

Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bank XY

Helena Veronika Taka

Universitas Flores

Correspondence: helenaveronikataka@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan Bank XY di Kabupaten Manggarai, Provinsi Nusa Tenggara Timur. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis explanatory research. Data dikumpulkan melalui kuesioner dari 100 responden yang dipilih menggunakan teknik sampling jenuh. Hasil analisis deskriptif menunjukkan bahwa mayoritas responden berusia 25-40 tahun dan memiliki masa kerja lebih dari 5 tahun. Analisis regresi linier berganda menunjukkan bahwa motivasi kerja dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Koefisien determinasi (R^2) sebesar 0.642 mengindikasikan bahwa 64.2% variasi produktivitas kerja karyawan dapat dijelaskan oleh motivasi kerja dan lingkungan kerja. Penelitian ini menyimpulkan bahwa peningkatan motivasi kerja dan perbaikan lingkungan kerja dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan di sektor perbankan, khususnya di Bank XY Kabupaten Manggarai. Hasil penelitian ini dapat memberikan kontribusi teoretis dalam pengembangan ilmu manajemen sumber daya manusia serta memberikan rekomendasi praktis bagi manajemen bank dalam merumuskan strategi peningkatan produktivitas karyawan yang efektif dan berkelanjutan.

Kata Kunci: Motivasi Kerja; Lingkungan Kerja; Produktivitas Kerja

This is an open access article under the [CC - BY](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/) license.



PENDAHULUAN

Dalam era globalisasi yang semakin kompetitif, sektor perbankan memainkan peran krusial dalam pertumbuhan ekonomi suatu negara. Bank, sebagai lembaga keuangan, dituntut untuk terus meningkatkan kinerja dan produktivitas karyawannya guna mempertahankan posisi kompetitif di pasar (Hamilton et al., 2020). Produktivitas kerja karyawan menjadi faktor penting yang mempengaruhi efisiensi dan efektivitas operasional bank, serta kualitas layanan yang diberikan kepada nasabah. Oleh karena itu, pemahaman mendalam tentang faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan menjadi sangat penting bagi manajemen bank dalam upaya meningkatkan kinerja organisasi secara keseluruhan. Motivasi kerja merupakan salah satu faktor kunci yang mempengaruhi produktivitas karyawan. Menurut Robbins & Judge, (2013), motivasi kerja adalah proses yang menjelaskan intensitas, arah, dan ketekunan seorang individu untuk mencapai tujuannya. Karyawan yang termotivasi cenderung menunjukkan kinerja yang lebih baik, lebih produktif, dan lebih berkomitmen terhadap organisasi. Studi yang dilakukan oleh Zameer et al., (2014) menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif yang signifikan antara motivasi kerja dan produktivitas karyawan di sektor perbankan. Di sisi lain, lingkungan kerja juga memiliki peran penting dalam mempengaruhi produktivitas karyawan. Nitisemito, (2000) mendefinisikan lingkungan kerja sebagai segala sesuatu yang ada di sekitar pekerja dan dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Lingkungan kerja yang kondusif, baik secara fisik maupun non-fisik, dapat meningkatkan semangat kerja karyawan dan pada akhirnya berdampak positif terhadap produktivitas. Penelitian yang dilakukan oleh Jayaweera, (2015) mengonfirmasi bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Penelitian Jayaweera, (2015), penelitian ini dilakukan di sektor perhotelan di Inggris, berfokus pada dampak faktor lingkungan kerja terhadap kinerja pekerjaan dengan motivasi kerja sebagai variabel mediasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Faktor lingkungan kerja (fisik dan non-fisik) memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Motivasi kerja berperan sebagai mediator dalam hubungan antara lingkungan kerja dan kinerja. Lingkungan kerja fisik (seperti suhu, pencahayaan, dan ventilasi) mempengaruhi motivasi dan kinerja karyawan.

