

Pengaruh Fasilitas Kerja, Motivasi Kerja, dan Gaya Kepemimpinan terhadap Produktivitas Kerja Generasi Z pada Perusahaan Transportasi Laut

Riki Kurniawan^{1*}, Ika Yuliana², Baiq Nadia Nirwana³

^{1,2,3}Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Bumigora

e-mail: ^{1*}2203010122@universitasbumigora.ac.id, ²ika_yuliana@universitasbumigora.ac.id

³nadia@universitasbumigora.ac.id

Abstract: *Work productivity is an essential measure of organizational performance, especially in maritime transportation companies where operational efficiency, timeliness, safety, and service excellence are critical. Among Generation Z employees, productivity is influenced by various workplace factors, including the availability of adequate work facilities, strong work motivation, and effective leadership practices. Nevertheless, previous research has produced inconsistent results regarding the impact of these variables, highlighting the need for further investigation. This study investigates the effects of work facilities, work motivation, and leadership style on the work productivity of Generation Z employees at a maritime transportation company located in Batuleong Hamlet, West Sekotong District. A quantitative approach with a causal-associative design was applied, involving all 37 Generation Z employees through a saturated sampling technique. The collected data were processed using SPSS version 29 and analyzed through validity and reliability testing, classical assumption testing, multiple linear regression, partial (t) and simultaneous (F) hypothesis testing, as well as the coefficient of determination (R^2). The findings indicate that each independent variable has a positive but statistically insignificant effect on work productivity when examined separately. However, the three variables jointly demonstrate a positive and statistically significant influence on employee productivity. The regression model accounts for 44.6% of the variance in work productivity, while the remaining 55.4% is explained by factors not included in this study.*

Keywords: *Work Facilities, Work Motivation, Leadership Style, Generation Z, Work Productivity*

Abstrak: Produktivitas kerja menjadi salah satu tolok ukur utama dalam menilai keberhasilan suatu organisasi, terutama pada perusahaan transportasi laut yang mengutamakan efisiensi operasional, ketepatan waktu, keselamatan kerja, serta mutu pelayanan. Untuk mencapai tingkat produktivitas yang optimal, karyawan Generasi Z memerlukan dukungan berupa fasilitas kerja yang memadai, motivasi kerja yang kuat, dan penerapan gaya kepemimpinan yang mampu menyesuaikan dengan karakteristik mereka. Meskipun demikian, berbagai penelitian sebelumnya menunjukkan hasil yang belum konsisten terkait pengaruh ketiga faktor tersebut terhadap produktivitas kerja, sehingga masih terdapat kesenjangan penelitian (research gap). Penelitian ini bertujuan mengkaji pengaruh fasilitas kerja, motivasi kerja, dan gaya kepemimpinan terhadap produktivitas kerja karyawan Generasi Z pada perusahaan transportasi laut yang berlokasi di Dusun Batuleong, Kecamatan Sekotong Barat. Metode yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif dengan desain penelitian asosiatif kausal. Seluruh 37 karyawan Generasi Z dijadikan responden melalui teknik sampling jenuh. Analisis data dilakukan menggunakan SPSS versi 29 yang meliputi uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi linier berganda, uji parsial (t), uji simultan (F), serta koefisien determinasi (R^2). Temuan penelitian mengindikasikan bahwa secara individual fasilitas kerja, motivasi kerja, dan gaya kepemimpinan memberikan

pengaruh positif terhadap produktivitas kerja, namun pengaruh tersebut belum mencapai tingkat signifikansi statistik. Sebaliknya, ketika ketiga variabel dianalisis secara bersama-sama, diperoleh pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja. Nilai koefisien determinasi sebesar 44,6% menunjukkan bahwa variasi produktivitas kerja dapat dijelaskan oleh kombinasi ketiga variabel tersebut, sedangkan 55,4% sisanya dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak termasuk dalam model penelitian ini.

