterima, menunjukkan bahwa semua faktor independen dalam penelitian ini secara simultan berpengaruh terhadap produktivitas kinerja karyawan di

Perusahaan Bank Central Asia (BCA) Kota Bengkulu. Berdasarkan koefisien determinasi sebesar 0.755, dapat disimpulkan bahwa motivasi karyawan (X1), gaya kepemimpinan (X2), dan budaya organisasi (X3) memberikan kontribusi sebanyak 75.5% terhadap variabilitas produktivitas kinerja karyawan (Y). Sisanya, sekitar 24.5%, dipengaruhi oleh faktor-faktor di luar model yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

4. KESIMPULAN

Hasil penelitian menunjukkan H1 diterima dan Ho ditolak, maka artinya variabel Motivasi Karyawan (X1), Gaya Kepimpinan (X2) dan Budaya Organisasi (X3) berpengaruh secara bersama-sama terhadap variabel Produktivitas Kinerja Karyawan di Perusahaan Bank Central Asia (BCA) Kota Bengkulu. Selanjutnya berdasarkan perhitungan Hasil uji koefisien determinasi menjelaskan bahwa keltiga variabel independen memiliki dampak atau pengaruh Produktivitas Kinerja Karyawan sebanyak 75,5%, sementara 24,5% Pengaruh variabel independen yang tersisa di luar model.

5. SARAN

Berdasarkan hasil penelitian serta pembahasan maka saran yang dapat dirumuskan adalah Perbaikan Program Motivasi Karyawan, mempromosikan aspek-aspek positif dari budaya untuk membuat perubahan yang mendukung kinerja yang lebih baik. Menyarankan implementasi program pengelmbangan karyawan yang bertujuan meningkatkan keterampilan dan pengetahuan, yang dapat meningkatkan produktivitas secara keseluruhan. Mendorong keterlibatan karyawan dengan cara yang lebih aktif. Perusahaan secara rutin mengevaluasi efektivitas strategi motivasi, gaya kepemimpinan, dan budaya organisasi, serta melakukan penyempurnaan berdasarkan umpan balik dan hasil evaluasi.

6. DAFTAR PUSTAKA

Abdullah & Herlin, A. (2010). Pengaruh Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi dan Akuntabilitas Publik terhadap Kinerja Organisasi. Jurnal Ekonomi dan Bisnis. 9(2), pp:118-134.

Adnya, I. P. G. O. P. (2010). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Situasional dan Budaya Organisasi pada Kinerja Karyawan Di Perusahaan Daerah Pasar Kabupaten Bandung. Tesis. Universitas Udayana.

Anggiriawan, P. B. (2015). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Organisasi Dengan Penerapan Good Governance Sebagai Variabel Moderasi. Tesis.Ulniversitas Udayana.

Ardana, I. K., Muljiati, N. W., & Ultama, I. W. M. (2014). Manajemen Sumber Daya Manusia (1st eld.). Yogyakarta: Graha Ilmu.

Arikunto, S. (2006). Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktis. Jakarta: Rineka Cipta.

Djatola, H. R. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank BNI Syariah Palu. JAMIN: Jurnal Aplikasi Manajemen dan Inovasi Bisnis, 1(2), 84-103.

Donatus, S. K. (2016). Pendekatan Kuantitatif dan Kualitatif Dalam Penelitian Ilmu Sosial: Titik Kesamaan dan Perbedaan. Studia Philosophica et Theologica, 16(2), 197-210.

Ekhsan, M., & Mariyono, R. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Islami, Budaya Organisasi Islami Dan Insentif Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT Yanmar Indonesia. Jelsya (Jurnal Ekonomi dan Ekonomi Syariah), 3(2), 265-275.

Hamali, A. Y. (2013). Pengaruh Motivasi terhadap Produktivitas Kerja: Studi Kasus Pada PT X Bandung. The Winners, 14(2), 77–86. Retrieved from http://joulrnal.binuls.ac.id/indelx.php/winnelrs/articlel/download/647/624

Hanaysha, J. (2016). Testing the Effelcts of Employee Empowerment , Teamwork , and Employee Training on Elmployee Productivity in Higher Education Sector. International

Journal of Learning & Development, 6(1), 164–178. https://doi.org/10.5296/ijld.v6i1.9200

Husein, U. (2000). Riset Pemasaran dan Penilaian Konsumen. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka.

