

**PENGARUH SEMANGAT KERJA, LINGKUNGAN KERJA, DAN DISIPLIN  
KERJA TERHADAP EFEKTIVITAS KERJA PEGAWAI PADA BANK CENTRAL  
ASIA (BCA) CABANG BATAM**

**Dr. Suyatni, SE., MM\***  
**Dosen STIE Ibnu Sina Batam**

***Abstract:** The result of hypothesis testing shows that the three alternative hypothesis ( $H_a$ ) proposed in this research are accepted, and reject the null hypothesis ( $H_0$ ). Some research conclusions can be formulated as follows: (1). there is a significant positive effect of morale, work environment, and work discipline on the effectiveness of employee work at BCA Batam Branch. Thus means the higher the morale of an employee, the better the working environment, and the higher the discipline of work, the higher the effectiveness of the employee as well. Similarly, the lower the morale of an employee, the less good the working environment, and the lower the discipline, the lower the effectiveness of the employee. Therefore, the spirit of work, work environment, and work discipline is an important variable to be considered in predicting the effectiveness of employees. (2). there is a significant positive influence morale on the effectiveness of employee work at BCA Batam Branch. Thus means the higher the morale of an employee, the higher the effectiveness of the employee as well. Similarly, the lower the employee morale of an employee the lower the effectiveness of the employee. Therefore morale is an important variable to be considered in predicting the effectiveness of employees. (3). there is a significant positive effect of work environment on the effectiveness of employee work at BCA Batam Branch. Thus means the better the working environment where employees work the higher the effectiveness of the employee as well. Similarly, the less good the working environment where employees work the lower the effectiveness of the employee. Therefore, the work environment is an important variable to be considered in predicting the effectiveness of employees. (4). there is a significant positive influence of work discipline on the effectiveness of employee work at BCA Batam Branch. Thus means the higher the discipline of an employee's work the higher the effectiveness of the employee as well. Similarly, the lower the work discipline of an employee, the lower the effectiveness of the employee. Therefore, work discipline is an important variable to be considered in predicting the effectiveness of employees.*

*Keywords: Morale, Work Environment, Work Discipline, Work Effectiveness*

---

## **PENDAHULUAN**

Persaingan yang ketat menuntut perusahaan untuk bisa bertahan dan memapankan posisinya, maka perusahaan semakin menyadari perlunya menerapkan suatu manajemen yang baik dan sesuai dengan rumah tangga perusahaan agar perusahaan mampu bertahan dan terus berkembang. Salah satu fungsi manajemen yang penting agar tujuan perusahaan dapat tercapai yaitu dengan dilakukannya pengawasan. Hal ini disebabkan karena dengan

melaksanakan pengawasan, perusahaan dapat memeriksa, meneliti, menilai dan mengarahkan pelaksanaan pekerjaan. Adanya pengawasan diharapkan penyimpangan-penyimpangan yang mungkin terjadi dapat ditekan sehingga kemungkinan timbulnya kerugian yang besar dapat dihilangkan atau setidaknya tidaknya dapat dikurangi.

Pengawasan merupakan suatu proses kegiatan yang dilakukan untuk menjamin supaya pelaksanaan kerja sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan. Fungsi pengawasan yang merupakan bagian dari fungsi-fungsi manajemen perlu diwujudkan dan dikembangkan agar efektivitas kerja karyawan dapat tercapai sesuai dengan apa yang diharapkan perusahaan, dengan pengawasan tersebut efektivitas kerja karyawan dapat ditingkatkan.

Tingkat efektivitas tenaga kerja sangat dipengaruhi oleh pembinaan, pengaturan, pengurusan, pendayagunaan, dan pengembangan yang dilakukan oleh manajemen, karena manajemen memiliki tanggungjawab langsung terhadap pembinaan tenaga kerja yang menjadi bawahannya, sehingga dengan demikian manajemen memiliki tanggungjawab besar terhadap efektivitas tenaga kerja. Karyawan dalam setiap pekerjaannya membutuhkan prestasi yang efektif. Efektivitas kerja dapat dinilai melalui proses evaluasi kinerja karyawan yang merupakan dasar bagi kenaikan gaji, imbalan lain yang tersedia dalam organisasi, dan promosi. Jadi efektivitas di dalam bekerja sangat penting karena merupakan kunci keberhasilan organisasi atau perusahaan.

Lembaga keuangan dalam bentuk Bank, menyediakan jasa sebagai perantara antara pemilik modal dan pasar utang yang bertanggung jawab dalam penyaluran dana dari investor kepada perusahaan yang membutuhkan dana tersebut. Kehadiran lembaga keuangan inilah yang memfasilitasi arus peredaran uang dalam perekonomian, dimana uang dari individu investor dikumpulkan dalam bentuk tabungan sehingga risiko dari para investor ini beralih pada lembaga keuangan yang kemudian menyalurkan dana tersebut dalam bentuk pinjaman utang kepada yang membutuhkan. Ini merupakan tujuan utama dari lembaga penyimpan dana atau Bank, untuk menghasilkan pendapatan.

PT. Bank Central Asia merupakan penjual jasa keuangan yang memiliki peranan penting dalam pembangunan. Dalam menjual jasa keuangan, PT. Bank Central Asia mencari dana dari masyarakat dan membiayai pembangunan untuk kemakmuran masyarakat itu sendiri. Sehingga dengan meningkatnya tuntutan masyarakat untuk pelayanan yang lebih baik, maka perusahaan berusaha memenuhi keinginan masyarakat dengan meningkatkan kegiatan karyawan yaitu memberikan pelayanan sesuai dengan ketentuan dan dapat memuaskan pemakai jasa.