Faktor non-fisik (seperti beban kerja dan dukungan supervisor) juga berpengaruh signifikan. Penelitian ini menekankan pentingnya menciptakan lingkungan kerja yang kondusif untuk meningkatkan motivasi dan kinerja karyawan di industri perhotelan. Implikasi penelitian ini menunjukkan bahwa manajer hotel perlu memperhatikan baik aspek fisik maupun non-fisik dari lingkungan kerja untuk meningkatkan motivasi dan kinerja karyawan. Penelitian Zameer et al., (2014), penelitian ini dilakukan di industri minuman Pakistan, berfokus pada dampak motivasi terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Terdapat hubungan positif yang signifikan antara motivasi dan kinerja karyawan. Faktor-faktor motivasi yang diteliti meliputi gaji, promosi, keamanan kerja, dan kondisi kerja. Karyawan yang lebih termotivasi menunjukkan kinerja yang lebih baik. Penelitian ini menemukan bahwa motivasi memainkan peran kunci dalam meningkatkan produktivitas dan efisiensi karyawan. Gaji dan insentif finansial ditemukan sebagai faktor motivasi yang sangat penting di industri minuman Pakistan. Implikasi penelitian ini menyarankan bahwa perusahaan di industri minuman perlu fokus pada strategi motivasi yang efektif, terutama yang berkaitan dengan kompensasi dan pengembangan karir, untuk meningkatkan kinerja karyawan.

Penelitian oleh Dhermawan et al., (2012) tentang Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja, Kompetensi, dan Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja dan kinerja pegawai. Lingkungan kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kepuasan kerja dan kinerja pegawai. Penelitian oleh Munparidi, (2012) tentang Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Pelatihan, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Perusahaan Daerah Air Minum Tirta Musi Kota Palembang. Hasil penelitian menunjukkan Motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Lingkungan kerja berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian oleh Pratama & Wismar'ain, (2018) tentang Pengaruh Pelatihan dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Meskipun telah banyak penelitian yang mengkaji hubungan antara motivasi kerja, lingkungan kerja, dan produktivitas karyawan, masih terdapat beberapa gap yang perlu dieksplorasi lebih lanjut. Pertama, mayoritas penelitian terdahulu berfokus pada sektor manufaktur atau jasa secara umum, sementara penelitian spesifik di sektor perbankan, khususnya di daerah Kabupaten Manggarai, Nusa Tenggara Timur, masih terbatas. Kedua, banyak studi yang meneliti pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja secara terpisah, namun masih sedikit yang mengkaji interaksi kedua faktor tersebut secara simultan terhadap produktivitas kerja karyawan bank. Penelitian ini bertujuan untuk mengisi gap tersebut dengan menganalisis pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan Bank XY di Kabupaten Manggarai, Provinsi Nusa Tenggara Timur. Pemilihan lokasi penelitian di Kabupaten Manggarai didasarkan pada pertimbangan bahwa daerah ini merupakan salah satu pusat ekonomi di Nusa Tenggara Timur yang sedang berkembang, namun masih menghadapi berbagai tantangan dalam hal sumber daya manusia dan infrastruktur.

Berdasarkan pengamatan penelitian, beberapa permasalahan terkait dengan produktivitas kerja yakni tingkat produktivitas karyawan Bank XY di Kabupaten Manggarai cenderung lebih rendah dibandingkan dengan cabang-cabang bank di kota-kota besar. Terdapat ketidakkonsistenan dalam pencapaian target kerja, terutama dalam hal penyaluran kredit dan penghimpunan dana pihak ketiga. Kualitas layanan nasabah yang belum optimal, ditandai dengan adanya keluhan nasabah terkait kecepatan dan akurasi layanan. Tingkat turnover karyawan yang relatif tinggi, terutama di kalangan karyawan muda dan berprestasi. Keterbatasan anggaran untuk pemeliharaan dan peningkatan fasilitas kerja. Kurangnya program-program yang mendukung kesejahteraan karyawan, seperti fasilitas kesehatan atau area istirahat yang memadai. Budaya kerja yang belum sepenuhnya mendukung kolaborasi dan komunikasi efektif antar departemen. Berdasarkan latar belakang tersebut, penelitian ini akan mengkaji secara komprehensif bagaimana motivasi kerja dan lingkungan kerja mempengaruhi produktivitas kerja karyawan Bank XY di Kabupaten Manggarai, Provinsi Nusa Tenggara Timur.