Kata kunci: Fasilitas Kerja, Motivasi Kerja, Gaya Kepemimpinan, Produktivitas Kerja, Generasi Z

1. Pendahuluan

Sumber daya manusia (SDM) merupakan salah satu faktor strategis yang menentukan keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Peran SDM tidak hanya terbatas sebagai tenaga kerja, tetapi juga sebagai individu yang memiliki kompetensi, pengetahuan, keterampilan, serta kemampuan untuk menyesuaikan diri dengan perubahan yang terjadi di lingkungan kerja. Menurut (Irawati & Arimbi, 2020), sumber daya manusia adalah kombinasi antara kemampuan intelektual dan kemampuan fisik yang dimiliki seseorang untuk mendukung pencapaian tujuan organisasi. Pengelolaan SDM secara optimal menjadi aspek yang sangat penting dalam meningkatkan produktivitas sekaligus memperkuat daya saing organisasi.

Dinamika lingkungan kerja yang terus berkembang menuntut organisasi menerapkan pengelolaan sumber daya manusia yang selaras dengan karakteristik Generasi Z sebagai bagian dari tenaga kerja saat ini. Generasi ini dikenal memiliki literasi digital yang tinggi, cepat beradaptasi terhadap teknologi, serta mengharapkan komunikasi yang terbuka dan lingkungan kerja yang mendukung pengembangan diri (Ganguli et al., 2022). Namun, karakteristik tersebut menghadapi tantangan ketika diterapkan pada sektor transportasi laut yang masih didominasi oleh aktivitas fisik, prosedur kerja yang konvensional, risiko keselamatan yang tinggi, serta jam operasional yang bergantung pada kondisi cuaca dan pelayaran. Karakteristik pekerjaan pada sektor transportasi laut mengharuskan karyawan Generasi Z memiliki kemampuan beradaptasi yang tinggi terhadap berbagai tuntutan kerja yang lebih kompleks dibandingkan dengan sektor lainnya. Dalam kondisi tersebut, ketersediaan fasilitas kerja yang memadai, dukungan motivasi kerja yang kuat, serta penerapan gaya kepemimpinan yang responsif dan adaptif menjadi aspek penting untuk mendorong peningkatan produktivitas kerja karyawan Generasi Z di perusahaan transportasi laut (Gian et al., 2023).

Produktivitas kerja mencerminkan kemampuan seseorang dalam menyelesaikan tugas secara efektif dan efisien sesuai dengan target yang telah ditentukan (Mundakir & Zainuri, 2018). Tinggi rendahnya produktivitas dipengaruhi oleh berbagai aspek, seperti fasilitas kerja, motivasi kerja, dan gaya kepemimpinan. Ketersediaan fasilitas kerja yang memadai dapat menciptakan lingkungan kerja yang lebih nyaman sekaligus mendukung kelancaran pelaksanaan pekerjaan. Di sisi lain, motivasi kerja berperan dalam mendorong karyawan untuk memberikan kinerja terbaik demi tercapainya tujuan organisasi. Sementara itu, penerapan gaya kepemimpinan yang tepat dapat memberikan arahan yang jelas, memperkuat komunikasi antara pimpinan dan karyawan, serta meningkatkan keterlibatan karyawan dalam pekerjaan, sehingga berkontribusi terhadap peningkatan produktivitas kerja.

Produktivitas kerja karyawan Generasi Z menjadi perhatian yang semakin besar, terutama pada sektor transportasi laut di Kecamatan Sekotong Barat, Kabupaten Lombok Barat. Data yang dipublikasikan oleh Badan Pusat Statistik (BPS) Kabupaten Lombok Barat menunjukkan bahwa pada tahun 2024 komposisi penduduk masih didominasi oleh kelompok usia produktif (15–64 tahun), yaitu sebesar 67,54% dari keseluruhan jumlah penduduk. Proporsi tersebut mengindikasikan bahwa sebagian besar masyarakat berada pada usia kerja sehingga memiliki kapasitas yang besar untuk berkontribusi terhadap pertumbuhan ekonomi daerah (Rizkillah et al., 2025). Pada tahun yang sama, jumlah penduduk Kabupaten Lombok Barat tercatat sekitar 748,58 ribu jiwa, dengan sekitar 486,09 ribu jiwa termasuk dalam kategori usia produktif. Besarnya jumlah penduduk pada kelompok usia tersebut menjadi sumber daya yang potensial dalam memenuhi kebutuhan tenaga kerja di berbagai sektor, termasuk sektor transportasi laut yang beroperasi di Kecamatan Sekotong Barat (Kurniawan et al., 2025).