PT. Bank Central Asia dapat melakukan berbagai cara untuk meningkatkan efektivitas kerja karyawan. Salah satu cara yang dapat ditempuh adalah melalui pengawasan di tempat kerja. Cara yang dilakukan dalam pengawasan yaitu membandingkan segala sesuatu yang telah dijalankan dengan standar atau rencananya, serta melakukan perbaikan-perbaikan bilamana terjadi penyimpangan. Jadi, dengan pengawasan dapat mengukur bagaimana hasil yang telah dicapai sesuai dengan apa yang telah direncanakan. Pengawasan perlu dilakukan pada setiap tahap agar mudah diadakan perbaikan jika terjadi penyimpangan-penyimpangan, sehingga resiko kelalaian, kesalahan baik yang tidak disengaja ataupun disengaja dapat terhindar.

Karyawan sebelum melaksanakan pekerjaannya terlebih dahulu diberikan pengetahuan tentang produk (*product knowledge*) dan tata krama atau etika bagaimana cara melayani nasabah sehingga kerja yang dihasilkan oleh karyawan dapat efektif, adanya kesadaran bahwa pengawasan dapat meningkatkan efektivitas kerja karyawan. Akan tetapi dalam pelaksanaannya mungkin terjadi hal sebaliknya, yaitu menurunkan efektivitas kerja karyawan.

Semangat pegawai dalam bekerja memiliki berbagai macam tingkatan. Seorang pegawai yang memiliki semangat kerja yang tinggi akan rajin mengerjakan segala tugas yang dibebankan kepadanya. Pegawai juga akan datang tepat waktu dan pulang sesuai dengan jam kerja, sehingga pada akhirnya akan mampu mengerjakan semua tugas-tugas yang dibebankan kepadanya. Seorang pegawai yang memiliki semangat kerja yang rendah akan malas untuk bekerja sehingga akan berpengaruh juga terhadap efektivitas kerjanya.

Lingkungan kerja perlu diciptakan dalam bentuk situasi yang mendorong kesediaan dan kemampuan memecahkan masalah, terutama yang menyangkut faktor manusia dalam organisasi. Melalui lingkungan kerja baik, dapat dihindari kekurangharmonisan dalam pelaksanaan tugas, yang pada akhirnya dapat mengatasi menghambat kelancaran organisasi.

Lingkungan kerja yang diciptakan dan dikembangkan atasan dan seluruh pegawai sebagai anggota organisasi, memerlukan komunikasi yang baik. Komunikasi yang baik memberikan kesempatan keikutsertaan pegawai, merupakan faktor yang ikut berperan dalam menentukan efektivitas kerja pegawai. Apabila pegawai tidak diberi kesempatan untuk berkomunikasi akan merasa dirinya tidak diikutsertakan, baik dalam pengambilan keputusan ataupun bentuk kegiatan lainnya. Dampaknya pegawai akan merasa dirinya tidak berharga dan tidak diperlukan dalam organisasi tersebut, yang menyebabkan tidak adanya kepuasan kerja, yang berpengaruh buruk terhadap efektivitas kerjanya.

Berhasil tidaknya suatu kegiatan sangat ditentukan oleh tiga faktor yaitu kesungguhan, disiplin serta keahlian. Apabila salah satu faktor tersebut tidak ada, maka hasil kegiatannya akan menurun baik secara kualitas maupun kuantitas. Maka dari itu usaha mendisiplinkan pegawai harus mendapat perhatian yang sungguh-sungguh dari para pemimpin kantor. Pada dasarnya disiplin itu sangat diperlukan sebab tidak ada organisasi yang dapat berjalan dan berhasil tanpa adanya disiplin. Untuk dapat melaksanakan disiplin pada setiap pegawai, tidak terlepas dari unsur manusia yang melaksanakan disiplin tersebut, karena itu perlu pula diperhatikan bahwa ada dua kelompok sifat manusia yaitu kelompok orang yang bersifat baik dan kelompok orang yang bersifat buruk, akan tetapi sebenarnya dalam kenyataannya hidup ini tidak ada yang mempunyai sifat mutlak baik maupun sifat mutlak buruk dan pada umumnya orang akan memiliki sifat kedua-duanya.

Di dalam masalah disiplin kerja, BCA Cabang Batam mempunyai mekanisme tersendiri untuk menumbuhkan dan memelihara disiplin serta meningkatkan efektivitas kerja pegawainya. Mekanisme ini disebut kompensasi kerja yaitu tunjangan yang diberikan kepada pegawai sebagai kompensasi atas keberhasilan kerja yang dilaksanakan sehari-hari secara teratur dan baik. Kompensasi tersebut diaktualisasikan dengan maksud untuk memelihara kegairahan kerja dan pembinaan disiplin kerja.

Pada suatu wadah organisasi biasanya meningkatkan kegiatan yang dijalankannya maju dengan baik dan oleh sebab itu disiplin kerja sangatlah diperlukan sekali terutama

adalah disiplin kerja bagi pegawai dalam melaksanakan tugas yang telah menjadi tanggung jawabnya. Semua dapat terlaksana bilamana pegawai itu sendiri mempunyai kesadaran untuk mentaati yang telah ditentukan bersama adanya pendekatan yang positif dari pihak pimpinan dapat diharapkan setiap pegawai menerima secara sadar tanggung jawab dalam melaksanakan aturan tentang disiplin kerja untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi yang bersangkutan. Jika disiplin kerja pegawai tinggi, maka prestasi kerja yang tinggi juga akan mudah diraih.