METODE

Desain Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian *explanatory research*. Metode ini dipilih karena bertujuan untuk menjelaskan hubungan kausal antara variabel-variabel melalui pengujian hipotesis. Populasi: Seluruh karyawan Bank XY di Kabupaten Manggarai, Provinsi Nusa Tenggara Timur. Sampel dalam penelitian ini sebanyak 100 karyawan menggunakan teknik sampling jenuh, di mana seluruh populasi dijadikan sampel. Jumlah sampel ditentukan menggunakan rumus Slovin dengan

tingkat kesalahan 5%. $n = N / (1 + N * e^2)$, Dimana: n = jumlah sampel N = jumlah populasi e = batas toleransi kesalahan (5% atau 0,05). Teknik Pengumpulan Data yaitu Kuesioner, Observasi, dan Dokumentasi. Analisis Data yaitu analisis Deskriptif, Uji Asumsi Klasik, Analisis Regresi Linear Berganda yakni untuk menguji pengaruh variabel independen (motivasi kerja dan lingkungan kerja) terhadap variabel dependen (produktivitas kerja). Uji Hipotesis terdiri dari Uji t (parsial): untuk menguji pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen. Uji F (simultan): untuk menguji pengaruh variabel independen secara bersama-sama terhadap variabel dependen. Koefisien Determinasi (R²): untuk mengukur seberapa besar variabel independen dapat menjelaskan variasi variabel dependen.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis Deskriptif

Berikut ini akan menjelaskan data mengenai distribusi karakteristik responden berdasarkan rentang usia. Tujuan dari penyajian data ini adalah untuk memberikan gambaran demografis responden yang terlibat dalam penelitian, khususnya terkait kategori usia.

Tabel 1. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Rentang Usia	Frequency	Percent
25-40	53	53
>40	47	47
Total	100	100

Pada tabel 1. terlihat sebanyak 53 responden (53% dari total) berada dalam rentang usia 25-40 tahun dan sebanyak 47 responden (47% dari total) berusia di atas 40 tahun. Data ini menunjukkan bahwa Bank XY memiliki komposisi tenaga kerja yang relatif seimbang antara karyawan yang lebih muda (25-40 tahun) dan karyawan yang lebih senior (>40 tahun). Hal ini bermakna bahwa karyawan dalam rentang usia ini umumnya berada pada fase produktif dalam karir mereka yang cenderung memiliki energi dan adaptabilitas yang tinggi, yang dapat berkontribusi positif terhadap produktivitas. Kelompok usia ini lebih familiar dengan teknologi baru, yang dapat meningkatkan efisiensi kerja dan produktivitas dalam operasional perbankan modern. Namun, kelompok usia ini masih dalam tahap pengembangan pengalaman dan keahlian spesifik dalam industri perbankan. Kelompok Usia >40 tahun (47%) bahwa Karyawan dalam kelompok usia ini umumnya memiliki pengalaman kerja yang lebih lama dalam industri perbankan. Pengalaman ini dapat berkontribusi pada produktivitas melalui pemahaman yang mendalam tentang prosedur bank, penanganan masalah yang efisien, dan kemampuan dalam mengambil keputusan. Keseimbangan antara kedua kelompok usia ini dapat memberikan kombinasi yang baik antara inovasi dan pengalaman, yang berpotensi meningkatkan produktivitas secara keseluruhan. Bank XY dapat memanfaatkan kekuatan masing-masing kelompok usia untuk mengoptimalkan produktivitas.

Selanjutnya akan menyajikan data mengenai distribusi karakteristik responden berdasarkan masa kerja. Penyajian data ini bertujuan untuk memberikan gambaran mengenai pengalaman kerja para responden yang terlibat dalam penelitian. Mengetahui distribusi masa kerja responden penting untuk memahami bagaimana pengalaman kerja dapat mempengaruhi pandangan, persepsi, atau hasil yang relevan dalam studi ini.

Tabel 2. Karakteristik responden berdasarkan Masa Kerja

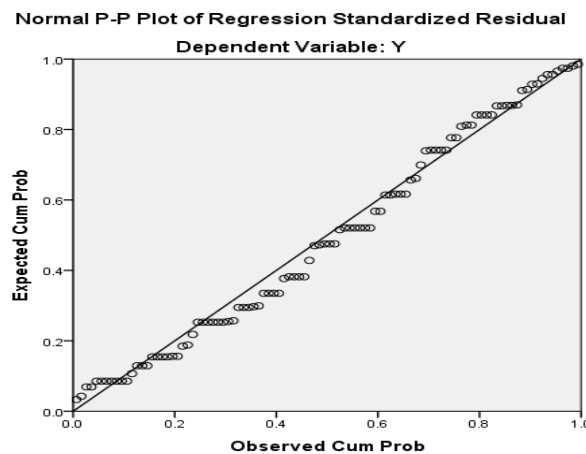
Rentang Masa Kerja	Frequency	Percent
3-5 tahun	23	23
>5 tahun	77	77
Total	100	100