Fenomena tersebut juga terlihat pada pelaku transportasi laut di Dusun Batuleong, Kecamatan Sekotong Barat. Sebagai sarana utama mobilitas masyarakat, sektor ini menuntut karyawan bekerja secara efektif dalam menghadapi berbagai kondisi operasional. Namun, produktivitas kerja masih menghadapi sejumlah kendala, seperti keterbatasan fasilitas kerja, rendahnya motivasi kerja, serta gaya kepemimpinan yang belum mampu mendukung kinerja secara optimal. Kondisi tersebut dapat berdampak pada efektivitas operasional maupun kualitas pelayanan yang diberikan kepada masyarakat. Berbeda dengan perusahaan transportasi di wilayah perkotaan yang umumnya didukung oleh infrastruktur dan sistem kerja yang lebih modern, aktivitas transportasi laut di Dusun Batuleong sangat dipengaruhi oleh faktor cuaca, gelombang laut, serta keterbatasan sarana operasional. Selain itu, karyawan bekerja dalam lingkungan yang memiliki risiko keselamatan lebih tinggi dengan jadwal operasional yang tidak selalu pasti. Karakteristik tersebut menjadikan pengelolaan sumber daya manusia, khususnya dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan Generasi Z, memiliki tantangan yang berbeda dibandingkan sektor transportasi di daerah perkotaan. Oleh karena itu, Dusun Batuleong dipilih sebagai lokasi penelitian untuk mengkaji pengaruh fasilitas kerja, motivasi kerja, dan gaya kepemimpinan terhadap produktivitas kerja serta melihat apakah hasilnya sejalan dengan temuan penelitian sebelumnya (Setiawan & Prabowo, 2023).

Penelitian ini didasarkan pada adanya dua bentuk *research gap*. Pertama, temuan dari berbagai penelitian mengenai pengaruh fasilitas kerja, motivasi kerja, dan gaya kepemimpinan terhadap produktivitas kerja masih menunjukkan hasil yang berbeda-beda, sehingga belum menghasilkan kesimpulan yang seragam. Kedua, sebagian besar kajian sebelumnya lebih banyak dilakukan pada perusahaan di sektor manufaktur, jasa, maupun organisasi yang beroperasi di kawasan perkotaan, yang memiliki karakteristik lingkungan kerja berbeda dengan sektor transportasi laut. Di sisi lain, penelitian yang secara khusus membahas produktivitas kerja karyawan Generasi Z pada perusahaan transportasi laut di wilayah pesisir, khususnya Dusun Batuleong, Kecamatan Sekotong Barat, masih relatif sedikit. Kondisi ini menunjukkan adanya keterbatasan kajian pada sektor tersebut, meskipun lingkungan kerjanya memiliki karakteristik yang khas, seperti tingginya risiko pekerjaan, ketergantungan terhadap kondisi cuaca dan perairan, serta keterbatasan sarana dan prasarana operasional (Muslimin, 2024).