Berdasarkan kenyataan di atas maka penulis tertarik untuk mengadakan penelitian tentang pengaruh semangat kerja, lingkungan kerja, dan disiplin kerja terhadap efektivitas kerja pegawai, baik secara sendiri-sendiri maupun secara bersama-sama menarik untuk dikaji dalam suatu penelitian.

### **Perumusan Masalah**

Berdasarkan uraian latar belakang yang telah dikemukakan terdahulu, maka masalah penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut: (1). Apakah terdapat pengaruh semangat kerja terhadap efektivitas kerja pegawai pada BCA Cabang Batam ? (2). Apakah terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap efektivitas kerja pegawai pada BCA Cabang Batam ? (3). Apakah terdapat pengaruh disiplin kerja terhadap efektivitas kerja pegawai pada BCA Cabang Batam ? (4). Apakah terdapat pengaruh semangat kerja, lingkungan kerja, dan disiplin kerja secara bersama-sama terhadap efektivitas kerja pegawai pada BCA Cabang Batam ?

### **Tujuan Penelitian**

Secara khusus penelitian ini bertujuan: (1). Untuk mengetahui pengaruh semangat kerja terhadap efektivitas kerja pegawai pada BCA Cabang Batam (2). Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap efektivitas kerja pegawai pada BCA Cabang Batam (3). Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap efektivitas kerja pegawai pada BCA Cabang Batam (4). Untuk mengetahui pengaruh semangat kerja, lingkungan kerja, dan disiplin kerja secara bersama-sama terhadap efektivitas kerja pegawai pada BCA Cabang Batam

### **Manfaat Penelitian**

Hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat terutama untuk para pegawai pada BCA Cabang Batam yaitu sebagai bahan informasi yang akurat agar selalu meningkatkan semangat kerja, lingkungan kerja, dan disiplin kerja sehingga efektivitas kerja optimal dapat tercapai. Hasil penelitian ini juga dapat digunakan sebagai informasi yang penting bagi pimpinan BCA Cabang Batam dalam menciptakan dinamika perkembangan efektivitas kerja pegawai.

Selain itu, hasil penelitian ini juga dapat dijadikan bahan informasi yang akurat bagi para pegawai, sedangkan bagi semua pihak yang berminat untuk memperoleh informasi dan data dasar dalam mengadakan penelitian lanjutan yang berkaitan dengan

penelitian ini, terutama mengenai faktor-faktor lain yang berpengaruh terhadap peningkatan efektivitas kerja pegawai.

## **LANDASAN TEORI**

### **Semangat Kerja Pegawai**

Motif diartikan sebagai daya penggerak yang mendorong seseorang melakukan aktivitas-aktivitas tertentu untuk mencapai suatu tujuan. Motif yang sudah aktif disebut semangat. (Sardiman, 2006: 73) Semangat merupakan proses yang tidak dapat diamati, tetapi bisa ditafsirkan melalui tindakan individu yang bertingkah laku, sehingga semangat merupakan konstruksi jiwa. Kedudukan semangat sejajar dengan isi jiwa sebagai cipta (*kognisi*), karsa (*konasi*), dan rasa (*emosi*) yang merupakan tridaya. Apabila cipta, karsa dan rasa yang melekat pada diri seseorang, dikombinasikan dengan semangat, dapat menjadi catur daya atau empat dorongan kekuatan yang dapat mengarahkan individu mencapai tujuan dan memenuhi kebutuhan.

### **Lingkungan Kerja**

Semangat dan kegairahan kerja dari setiap pegawai dalam melaksanakan tugas juga dipengaruhi oleh kompensasi atau upah, penempatan, sifat pekerjaan, kesempatan promosi, keamanan kerja, mutasi, lingkungan kerja dan faktor-faktor lainnya. Faktor lingkungan kerja walaupun disadari banyak berpengaruh pada produktivitas dan kepuasan kerja, ternyata banyak organisasi, lembaga ataupun perusahaan yang kurang memberikan perhatian serius atas faktor ini.

Sehubungan dengan itu Nitisemito (2006: 109) menyatakan lingkungan adalah segala sesuatu yang berada di luar obyek pembicaraan, sehingga dapat dikatakan bahwa lingkungan organisasi/lembaga adalah segala sesuatu yang berada di luar organisasi/lembaga dan berpengaruh pada organisasi/ lembaga itu. Dengan demikian yang disebut dengan lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas yang dibebankan.

### **Disiplin Kerja**

Perkataan disiplin mengandung pengertian yang luas dan sering dipakai dalam kehidupan sehari-hari, yang menunjukkan kepada suatu kegiatan atau tindakan sesuai dengan ketentuan yang berlaku. “Asal mula kata disiplin berasal dari bahasa Latin *disiplina* yang berarti latihan atau pendidikan kesopanan serta pengembangan tabiat.” (Wursanto, 2002: 108)

Disiplin merupakan masalah yang penting dan menentukan serta perlu diperhatikan oleh setiap organisasi yang ingin berhasil dalam mencapai tujuan. Moenir (2001: 182) mengemukakan pentingnya disiplin dalam suatu kegiatan. Disiplin merupakan salah satu faktor dalam keberhasilan suatu kegiatan. Perlu diketahui bahwa berhasilnya suatu usaha sangat ditentukan oleh tiga faktor, yaitu: kesungguhan, disiplin dan keahlian. Salah satu faktor tidak ada maka hasil kegiatannya akan menurun baik kualitas maupun kuantitasnya. Oleh karena itu usaha mendisiplinkan pegawai harus mendapat perhatian yang sungguh-sungguh.