Pada tabel 2. menunjukkan distribusi masa kerja responden di Bank XY Kabupaten Manggarai, Provinsi Nusa Tenggara Timur. Berdasarkan data tersebut, dapat dideskripsikan bahwa sebanyak 23 responden (23% dari total) memiliki masa kerja 3-5 tahun. Mayoritas responden, yaitu 77 orang (77% dari total), memiliki masa kerja lebih dari 5 tahun. Data ini menunjukkan bahwa Bank XY didominasi oleh karyawan dengan pengalaman kerja yang cukup lama, dengan mayoritas karyawan telah bekerja lebih dari 5 tahun. Kelompok Masa Kerja 3-5 tahun (23%) bahwa karyawan dalam rentang ini sudah memiliki pemahaman yang cukup tentang sistem dan prosedur bank. Kelompok Masa Kerja >5 tahun (77%),

Karyawan dalam kelompok ini memiliki pengalaman yang substansial dalam operasional Bank XY dan cenderung memiliki pemahaman mendalam tentang proses, nasabah, dan dinamika pasar lokal dan lebih mahir dalam menangani situasi kompleks dan pengambilan keputusan. Jadi dominasi karyawan dengan masa kerja lebih dari 5 tahun menunjukkan bahwa Bank XY memiliki tenaga kerja yang sangat berpengalaman, yang dapat berdampak positif pada produktivitas keseluruhan.

Uji Normalitas Data

Uji normalitas data dilakukan untuk menentukan apakah data yang diperoleh dalam penelitian ini berdistribusi normal atau tidak. Normalitas data merupakan asumsi penting dalam banyak analisis statistik, seperti regresi linear dan analisis varians (ANOVA), yang memerlukan distribusi data yang mendekati normal agar hasil analisisnya valid dan dapat diinterpretasikan dengan benar. Dalam penelitian ini, uji normalitas data digunakan untuk memastikan bahwa data yang dianalisis memenuhi asumsi normalitas. Jika data terdistribusi normal, maka model statistik yang digunakan dapat memberikan hasil yang lebih akurat dan dapat diandalkan.



Gambar 1. Uji Normalitas data

Berdasarkan hasil Gambar 1. Menunjukkan Normal P-P Plot, dimana residual dari model regresi yang mengukur pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan Bank XY menunjukkan distribusi yang mendekati normal. Titik-titik data yang berada di sekitar garis diagonal menunjukkan bahwa asumsi normalitas residual terpenuhi.

Analisis Regresi Linier Berganda

Berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda, maka $Y = \beta_0 + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2$; Di mana: Y adalah produktivitas kerja; β_0 beta adalah konstanta (intercept); β_1 beta adalah koefisien regresi untuk variabel X1 (motivasi kerja); β_2 beta adalah koefisien regresi untuk variabel X2 (lingkungan kerja).

Tabel 3. Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients	
	B	Std. Error
(Constant)	.658	.448
1 X1	.496	.092
X2	.336	.103

Dari tabel 3. terlihat koefisien, diketahui β_0 beta = 0.658; β_1 beta = 0.496; β_2 beta = 0.336; Sehingga persamaan regresi linier berganda adalah $Y = 0.658 + 0.496 X_1 + 0.336 X_2$: (a) Konstanta ($\beta_0=0.658$). Nilai konstanta 0.658 menunjukkan bahwa jika motivasi kerja dan lingkungan kerja bernilai nol, maka produktivitas kerja karyawan diperkirakan sebesar 0.658 (dalam satuan yang sesuai dengan pengukuran produktivitas kerja); (b) Koefisien Motivasi Kerja ($\beta_1=0.496$). Koefisien 0.496 menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu unit dalam motivasi kerja akan meningkatkan produktivitas kerja sebesar 0.496 unit, dengan asumsi variabel lingkungan kerja tetap konstan; (c) Koefisien Lingkungan Kerja ($\beta_2=0.336$). Koefisien 0.336 menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu unit dalam lingkungan kerja akan meningkatkan produktivitas kerja sebesar 0.336 unit, dengan asumsi variabel motivasi kerja tetap konstan.