Huzain, S. (2015). Peran Pimpinan dalam Meningkatkan Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT . Graha Mandala Sakti. El-Journal Ilmu Pemerintahan, 3(1), 479–493.

Iskandar, J. (2012). Teori Sosial. Bandung: Puspaga.

Itumbiri, M. P. (2013). Percelived Factors That Affect Employeels' Productivity Within Redelemed Integrated Devellopment Agency a Research Project Submitted in Partial Fullfillment of the Requlirelment for the Award of the Degree of Master of Business Administration, School of Business. School of Business Ulnversity of Nairobi.

Karma, K. F. A., Yasa, G. W., & Ratnadi, N. M. D. (2016). Pengaruh gaya kepemimpinan situasional, budaya organisasi dan motivasi pada kinerja karyawan di PT Bank Pembangunan Daerah Bali Cabang Badung. Jurnal Ekonomi dan Bisnis, 5(11), 3823-3856.

Kien, B. T. (2012). Factors Affecting The Fluctuations Of Labour Productivity In The Construction Projects. Ulniversity of Economic Ho Chi Minh City.

Ojo, O. (2009). Impact Assessment Of Corporate Cultulre On Employee Job Performance. Business Intelligence Journal, Vol 2. No. 2.

Purnami, N. M. I., & Utama, I. W. M. (2019). Pengaruh Pemberdayaan, Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. El-Jurnal Manajemen Universitas Udayana, 8(9), 5611-5631.

Purwanto, A. B., & Wulandari, O. (2016). Pengaruh Motivasi, Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. BBM (Bulletin Bisnis & Manajemen), 2(1).

Risnawan, W. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai di Dinas Cipta Karya, Kebersihan dan Tata Ruang Kabupaten Ciamis. Dinamika: Jurnal Ilmiah Ilmu Administrasi Negara, 5(1), 83-92.

Robbins, P. S. (2006). Perilaku Organisasi. Edisi 10. Jakarta: PT. Indeks.

Rumengan, P., Nangoi, G. B., & Rondonulwul, S. (2017). Pengaruh Corporate Social Responsibility Terhadap Profitabilitas Perusahaan Pada PT Bank Central Asia Periode Tahun 2010-2015. Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi, 5(1).

Saleh, A. R., & Utomo, H. (2018). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Etos Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi Di Pt. Inko Java Semarang. Among Makarti, 11(1).

Samsudin, S. (2006). Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: Pustaka Setia.

Siagian, P. S. (2002). Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja. Jakarta: PT. Rineka Cipta.

Siagian. (2001). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Bumi Aksara.

Sugiyono. (2013). Metodelogi Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D. Bandulng: Alfabeta.

Sunarsih. 2001. Kepemimpinan Transformasional dalam Era Perubahan Organisasi. Jurnal Manajemen dan Bisnis. Vol 5 No. 2, 106-116.

Sunyoto, D. (2012). Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: CAPS.

Suryadi, A., & Rosyidi, H. (2013). Kinerja Karyawan Ditinjau dari Analisis Faktor Budaya Perusahaan. Jurnal Penelitian Psikologi, Vol. 04, No. 02, 166-180.

Sutrisno, H. El. (2009). Manajemen Sumber Daya Manusia (1st eld.). Jakarta: Kencana.

Swandono, S. (2016). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Bagian Produksi Minyak Kelapa Sawit Pt.Mitra Unggul Pusaka Segati Pelalawan Riau). Jom.

Utami, S. P. (2014). Analisis Motivasi, Kepuasan, Kualitas Serta Efelktivitas Kerja di Dalam Peningkatan Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Pelayaran Nasional Indonesia, Jurnal Ilmiah Widya, Volume 2 Nomor 3.

Zameer, H., Ali, S., Nisar, W., Amir, M. 2014. The Impact Of The Motivation On The Elmployee's Performance In Beverage Industry Of Pakistan. International Journal Of Academic Research In Accounting, Finance And Management Sciencels Vol.4, No.1.

Zebula, M. (2017). Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Coca-cola cabang malang. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Coca-Cola Cabang Malang, 15(3)