## **Efektivitas Kerja Pegawai**

Untuk memahami makna hakikat efektivitas kerja, maka akan dibahas pengertian efektivitas dan kerja secara bertahap. Pendapat para pakar tentang pengertian efektivitas sangat bervariasi menurut sudut pandang masing-masing. Antara ahli ekonomi, manajer produksi, pendidik dan peneliti memiliki ukuran yang berbeda. Kerancuan pengertian efektivitas terutama muncul karena adanya pakar yang memandang efektivitas sebagai produk, namun ada yang memandang sebagai proses.

Efektivitas adalah tingkat pencapaian suatu tujuan atau apa yang dicapai dibandingkan dengan apa yang mungkin dicapai. Apabila efektivitas didasarkan pada hasil, maka pencapaian upaya manusia menuju hasil yang dimungkinkan dinyatakan dalam bentuk output atau kualitas. Efektivitas bila dilihat dari prestasi berarti membudayakan prestasi kerja dan apa yang dapat dicapai jika sumber daya dikelola secara lebih efektif. (Handoko, 2007: 4)

## **METODOLOGI PENELITIAN**

### **Jenis dan Sumber Data**

Jenis sumber data yang dipergunakan oleh penulis dengan menggunakan; (1). Data Primer. Yaitu data yang diperoleh melalui pengamatan langsung di tempat penelitian, baik survey maupun wawancara kepada karyawan BCA Cabang Batam. (2). Data Sekunder. Yaitu data yang diperoleh dari pihak-pihak yang berkaitan dengan masalah yang diteliti seperti kantor/instansi tempat penelitian dalam bentuk yang sudah jadi dari yang terkait tersebut.

### **Metode Pengumpulan Data**

Teknik pengumpulan data yang penulis pergunakan dalam penelitian ini adalah : (1). Studi Kepustakaan. Yaitu teknik pengumpulan data yang sifatnya teoritis yang berhubungan dengan bidang yang sedang penulis teliti, baik berupa buku, surat kabar, majalah maupun peraturan-peraturan. (2). Studi Lapangan. Yaitu dengan meninjau secara langsung objek yang akan diteliti, yaitu BCA Cabang Batam. Adapun teknik pengumpulan data terdiri dari: (a). Observasi, yaitu melakukan pengamatan dan pencatatan secara sistematis terhadap gejala atau fenomena yang diselidiki. Dalam hal ini melakukan pengamatan terhadap semangat kerja, lingkungan kerja, dan disiplin kerja, dan efektivitas kerja pegawai BCA Cabang Batam. (b). Wawancara, yaitu sejumlah daftar pertanyaan yang disusun dalam bentuk tulisan untuk mendapatkan informasi secara langsung dengan mengungkapkan pertanyaan-pertanyaan kepada responden. Dalam hal ini penulis melakukan tanya jawab secara langsung kepada pihak-pihak yang dapat memberikan informasi secara langsung serta relevan dengan permasalahan yang penulis teliti, yaitu Kepala Cabang BCA Cabang Batam. (c). Angket, yaitu sejumlah daftar pertanyaan yang disusun dalam bentuk tulisan untuk mendapatkan data yang diperlukan penulis dari jawaban responden secara tertulis, adapun jenis angket yang digunakan adalah angket tertutup, yang sudah disediakan jawabannya sehingga responden tinggal memilih.

Jawaban setiap item diukur menurut skala likert yaitu skala yang mempunyai gradasi dari sangat positif sampai angka negatif.

## **Populasi dan Sampel**

### **Populasi**

Menurut Sugiyono (2009: 80), “Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang memiliki kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya”. Populasi dari penelitian ini adalah seluruh karyawan BCA Cabang Batam yang berjumlah 45 orang. Dalam penelitian ini tidak diadakan klasifikasi perbedaan pegawai berdasarkan jenis atau status golongan, kedua jenis kepegawaian tersebut mempunyai perlakuan yang sama.

### **Sampel**

Menurut Sugiyono (2009:81): “Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut”. Sampel diambil dengan menggunakan teknik *simple random sampling* (acak sederhana)

Dari populasi 45 orang pegawai, dengan menggunakan rumus tersebut maka jumlah sample yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

$$n = \frac{45}{45(0,05)^2 + 1} = 40,45$$

Jadi jumlah sampel terpilih sebanyak 41 orang.

## **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

### **Uji Validitas**

Instrumen yang diujicobakan dianalisis dengan tujuan untuk memilih butir-butir yang valid. Analisis instrumen tersebut memberikan informasi butir-butir yang dijawab dengan penilaian yang tidak jauh berbeda dengan kebanyakan pegawai BCA Cabang Batam, serta menginformasikan butir-butir mana saja dari butir-butir yang disediakan dapat mewakili indikator variabel yang diukur.

Berdasarkan uji validitas yaitu sebanyak 20 pertanyaan dari 3 variabel bebas dan 1 variabel terikat dimana masing-masing variabel 5 pertanyaan, diperoleh hasil bahwa semua pertanyaan kuesioner dinyatakan VALID, sehingga semua pertanyaan yang ada di kuesioner tersebut dapat diolah dengan baik. Pertanyaan yang tidak valid memiliki  $r_{hitung} \leq r_{tabel}$  dan pertanyaan yang valid memiliki  $r_{hitung} > r_{tabel}$ . (Hasil olahan SPSS viewer perhitungan validitas terlampir)

### **Uji Reliabilitas**

Instrumen penelitian dikatakan reliabel jika memiliki nilai alpha lebih besar dari 0,60. Untuk menguji reliabilitas instrumen digunakan koefisien reliability Alpha Cronbach yang penghitungannya menggunakan prosedur reliabilitas pada paket program SPSS for Windows versi 17.00. dari semua pertanyaan yang diajukan oleh peneliti, yaitu sebanyak 20 pertanyaan dari 3 variabel bebas dan 1 variabel terikat, masing-masing dengan 5

pertanyaan, diperoleh hasil bahwa semua pertanyaan kuesioner dinyatakan RELIABEL. Sehingga semua pertanyaan kuesioner tersebut dapat diolah dengan baik.