Uji Hipotesis

Uji hipotesis dilakukan untuk menilai apakah terdapat bukti statistik yang mendukung asumsi atau dugaan awal yang diajukan dalam penelitian ini. Proses ini melibatkan pengujian hipotesis nol (H0), yang umumnya menyatakan bahwa tidak ada efek atau hubungan, terhadap hipotesis alternatif (H1), yang menyatakan adanya efek atau hubungan yang signifikan. Dalam konteks penelitian ini, uji hipotesis digunakan untuk menentukan apakah variabel-variabel tertentu memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel lainnya.

Tabel 4. Coefficients Uji t

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	.658	.448		1.468	.145
X1	.496	.092	.470	5.392	.000
X2	.336	.103	.284	3.260	.002

Nilai p-value pada tabel 4. terlihat sebesar 0.000 lebih kecil dari 0.05, menunjukkan bahwa koefisien motivasi kerja signifikan pada tingkat signifikansi 5%. Ini berarti bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Setiap peningkatan satu unit dalam motivasi kerja akan meningkatkan produktivitas kerja secara signifikan. Ini berarti bahwa peningkatan motivasi kerja akan berdampak positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan di Bank XY. Nilai p-value sebesar 0.002 lebih kecil dari 0.05, menunjukkan bahwa koefisien lingkungan kerja signifikan pada tingkat signifikansi 5%. Ini berarti bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Setiap peningkatan satu unit dalam lingkungan kerja akan meningkatkan produktivitas kerja secara signifikan. Ini menunjukkan bahwa peningkatan kualitas lingkungan kerja akan berkontribusi secara signifikan terhadap peningkatan produktivitas kerja karyawan.

Selanjutnya dilakukan analisis Uji F yang digunakan untuk menguji hipotesis bahwa secara bersamaan mempengaruhi variabel dependen dan hal ini jika menunjukkan nilai p-value yang lebih kecil dari tingkat signifikansi yang ditetapkan (<0.05).

Tabel 5. ANOVA Uji F

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	5.796	2	2.898	36.535	.000 ^b
Residual	7.694	97	.079		
Total	13.490	99			

Berdasarkan hasil ANOVA Uji F pada tabel 5, dimana model regresi yang menguji pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan Bank XY adalah signifikan secara statistik (p-value = 0.000). Ini berarti bahwa variabel motivasi kerja dan lingkungan kerja secara bersama-sama memiliki pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.

Langkah selanjutnya adalah menyajikan nilai *R-Square*, yang merupakan salah satu indikator utama dalam analisis regresi. *R-Square*, atau koefisien determinasi, digunakan untuk mengukur seberapa baik hubungan model regresi yang dibangun dapat menjelaskan variabilitas data yang diamati. Dengan kata lain, *R-Square* menunjukkan proporsi total variasi dalam variabel dependen yang dapat dijelaskan oleh variabel independen yang digunakan dalam model.

Tabel 6. R Square

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.655 ^a	.430	.418	.28163

Pada tabel 6. dapat dijelaskan bahwa model regresi yang mengukur pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan Bank XY memiliki koefisien korelasi yang cukup kuat (R = 0.655) dan mampu menjelaskan 43% dari variasi dalam produktivitas kerja (R Square = 0.430). Adjusted R Square sebesar 0.418 menunjukkan bahwa model tetap cukup kuat meskipun telah disesuaikan untuk jumlah variabel dalam model. Hasil ini menunjukkan bahwa baik motivasi kerja maupun lingkungan kerja memiliki kontribusi yang signifikan dalam menjelaskan variasi dalam produktivitas kerja karyawan di

Bank XY. Oleh karena itu, fokus pada peningkatan motivasi kerja dan lingkungan kerja dapat berperan penting dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan di Bank XY.

Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan pada Bank XY di Kabupaten Manggarai, Provinsi Nusa Tenggara Timur, ditemukan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Analisis regresi menunjukkan koefisien regresi positif ($\beta = 0.496$, $p < 0.05$) untuk variabel motivasi kerja terhadap produktivitas kerja. Hal ini mengindikasikan bahwa setiap peningkatan satu unit dalam motivasi kerja akan menghasilkan peningkatan 0.496-unit dalam produktivitas kerja karyawan. Motivasi kerja terbukti menjadi faktor pendorong yang kuat bagi produktivitas karyawan Bank XY. Karyawan yang memiliki motivasi kerja tinggi cenderung menunjukkan tingkat produktivitas yang lebih tinggi dalam pelaksanaan tugas-tugas mereka. Faktor-faktor Motivasi yang berpengaruh yaitu berdasarkan analisis item kuesioner, beberapa faktor motivasi yang paling berpengaruh meliputi Kesempatan pengembangan karir, Pengakuan atas prestasi kerja, Lingkungan kerja yang mendukung dan Kompensasi yang kompetitif.

Kesempatan Pengembangan Karir: Hasil kuesioner menunjukkan bahwa karyawan yang diberikan kesempatan untuk mengembangkan karirnya merasa lebih termotivasi. Karyawan yang melihat adanya peluang untuk naik jabatan atau mendapatkan pelatihan lebih lanjut cenderung bekerja lebih keras dan lebih produktif. Contoh yang ditemukan di Bank XY adalah program pelatihan dan pengembangan yang ditawarkan kepada karyawan secara berkala, yang meningkatkan kemampuan dan pengetahuan mereka, serta memberikan jalur karir yang jelas. **Pengakuan atas Prestasi Kerja:** Pengakuan dan apresiasi atas prestasi kerja terbukti meningkatkan motivasi karyawan. Data kuesioner menunjukkan bahwa karyawan yang sering mendapat pujian atau penghargaan atas kinerjanya merasa lebih dihargai dan termotivasi untuk terus berkinerja baik. Di Bank XY, bentuk pengakuan ini termasuk penghargaan bulanan bagi karyawan terbaik, sertifikat penghargaan, dan pengakuan publik dalam rapat-rapat internal. **Lingkungan Kerja yang Mendukung:** Lingkungan kerja yang kondusif dan mendukung juga berperan penting dalam meningkatkan motivasi dan produktivitas. Hasil kuesioner menunjukkan bahwa karyawan yang merasa nyaman dengan rekan kerja dan atasan, serta memiliki fasilitas kerja yang memadai, cenderung lebih produktif. Di Bank XY, ini tercermin dalam tata letak kantor yang ergonomis, hubungan antar karyawan yang harmonis, dan dukungan dari manajemen dalam penyelesaian masalah kerja. **Kompensasi yang Kompetitif:** Kompensasi yang kompetitif merupakan faktor signifikan yang mempengaruhi motivasi kerja. Data kuesioner menunjukkan bahwa karyawan yang merasa mendapatkan gaji dan insentif yang sesuai dengan beban kerja dan tanggung jawab mereka lebih termotivasi untuk bekerja keras. Di Bank XY, kompensasi yang kompetitif termasuk gaji yang sesuai dengan standar industri, bonus tahunan, dan insentif berbasis kinerja. Temuan ini sejalan dengan penelitian sebelumnya seperti yang dilakukan oleh Mansyur et al., (2023); Mardiansyah & Badar, (2023); Bassang & Sapan, (2023) menunjukkan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.

Teori yang mendukung penelitian ini adalah Teori Hierarki Kebutuhan dikembangkan oleh Maslow, (1943) seorang psikolog Amerika, pada tahun 1943. Maslow mengusulkan bahwa motivasi manusia didasarkan pada hierarki kebutuhan, yang terdiri dari lima tingkatan (1) Kebutuhan Fisiologis: Kebutuhan dasar untuk bertahan hidup (makanan, air, tidur, dll.) (2) Kebutuhan Keamanan: Kebutuhan akan keselamatan, stabilitas, dan perlindungan. (3) Kebutuhan Sosial: Kebutuhan akan cinta, kasih sayang, dan rasa memiliki. (4) Kebutuhan Penghargaan: Kebutuhan akan harga diri, pengakuan, dan status. (5) Kebutuhan Aktualisasi Diri: Kebutuhan untuk mencapai potensi penuh seseorang. Dari teori ini relevansi dengan penelitian ini yakni Kompensasi yang kompetitif memenuhi kebutuhan fisiologis dan keamanan, Lingkungan kerja yang mendukung memenuhi kebutuhan sosial, Pengakuan atas prestasi kerja memenuhi kebutuhan penghargaan, Kesempatan pengembangan karir memenuhi kebutuhan aktualisasi diri. Teori ini menjelaskan bagaimana faktor-faktor motivasi yang ditemukan dalam penelitian ini berkaitan dengan berbagai tingkat kebutuhan karyawan, yang pada gilirannya mempengaruhi produktivitas mereka.