Berdasarkan fenomena yang terjadi serta masih adanya kesenjangan hasil penelitian sebelumnya (*research gap*), penelitian ini dilakukan untuk mengkaji pengaruh fasilitas kerja, motivasi kerja, dan gaya kepemimpinan terhadap produktivitas kerja karyawan Generasi Z pada pelaku transportasi laut di Dusun Batuleong, Kecamatan Sekotong Barat. Hasil penelitian diharapkan dapat memperkaya kajian dalam bidang manajemen sumber daya manusia, khususnya yang berkaitan dengan faktor-faktor yang memengaruhi produktivitas kerja. Selain itu, temuan penelitian ini diharapkan dapat menjadi masukan bagi pengelola transportasi laut dalam merumuskan strategi peningkatan produktivitas melalui penyediaan fasilitas kerja yang memadai, penguatan motivasi kerja, serta penerapan gaya kepemimpinan yang sesuai dengan karakteristik karyawan.

2. Kajian Pustaka

2.1 Socio-Technical System (STS)

Socio-Technical System (STS) merupakan teori yang dikembangkan oleh Eric Trist dan Ken Bamforth pada tahun 1951 untuk menjelaskan bahwa efektivitas dan produktivitas organisasi dipengaruhi oleh keseimbangan antara sistem sosial dan sistem teknis. Teori ini menyatakan bahwa organisasi akan mencapai kinerja yang optimal apabila kedua sistem tersebut saling mendukung dan terintegrasi. Sistem sosial mencakup aspek manusia, seperti motivasi kerja, komunikasi, kerja sama, dan gaya kepemimpinan yang membentuk perilaku individu dalam organisasi (Guest et al., 2022). Sementara itu, sistem teknis meliputi fasilitas kerja, teknologi, peralatan, serta prosedur operasional yang digunakan untuk mendukung pelaksanaan pekerjaan. Teori STS menjelaskan bahwa produktivitas kerja tidak hanya ditentukan oleh tersedianya fasilitas dan teknologi yang memadai, tetapi juga oleh kemampuan organisasi dalam mengelola sumber daya manusia secara efektif. Dalam konteks penelitian ini, fasilitas kerja merepresentasikan sistem teknis, sedangkan motivasi kerja dan gaya kepemimpinan merepresentasikan sistem sosial yang secara bersama-sama berperan dalam meningkatkan produktivitas kerja Generasi Z pada perusahaan transportasi laut (Kessler, 2023).

2.2 Perilaku Organisasi

Teori perilaku organisasi (*organizational behavior*) merupakan salah satu konsep dalam ilmu manajemen yang dikembangkan oleh Stephen P. Robbins dan Timothy A. Judge untuk menjelaskan hubungan antara perilaku individu, kelompok, dan struktur organisasi dalam memengaruhi efektivitas organisasi. Menurut teori ini, perilaku organisasi merupakan kajian sistematis mengenai tindakan, sikap, serta interaksi individu di lingkungan kerja yang bertujuan meningkatkan efektivitas, efisiensi, dan keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuannya (Purnama et al., 2025). Dalam penerapannya, perilaku individu dipengaruhi oleh berbagai aspek, seperti motivasi, persepsi, kepribadian, sikap, kemampuan, komunikasi, kepemimpinan, budaya organisasi, dan kondisi lingkungan kerja. Di sisi lain, perilaku kelompok dipengaruhi oleh kualitas kerja sama, dinamika tim, pola komunikasi, serta mekanisme pengambilan keputusan. Teori ini juga menekankan bahwa organisasi yang mampu mengelola perilaku individu dan kelompok secara tepat akan lebih mudah membangun lingkungan kerja yang kondusif, meningkatkan kepuasan kerja dan komitmen karyawan, serta mendorong tercapainya kinerja yang optimal. Sebaliknya, pengelolaan perilaku organisasi yang kurang efektif berpotensi menimbulkan berbagai permasalahan, seperti konflik antarkaryawan, menurunnya motivasi, meningkatnya tingkat absensi, penurunan produktivitas, hingga berkurangnya efektivitas organisasi secara keseluruhan (Bankins et al., 2024).