#### Hasil Uji Reliabilitas

No.	Variabel	Nilai Reliabilitas (Cronbach Alpha)	Parameter Tabel	Keterangan
1	Semangat kerja	0,791	0,600	Reliabel
2	Lingkungan kerja	0,762	0,600	Reliabel
3	Disiplin kerja	0,741	0,600	Reliabel
4	Efektivitas kerja Pegawai	0,813	0,600	Reliabel

Sumber: Data olahan SPSS viewer

#### Deskriptif Data

Dalam penelitian ini, data yang terkumpul merupakan data dari empat variabel, meliputi efektivitas kerja pegawai sebagai variabel dependen, semangat kerja, lingkungan kerja, dan disiplin kerja sebagai variabel independen. Pelaksanaan penelitian dengan menyebarkan instrumen penelitian pada pegawai Bank BCA Cabang Batam sebanyak 41 orang pegawai. Deskripsi masing-masing variabel penelitian dapat dijelaskan sebagai berikut:

#### Pengujian Hipotesis

##### Uji Korelasi Berganda dan F Simultan

Berdasarkan hasil analisis regresi linear ganda antara pasangan data semangat kerja ( $X_1$ ), lingkungan kerja ( $X_2$ ), dan disiplin kerja ( $X_3$ ) terhadap efektivitas kerja pegawai ( $Y$ ), seperti yang diperlihatkan pada lampiran diketahui bahwa nilai koefisien regresi ganda  $b_1 = 0,204$ ,  $b_2 = 0,458$ ,  $b_3 = 1,101$ , dengan nilai konstanta  $a$  sebesar  $-16,235$ . Dengan demikian bentuk pengaruh semangat kerja ( $X_1$ ), lingkungan kerja ( $X_2$ ), dan disiplin kerja ( $X_3$ ) terhadap efektivitas kerja pegawai ( $Y$ ) dapat digambarkan oleh persamaan regresi, yaitu:  $\hat{Y} = -16,235 + 0,204X_1 + 0,458X_2 + 1,101X_3$ . Hasil perhitungan tersebut dapat dilihat pada tabel hasil SPSS sebagai berikut;

#### Nilai Koefisien Regresi Berganda

##### Coefficients<sup>a</sup>

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-16.235	2.794		-5.811	.000
	motivasi kerja	.204	.118	.171	1.736	.091
	lingkungan kerja	.458	.142	.332	3.215	.003
	disiplin kerja	1.101	.193	.526	5.699	.000

a. Dependent Variable: efektivitas kerja



Sumber: Data Mentah Responden, 2017

Untuk mengetahui apakah model persamaan garis regresi tersebut dapat digunakan untuk menarik kesimpulan atau apakah persamaan garis regresi tersebut signifikan atau tidak, dapat diuji dengan menggunakan analisis varians (uji-F). Hasil penelitian menunjukkan bahwa persamaan regresi tersebut sangat signifikan karena  $F_{hitung}$  lebih kecil dari  $F_{tabel (3,37)}$  ( $61,069 > 2,86$ ). Rangkuman hasil analisis varians tersebut dapat diperlihatkan pada tabel berikut ini:

**ANOVA<sup>b</sup>**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	347.604	3	115.868	61.069	.000 <sup>a</sup>
	Residual	70.201	37	1.897		
	Total	417.805	40			

- a. Predictors: (Constant), disiplin kerja, motivasi kerja, lingkungan kerja  
 b. Dependent Variable: efektivitas kerja

Sumber: Data Mentah Responden, 2017

Analisis korelasi ganda pasangan data semangat kerja ( $X_1$ ), lingkungan kerja ( $X_2$ ), dan disiplin kerja ( $X_3$ ) terhadap efektivitas kerja pegawai ( $Y$ ) menghasilkan koefisien korelasi  $R$  ganda sebesar 0,912. Berarti efektivitas kerja pegawai dipengaruhi oleh variabel bebas tersebut. Dengan demikian berarti makin tinggi semangat kerja ( $X_1$ ), makin baik lingkungan kerja ( $X_2$ ), dan makin tinggi disiplin kerja ( $X_3$ ), maka makin tinggi juga efektivitas kerja pegawai tersebut. Hasil perhitungan dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Nilai Perolehan Koefisien Korelasi dan Koefisien Determinasi

**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.912 <sup>a</sup>	.832	.818	1.37743

- a. Predictors: (Constant), disiplin kerja, motivasi kerja, lingkungan kerja

Sumber: Data Mentah Responden, 2017

Untuk mengetahui besarnya sumbangan variabel semangat kerja ( $X_1$ ), lingkungan kerja ( $X_2$ ), dan disiplin kerja ( $X_3$ ) terhadap efektivitas kerja pegawai ( $Y$ ) dapat dilakukan dengan mengkuadratkan besaran koefisien korelasi. Hasil pengkuadratan besaran tersebut diperoleh besaran sebesar 0,832. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa besarnya sumbangan semangat kerja ( $X_1$ ), lingkungan kerja ( $X_2$ ), dan disiplin kerja ( $X_3$ ) secara bersama-sama terhadap efektivitas kerja pegawai ( $Y$ ) adalah 83,2%, dalam arti bahwa 16,81% lainnya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diamati dalam penelitian ini.