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan

Berdasarkan penelitian yang dilakukan di Bank XY, ditemukan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Lingkungan kerja yang kondusif terbukti mampu meningkatkan kinerja dan efisiensi karyawan dalam menjalankan tugas-tugas mereka. Beberapa aspek lingkungan kerja yang ditemukan memiliki dampak positif terhadap produktivitas karyawan antara

lain (1) Hubungan Interpersonal: Kualitas hubungan antar karyawan dan antara karyawan dengan atasan menjadi faktor yang paling berpengaruh. Lingkungan kerja yang mendorong komunikasi terbuka, kerjasama tim yang baik, dan saling mendukung antar rekan kerja terbukti meningkatkan semangat kerja dan produktivitas karyawan. Di Bank XY, budaya kerja yang mengedepankan rasa kekeluargaan dan saling menghormati telah berhasil menciptakan atmosfer kerja yang positif. (2) Fasilitas Kerja: Ketersediaan dan kualitas fasilitas kerja yang memadai juga berperan penting dalam meningkatkan produktivitas. Karyawan yang memiliki akses ke peralatan dan teknologi yang up-to-date, serta ruang kerja yang nyaman, cenderung bekerja lebih efisien. Bank XY telah melakukan investasi signifikan dalam pembaruan sistem teknologi informasi dan pengadaan peralatan kantor modern, yang berdampak positif pada kinerja karyawan. (3) Tata Letak Kantor: Pengaturan ruang kerja yang ergonomis dan efisien memberikan kontribusi nyata terhadap produktivitas. Tata letak yang baik memudahkan karyawan dalam berinteraksi, mengakses sumber daya yang diperlukan, dan menciptakan alur kerja yang lebih lancar. Bank XY telah menerapkan desain kantor terbuka (*open plan office*) yang diselingi dengan ruang-ruang privat untuk diskusi dan konsentrasi, yang terbukti meningkatkan kolaborasi dan efisiensi kerja. (4) Pencahayaan dan Sirkulasi Udara: Kondisi fisik lingkungan kerja seperti pencahayaan yang cukup dan sirkulasi udara yang baik mempengaruhi kenyamanan dan kesehatan karyawan. Bank XY telah melakukan perbaikan sistem pencahayaan dan ventilasi di seluruh area kantor, yang berdampak pada peningkatan konsentrasi dan stamina kerja karyawan.

Hasil penelitian ini didukung oleh Putra et al., (2023) menunjukkan adanya hubungan sangat kuat antara lingkungan kerja dan produktivitas kerja. Penelitian Sugestianita & Barlian, (2023) hasil penelitian disimpulkan bahwa Lingkungan Kerja dan Semangat Kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja. Teori Keseimbangan Kerja-Kehidupan (*Work-Life Balance Theory*) (Blau, 2017). Teori ini menekankan pentingnya menciptakan lingkungan kerja yang memungkinkan karyawan untuk menyeimbangkan tuntutan pekerjaan dengan kehidupan pribadi mereka. Fasilitas kerja yang memadai dan tata letak kantor yang efisien dapat berkontribusi pada keseimbangan ini.