2.3 Fasilitas Kerja

Teori fasilitas kerja menjelaskan bahwa fasilitas kerja mencakup seluruh sarana dan prasarana yang disediakan organisasi untuk menunjang pelaksanaan tugas karyawan agar tujuan organisasi dapat dicapai secara efektif dan efisien. Ketersediaan fasilitas yang memadai berperan dalam memperlancar aktivitas kerja, meminimalkan hambatan operasional, meningkatkan kenyamanan, serta menciptakan lingkungan kerja yang aman dan mendukung pelaksanaan pekerjaan. Sebaliknya, fasilitas yang kurang memadai atau tidak berfungsi secara optimal dapat mengganggu proses kerja, menurunkan motivasi dan semangat karyawan, meningkatkan potensi terjadinya kecelakaan kerja, serta berdampak pada menurunnya efektivitas dan produktivitas kerja (Purnama et al., 2025).

2.4 Motivasi Kerja

Teori motivasi kerja menjelaskan bahwa motivasi merupakan kekuatan pendorong yang berasal dari faktor internal maupun eksternal individu yang memengaruhi tingkat semangat, arah perilaku, dan ketekunan dalam melaksanakan pekerjaan guna mencapai tujuan organisasi. Motivasi kerja dapat dibedakan menjadi motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik. Motivasi intrinsik muncul dari dalam diri individu, seperti rasa puas terhadap pekerjaan, tanggung jawab, serta keinginan untuk terus berkembang. Sementara itu, motivasi ekstrinsik dipengaruhi oleh faktor-faktor di luar individu, antara lain kompensasi, penghargaan, kesempatan promosi, kondisi lingkungan kerja, dan dukungan yang diberikan oleh organisasi (Zeng et al., 2022). Karyawan yang memiliki tingkat motivasi tinggi umumnya menunjukkan komitmen, disiplin, antusiasme, dan rasa tanggung jawab yang lebih besar dalam menyelesaikan pekerjaannya. Sebaliknya, motivasi yang rendah dapat mengurangi semangat kerja, menurunkan produktivitas, meningkatkan tingkat absensi, serta berdampak pada menurunnya kualitas hasil pekerjaan (Gilbert et al., 2022).

2.5 Gaya Kepemimpinan

Teori gaya kepemimpinan menjelaskan bahwa gaya kepemimpinan merupakan pola perilaku yang diterapkan seorang pemimpin dalam memengaruhi, membimbing, memotivasi, serta mengarahkan bawahannya agar tujuan organisasi dapat tercapai secara efektif. Dalam praktiknya, terdapat berbagai bentuk gaya kepemimpinan, seperti transformasional, transaksional, partisipatif, dan demokratis, yang masing-masing memiliki karakteristik serta pendekatan yang berbeda dalam mengelola sumber daya manusia (Anggada Abim Pramudya et al., 2023). Penerapan gaya kepemimpinan yang sesuai dapat meningkatkan motivasi kerja, memperkuat kepercayaan antara pemimpin dan karyawan, membangun komunikasi yang efektif, serta menciptakan lingkungan kerja yang kondusif sehingga mendorong komitmen karyawan dalam

menjalankan tugas dan tanggung jawabnya. Sebaliknya, gaya kepemimpinan yang kurang tepat berpotensi memicu konflik di lingkungan kerja, menurunkan motivasi dan kepuasan kerja, serta berdampak pada penurunan kinerja maupun produktivitas organisasi (Costa et al., 2023).

2.6 Kerangka Konseptual

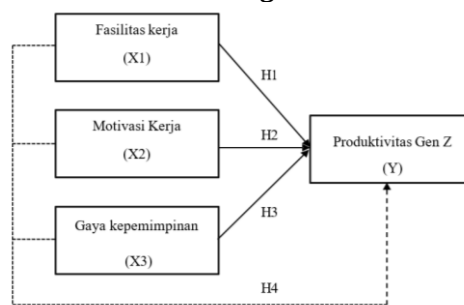
Produktivitas kerja merupakan salah satu indikator penting yang menggambarkan kemampuan karyawan dalam menyelesaikan tugas secara efektif dan efisien dengan memanfaatkan sumber daya organisasi secara optimal untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Pada karyawan Generasi Z, tingkat produktivitas tidak hanya ditentukan oleh kemampuan individu, tetapi juga dipengaruhi oleh karakteristik generasi yang terbiasa memanfaatkan teknologi, mengutamakan lingkungan kerja yang nyaman, mengharapkan komunikasi yang terbuka, serta membutuhkan dukungan organisasi dalam melaksanakan pekerjaannya. Oleh karena itu, organisasi perlu mengidentifikasi berbagai faktor yang dapat meningkatkan produktivitas agar kinerja karyawan tetap optimal dan mampu mendukung daya saing perusahaan.