### Uji Korelasi Tiap Variabel

Perhitungan selanjutnya adalah mencari koefisien korelasi dari tiap variabel dengan hasil sebagai berikut;

1. Hasil perhitungan analisis regresi linier sederhana pasangan data semangat kerja dengan efektivitas kerja pegawai diperoleh nilai koefisien regresi b yang diperoleh adalah sebesar 0,864 dan nilai konstanta a sebesar 1,861. Dengan demikian persamaan regresi antara variabel semangat kerja dengan efektivitas kerja pegawai adalah  $\hat{Y} = 1,861 + 0,864X_1$ . Selengkapnya dapat dilihat pada tabel berikut;

Nilai Koefisien  $X_1$  atas Y

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.861	2.473		.753	.456
	motivasi kerja	.864	.132	.722	6.524	.000

a. Dependent Variable: efektivitas kerja

Sumber: Data Mentah Responden, 2017

Nilai Koefisien Korelasi  $X_1$  atas Y

**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.722 <sup>a</sup>	.522	.510	2.26337

a. Predictors: (Constant), motivasi kerja

Sumber: Data Mentah Responden, 2017

Perhitungan korelasi sederhana terhadap pasangan data variabel semangat kerja dengan efektivitas kerja pegawai (Y), menghasilkan koefisien korelasi r sebesar 0,722. Untuk mengetahui apakah koefisien korelasi r yang diperoleh signifikan atau tidak, dilakukan pengujian dengan menggunakan analisis uji “t”. Hasil analisis uji “t” diperoleh nilai  $t_{hitung}$  sebesar 6,524. Jika nilai ini dikonsultasikan dengan nilai  $t_{tabel(0,05)}$  diperoleh nilai  $t_{tabel}$  sebesar 1,684. Ini menunjukkan bahwa koefisien korelasi antara semangat kerja (variabel  $X_1$ ) dengan efektivitas kerja pegawai (variabel Y) sangat signifikan.

Hasil analisis korelasi sederhana tersebut berarti bahwa terdapat pengaruh Semangat kerja terhadap efektivitas kerja pegawai.

Kekuatan hubungan antara semangat kerja (variabel  $X_1$ ) dengan efektivitas kerja pegawai (variabel Y) dapat diketahui dari hasil perhitungan koefisien determinasinya. Nilai koefisien determinasi tersebut adalah sebesar 0,522. Nilai ini memberikan

pengertian bahwa 52,2% variasi variabel efektivitas kerja pegawai dijelaskan oleh variabel semangat kerja.

- Hasil perhitungan analisis regresi linier sederhana pasangan data lingkungan kerja dengan efektivitas kerja pegawai diperoleh nilai koefisien regresi b yang diperoleh adalah sebesar 1,094 dan nilai konstanta a sebesar -2,827. Dengan demikian persamaan regresi antara variabel lingkungan kerja dengan efektivitas kerja pegawai adalah  $\hat{Y} = -2,827 + 1,094X_2$ . Selengkapnya dapat dilihat pada tabel berikut;

Nilai Koefisien  $X_2$  atas Y

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-2.827	2.545		-1.110	.274
	lingkungan kerja	1.094	.134	.795	8.176	.000

a. Dependent Variable: efektivitas kerja

Sumber: Data Mentah Responden, 2017

Nilai Koefisien Korelasi  $X_2$  atas Y

**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.795 <sup>a</sup>	.632	.622	1.98680

a. Predictors: (Constant), lingkungan kerja

Sumber: Data Mentah Responden, 2017

Perhitungan korelasi sederhana terhadap pasangan data variabel lingkungan kerja dengan efektivitas kerja pegawai, menghasilkan koefisien korelasi r sebesar 0,795. Untuk mengetahui apakah koefisien korelasi r yang diperoleh signifikan atau tidak, dilakukan pengujian dengan menggunakan analisis uji “t”. Hasil analisis uji “t” diperoleh nilai  $t_{hitung}$  sebesar 8,176. Jika nilai ini dikonsultasikan dengan nilai  $t_{tabel (0,05)}$  diperoleh nilai  $t_{tabel}$  sebesar 1,684. Ini menunjukkan bahwa koefisien korelasi antara lingkungan kerja (variabel  $X_2$ ) dengan efektivitas kerja pegawai (variabel Y) sangat signifikan. Hasil analisis korelasi sederhana tersebut berarti bahwa terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap efektivitas kerja pegawai.

Kekuatan hubungan antara lingkungan kerja (variabel  $X_1$ ) dengan efektivitas kerja pegawai (variabel Y) dapat diketahui dari hasil perhitungan koefisien determinasinya. Nilai koefisien determinasi tersebut adalah sebesar 0,632. Nilai ini memberikan pengertian bahwa 63,2% variasi variabel efektivitas kerja pegawai dijelaskan oleh variabel lingkungan kerja.