SIMPULAN

Motivasi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan Bank XY di Kabupaten Manggarai, Provinsi Nusa Tenggara Timur. Faktor-faktor motivasi yang paling berpengaruh meliputi kesempatan pengembangan karir, pengakuan atas prestasi kerja, lingkungan kerja yang mendukung, dan kompensasi yang kompetitif. Lingkungan kerja juga terbukti memiliki pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Aspek-aspek lingkungan kerja yang berkontribusi positif terhadap produktivitas meliputi hubungan interpersonal, fasilitas kerja, tata letak kantor, serta pencahayaan dan sirkulasi udara. Temuan penelitian ini didukung oleh teori-teori yang relevan, seperti Teori Hierarki Kebutuhan Maslow dan Teori Keseimbangan Kerja-Kehidupan, yang menjelaskan bagaimana faktor-faktor motivasi dan lingkungan kerja berkaitan dengan kebutuhan karyawan dan mempengaruhi produktivitas mereka. Penelitian lebih lanjut dapat dilakukan untuk mengeksplorasi faktor-faktor lain yang mungkin mempengaruhi produktivitas kerja karyawan, serta untuk mengevaluasi efektivitas program-program yang telah diimplementasikan dalam meningkatkan motivasi, lingkungan kerja dan produktivitas kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Bassang, Y., & Sapan, A. (2023). Pengaruh Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Kalimantan Mitra Persada. *Jurnal Ilmiah Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi (MEA)*, 7(3), 1227–1234. <https://doi.org/10.31955/mea.v7i3.3534>
- Blau, P. (2017). *Exchange and Power in Social Life*. 25 October 2017. <https://doi.org/10.4324/9780203792643>
- Dhermawan, A. A. N. B., Sudibya, I. G. A., & Utama, I. W. M. (2012). Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja, Kompetensi, Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Pegawai Di Lingkungan Kantor Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Bali. *Jurnal Manajemen, Strategi Bisnis, Dan Kewirausahaan*, 6(2), 173–184. <https://jurnal.harianregional.com/jmbk/id-2203>
- Hamilton, S., Ogbeide, F. I., & Adeboje, O. M. (2020). Monetary Policy and Banking System Distress in Nigeria. *NDIC QUARTERLY*, 35(1 & 2). <https://ndic.gov.ng/wp-content/uploads/2021/02/NDIC-Quarterly-Vol-35-No-12-2020-Article-Monetary-Policy-and-Banking-System-Distress-in-Nigeria.pdf>
- Jayaweera, T. (2015). Impact of Work Environmental Factors on Job Performance, Mediating Role of Work

- Motivation: A Study of Hotel Sector in England. *International Journal of Business and Management*, 10(3), p271. <https://doi.org/10.5539/ijbm.v10n3p271>
- Mansyur, I., Serang, R., & Abdin, M. (2023). Pengaruh Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Pada Proyek Revitalisasi Rumah Susun Gudmura PALDAM Kota Ambon. *Menara: Jurnal Teknik Sipil*, 18(1), 39–48. <https://doi.org/10.21009/jmenara.v18i1.28796>
- Mardiansyah, A., & Badar, M. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Bolly Departement Store Woha. *SAMMAJIVA: Jurnal Penelitian Bisnis Dan Manajemen*, 1(4), 219–230. <https://doi.org/10.47861/sammajiva.v1i4.539>
- Maslow, A. H. (1943). A theory of human motivation. *Psychological Review*, 50(4), 370–396. <https://doi.org/10.1037/h0054346>
- Munparidi. (2012). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Pelatihan, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Daerah Air Minum Tirta Musi Kota Palembang. *Jurnal Orasi Bisnis Edisi Ke-VII*, 7(1), 47–54. <https://jurnal.polsri.ac.id/index.php/admniaga/article/view/153>
- Nitisemito, A. S. (2000). *Manajemen Personalialia: Manajemen Sumber Daya Manusia* (3rd ed.). Ghalia Indonesia. Jakarta.
- Pratama, Y. F., & Wismar'ain, D. (2018). Pengaruh Pelatihan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Business Management Analysis Journal (BMAJ)*, 1(1). <https://doi.org/DOI:https://doi.org/10.24176/bmaj.v1i1.2686>
- Putra, I. B. A. K., Novesar, M. R., Deskana, A. R., Novrina, P. D., Parapaga, F. B., Kertayoga, I. P. A. W., & Gunardi, G. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Unit Informasi. *Co-Value Jurnal Ekonomi Koperasi Dan Kewirausahaan*, 14(7). <https://doi.org/10.36418/covalue.v14i7.4144>
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2013). *Organizational Behavior 15th Edition*. New Jersey: Pearson Prentice Hall.
- Sugestianita, M., & Barlian, B. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Semangat Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Produksi PD. Galunggung. *PT Maju Malaqbi Makkarana*, 1(4). <https://doi.org/10.59971/jimbe.v1i4.82>
- Zameer, H., Alireza, S., Nisar, W., & Amir, M. (2014). The Impact of the Motivation on the Employee's Performance in Beverage Industry of Pakistan. *International Journal of Academic Research in Accounting, Finance and Management Sciences*, 4(1), Pages 293-298. <https://doi.org/10.6007/IJARAFMS/v4-i1/630>