Teori *Socio-Technical System* (STS) menjelaskan bahwa produktivitas kerja merupakan hasil dari keterpaduan antara sistem teknis dan sistem sosial yang terdapat dalam organisasi. Sistem teknis berkaitan dengan penyediaan fasilitas kerja yang mendukung kelancaran aktivitas operasional, sedangkan sistem sosial meliputi motivasi kerja dan gaya kepemimpinan yang memengaruhi perilaku, pola komunikasi, serta partisipasi karyawan dalam mencapai tujuan organisasi. Keseimbangan antara kedua sistem tersebut diyakini mampu menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, sehingga efektivitas kerja dan produktivitas karyawan dapat meningkat. Sebaliknya, apabila salah satu sistem tidak berjalan secara optimal, proses kerja berpotensi mengalami hambatan yang berdampak pada menurunnya hasil kerja.

Penerapan konsep STS menjadi relevan pada perusahaan transportasi laut di Kecamatan Sekotong Barat karena aktivitas operasionalnya dipengaruhi oleh faktor teknis maupun faktor sosial. Dari sisi teknis, ketersediaan fasilitas kerja yang memadai berperan dalam mendukung kelancaran proses operasional serta meminimalkan kendala selama pelaksanaan pekerjaan. Dari sisi sosial, motivasi kerja yang tinggi mendorong karyawan untuk bekerja lebih disiplin, bertanggung jawab, dan berorientasi pada pencapaian target organisasi. Kondisi tersebut semakin diperkuat oleh gaya kepemimpinan yang mampu memberikan arahan yang jelas, membangun komunikasi yang efektif, serta mendorong keterlibatan karyawan dalam setiap proses kerja, sehingga tercipta lingkungan kerja yang mendukung peningkatan produktivitas.

Berdasarkan landasan teori tersebut, penelitian ini menganalisis pengaruh fasilitas kerja (X1), motivasi kerja (X2), dan gaya kepemimpinan (X3) terhadap produktivitas kerja Generasi Z (Y) pada karyawan perusahaan transportasi laut di Kecamatan Sekotong Barat. Ketiga variabel dipilih karena mencerminkan dua komponen utama dalam teori *Socio-Technical System*, yaitu fasilitas kerja sebagai representasi sistem teknis, sedangkan motivasi kerja dan gaya kepemimpinan merepresentasikan sistem sosial. Dengan demikian, teori STS digunakan sebagai dasar konseptual untuk menjelaskan bahwa produktivitas kerja Generasi Z dipengaruhi oleh sinergi antara dukungan teknis dan kondisi sosial di dalam organisasi. Kerangka konseptual tersebut selanjutnya menjadi dasar dalam perumusan hipotesis untuk menguji pengaruh masing-masing variabel maupun pengaruh ketiganya secara simultan terhadap produktivitas kerja.