Hasil perhitungan analisis regresi linier sederhana pasangan data disiplin kerja dengan efektivitas kerja pegawai diperoleh nilai koefisien regresi b yang diperoleh adalah sebesar 1,771 dan nilai konstanta a sebesar -16,981. Dengan demikian persamaan regresi antara variabel disiplin kerja dengan efektivitas kerja pegawai adalah  $\hat{Y} = -16,981 + 1,771X$ . Selengkapnya dapat dilihat pada tabel berikut;

Nilai Koefisien  $X_3$  atas Y

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-16.981	3.533		-4.806	.000
	disiplin kerja	1.771	.179	.845	9.882	.000

a. Dependent Variable: efektivitas kerja

Sumber: Data Mentah Responden, 2017

Nilai Koefisien Korelasi  $X_3$  atas Y

**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.845 <sup>a</sup>	.715	.707	1.74855

a. Predictors: (Constant), disiplin kerja

Sumber: Data Mentah Responden, 2017

Perhitungan korelasi sederhana terhadap pasangan data variabel disiplin kerja dengan efektivitas kerja pegawai (Y), menghasilkan koefisien korelasi r sebesar 0,845. Untuk mengetahui apakah koefisien korelasi r yang diperoleh signifikan atau tidak, dilakukan pengujian dengan menggunakan analisis uji “t”. Hasil analisis uji “t” diperoleh nilai  $t_{hitung}$  sebesar 9,882. Jika nilai ini dikonsultasikan dengan nilai  $t_{tabel (0,05)}$  diperoleh nilai  $t_{tabel}$  sebesar 1,684. Ini menunjukkan bahwa koefisien korelasi antara disiplin kerja (variabel  $X_3$ ) dengan efektivitas kerja pegawai (variabel Y) sangat signifikan. Hasil analisis korelasi sederhana tersebut berarti bahwa terdapat pengaruh disiplin kerja terhadap efektivitas kerja pegawai.

Kekuatan hubungan antara disiplin kerja (variabel  $X_1$ ) dengan efektivitas kerja pegawai (variabel Y) dapat diketahui dari hasil perhitungan koefisien determinasinya. Nilai koefisien determinasi tersebut adalah sebesar 0,715. Nilai ini memberikan pengertian bahwa 71,5% variasi variabel efektivitas kerja pegawai dijelaskan oleh variabel disiplin kerja. Dengan demikian, variabel yang paling banyak kontribusinya adalah variabel disiplin kerja yaitu sebesar 71,5%.

## Pembahasan Hasil Penelitian

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis di atas, ternyata hipotesis alternatif yang diajukan secara signifikan dapat diterima. Adapun hasil yang diperoleh dapat dijelaskan sebagai berikut:

Pengujian hipotesis menyimpulkan terdapat pengaruh positif yang signifikan semangat kerja ( $X_1$ ), lingkungan kerja ( $X_2$ ), dan disiplin kerja ( $X_3$ ) terhadap efektivitas kerja pegawai ( $Y$ ) yang ditunjukkan oleh nilai  $F_{hitung}$  sebesar 61,069. Nilai ini jauh lebih kecil dari pada nilai  $F_{hitung}$  pada taraf signifikansi alpha 0,05 yaitu 2,86, atau  $F = 61,069 < F_{0,05(3:37)} = 2,86$ . Pola hubungan keempat variabel yang dinyatakan oleh persamaan regresi ganda  $\hat{Y} = -16,235 + 0,204X_1 + 0,458X_2 + 1,101X_3$ . Persamaan ini memberikan informasi bahwa setiap perubahan satu unit nilai pada variabel bebas akan mengakibatkan terjadinya perubahan pada efektivitas kerja pegawai.

Hasil analisis korelasi ganda diperoleh nilai koefisien korelasi ganda sebesar  $R_y$  sebesar 0,912. Nilai ini menunjukkan bahwa pengaruh semangat kerja ( $X_1$ ), lingkungan kerja ( $X_2$ ), dan disiplin kerja ( $X_3$ ) terhadap efektivitas kerja pegawai sangat tinggi. Besarnya sumbangan atau kontribusi variabel semangat kerja ( $X_1$ ), lingkungan kerja ( $X_2$ ), dan disiplin kerja ( $X_3$ ) secara bersama-sama dapat diketahui melalui nilai koefisien determinasi sebesar 0,832. Hasil analisis tersebut menunjukkan bahwa lebih kurang 83,2 persen variasi perubahan efektivitas kerja pegawai ditentukan/dijelaskan oleh semangat kerja ( $X_1$ ), lingkungan kerja ( $X_2$ ), dan disiplin kerja ( $X_3$ ) secara bersama-sama dengan pola hubungan fungsionalnya seperti ditunjukkan oleh persamaan regresi tersebut di atas. Artinya jika seluruh pegawai BCA Cabang Batam diteliti tentang semangat kerja, lingkungan kerja, dan disiplin kerja secara bersama-sama dengan efektivitas kerja pegawai ( $Y$ ), maka lebih kurang 69 persen variasi pasangan skor ketiga variabel akan mengikuti pola persamaan regresi  $\hat{Y} = -16,235 + 0,204X_1 + 0,458X_2 + 1,101X_3$ .

Jika dihitung per variabel, maka variabel yang paling banyak berpengaruh adalah variabel disiplin kerja yaitu memiliki koefisien determinasi sebesar 71,5%. Hal ini berarti disiplin kerja merupakan faktor yang paling mempengaruhi efektivitas kerja pegawai.

## Kesimpulan

Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa ketiga hipotesis alternatif ( $H_a$ ) yang diajukan dalam penelitian ini diterima, dan menolak hipotesis nol ( $H_0$ ). Beberapa kesimpulan penelitian dapat dirumuskan sebagai berikut: (1). terdapat pengaruh positif yang signifikan semangat kerja, lingkungan kerja, dan disiplin kerja terhadap efektivitas kerja pegawai pada BCA Cabang Batam. Dengan demikian berarti makin tinggi semangat kerja seorang pegawai, makin baik lingkungannya, dan makin tinggi disiplin kerjanya, maka makin tinggi juga efektivitas kerja pegawai tersebut. Demikian pula sebaliknya, makin rendah semangat kerja seorang pegawai, makin kurang baik lingkungan kerjanya, dan makin rendah disiplin kerjanya, maka makin rendah juga efektivitas kerja pegawai tersebut. Oleh karena itu semangat kerja, lingkungan kerja, dan disiplin kerja merupakan variabel yang penting untuk diperhatikan dalam memprediksi efektivitas kerja

pegawai. (2). terdapat pengaruh positif yang signifikan semangat kerja terhadap efektivitas kerja pegawai pada BCA Cabang Batam. Dengan demikian berarti makin tinggi semangat kerja seorang pegawai, maka makin tinggi juga efektivitas kerja pegawai tersebut. Demikian pula sebaliknya, makin rendah semangat kerja seorang pegawai maka makin rendah juga efektivitas kerja pegawai tersebut. Oleh karena itu semangat kerja merupakan variabel yang penting untuk diperhatikan dalam memprediksi efektivitas kerja pegawai. (3). terdapat pengaruh positif yang signifikan lingkungan kerja terhadap efektivitas kerja pegawai pada BCA Cabang Batam. Dengan demikian berarti makin baik lingkungan kerja tempat pegawai bekerja maka makin tinggi juga efektivitas kerja pegawai tersebut. Demikian pula sebaliknya makin kurang baik lingkungan kerja tempat pegawai bekerja maka makin rendah juga efektivitas kerja pegawai tersebut. Oleh karena itu lingkungan kerja merupakan variabel yang penting untuk diperhatikan dalam memprediksi efektivitas kerja pegawai. (4). terdapat pengaruh positif yang signifikan disiplin kerja terhadap efektivitas kerja pegawai pada BCA Cabang Batam. Dengan demikian berarti makin tinggi disiplin kerja seorang pegawai maka makin tinggi juga efektivitas kerja pegawai tersebut. Demikian pula sebaliknya makin rendah disiplin kerja seorang pegawai, maka makin rendah juga efektivitas kerja pegawai tersebut. Oleh karena itu disiplin kerja merupakan variabel yang penting untuk diperhatikan dalam memprediksi efektivitas kerja pegawai.

## **Saran-Saran**

Berdasarkan kesimpulan yang telah dikemukakan di atas, maka diajukan beberapa saran sehubungan dengan upaya meningkatkan; semangat kerja, lingkungan kerja, dan disiplin kerja dalam rangka meningkatkan efektivitas kerja pegawai. Saran-saran tersebut dapat dikemukakan sebagai berikut : (1). Bagi pimpinan untuk lebih meningkatkan semangat kerja, lingkungan kerja, dan disiplin kerja pada pegawai agar pegawai bekerja dengan sungguh-sungguh. Pegawai yang bekerja dengan semangat kerja yang tinggi, lingkungan kerja yang baik dan disiplin kerja yang tinggi akan menghasilkan prestasi yang menggembirakan. BCA Cabang Batam sebagai organisasi yang melayani masyarakat agar dapat melakukan upaya peningkatan efektivitas kerja pegawai dengan cara meningkatkan semangat kerja, lingkungan kerja, dan disiplin kerja pegawai tersebut. (2). Pimpinan perlu memberikan sanksi yang tegas bagi pegawai yang melanggar aturan disiplin organisasi sehingga pegawai akan menghargai setiap peraturan yang ada di kantor. (3). untuk meningkatkan kualitas pegawai, maka pegawai diberi kesempatan untuk mengikuti pendidikan pada jenjang yang lebih tinggi dan sering mengikuti seminar-seminar atau pertemuan ilmiah (4). penelitian ini masih dapat dikembangkan dengan penelitian lain dengan mengubah atau menambah variabel bebasnya, sehingga dapat diketahui faktor-faktor lain yang juga mempengaruhi secara signifikan terhadap efektivitas kerja.

## **DAFTAR PUSTAKA**

- Arikunto, Suharsimi. (2002). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: PT. Rineka Cipta
- Edward dan Sallis, 2004, *Manajemen Kualitas Total Dalam Pendidikan (Total Quality Shadily, Hasan.1991.Sosiologiuntuk masyarakat Indonesia*. Jakarta : Rineka Cipta.
- Simamora, Bilson.2003.*Penilaian Kinerja dalam Manajemen Perusahaan*. Jakarta : Gramedia Pustaka.
- Kumorotomo, Wahyudi, Purwanto, Erwan Agus.2005.*Aggaran Berbasis Kinerja, Konsep & Aplikasinya*. Yogyakarta : MAP UGM
- Tim dosen administrasi IKIP Malang.*Pegawai dan Administrasi*, 1990, Malang.
- Rivai, Veithzal, Dato' Ahmad Fawzi, Mohd. Basri. 2005 *Performance Appraisal, sistem yang tepat untuk menilai kinerja karyawan dan meningkatkan daya saing perusahaan*. Jakarta: Pt. Raja Grafindo Persada.
- LAN. 2003. *Sistem Administrasi Negara Republik Indonesia*. Jakarta: Pusat Kajian Kinerja Kelembagaan LAN.
- Gibson & Ivancevich & Donnely. 1994. *Organisasi dan manajemen. Perilaku, struktur, proses*. Edisi keempat. Jakarta: Erlangga.
- Handoko, Hani T. 1992. *Manajemen Personalia dan SDM*. Jakarta: BPFE
- Widodo. 2015. *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Pustaka