Gambar 1 Kerangka Pemikiran



Sumber: hasil analisis penulis, 2026

2.7 Hipotesis

Fasilitas kerja menjadi salah satu aspek yang berperan dalam meningkatkan produktivitas karyawan. Ketersediaan sarana dan prasarana yang memadai dapat memperlancar pelaksanaan pekerjaan, menciptakan kenyamanan selama bekerja, serta membantu karyawan menyelesaikan tugas secara lebih efektif dan efisien. Sebaliknya, keterbatasan fasilitas berpotensi menghambat proses kerja sehingga hasil yang dicapai menjadi kurang optimal. Dengan demikian, semakin baik fasilitas kerja yang disediakan oleh organisasi, semakin besar peluang peningkatan produktivitas karyawan. Berdasarkan argumentasi tersebut, hipotesis pertama yang diajukan dalam penelitian ini adalah:

H1: Fasilitas kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja Generasi Z pada perusahaan transportasi laut di Kecamatan Sekotong Barat.

Motivasi kerja merupakan faktor internal yang mendorong individu untuk memberikan usaha terbaik dalam melaksanakan pekerjaannya demi mencapai tujuan organisasi. Karyawan yang memiliki motivasi tinggi umumnya menunjukkan antusiasme, disiplin, tanggung jawab, serta komitmen yang lebih kuat dalam menyelesaikan tugas, sehingga mampu menghasilkan produktivitas yang lebih baik. Sebaliknya, rendahnya motivasi dapat mengurangi semangat kerja dan berdampak pada penurunan produktivitas. Oleh karena itu, peningkatan motivasi kerja diperkirakan akan diikuti oleh peningkatan produktivitas karyawan. Berdasarkan penjelasan tersebut, hipotesis kedua dalam penelitian ini dirumuskan sebagai berikut:

H2: Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja Generasi Z pada perusahaan transportasi laut di Kecamatan Sekotong Barat.

Gaya kepemimpinan merupakan salah satu faktor yang memengaruhi perilaku serta kinerja karyawan dalam organisasi. Pemimpin yang mampu memberikan arahan yang jelas, membangun komunikasi yang efektif, serta melibatkan karyawan dalam proses pengambilan keputusan dapat menciptakan lingkungan kerja yang mendukung peningkatan semangat dan kinerja. Sebaliknya, penerapan gaya kepemimpinan yang kurang sesuai berpotensi menurunkan motivasi, komitmen, dan produktivitas karyawan. Dengan demikian, semakin efektif gaya kepemimpinan yang diterapkan, semakin besar pula produktivitas kerja yang dapat dicapai. Berdasarkan uraian tersebut, hipotesis ketiga yang diajukan adalah:

H3: Gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja Generasi Z pada perusahaan transportasi laut di Kecamatan Sekotong Barat.

Produktivitas kerja tidak hanya dipengaruhi oleh satu faktor, tetapi merupakan hasil dari sinergi berbagai aspek yang saling berkaitan dalam organisasi. Fasilitas kerja yang memadai mendukung kelancaran aktivitas operasional, motivasi kerja yang tinggi mendorong karyawan untuk bekerja secara optimal, sedangkan gaya kepemimpinan yang efektif mampu menciptakan lingkungan kerja yang kondusif serta meningkatkan keterlibatan karyawan. Keterpaduan ketiga faktor tersebut diperkirakan dapat memberikan kontribusi yang lebih besar terhadap peningkatan produktivitas dibandingkan pengaruh masing-masing faktor secara terpisah. Berdasarkan dasar pemikiran tersebut, hipotesis keempat dalam penelitian ini dirumuskan sebagai berikut:

H4: Fasilitas kerja, motivasi kerja, dan gaya kepemimpinan secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja Generasi Z pada perusahaan transportasi laut di Kecamatan Sekotong Barat.

3. Metode Penelitian

3.1 Jenis Penelitian

Penelitian ini menerapkan metode kuantitatif dengan pendekatan deskriptif asosiatif. Pendekatan kuantitatif dipilih karena penelitian bertujuan menguji hubungan antarvariabel melalui data numerik yang dianalisis menggunakan teknik statistik. Sementara itu, pendekatan deskriptif digunakan untuk memberikan gambaran mengenai kondisi fasilitas kerja, motivasi kerja, gaya kepemimpinan, dan produktivitas kerja karyawan. Adapun pendekatan asosiatif dimanfaatkan untuk menganalisis pengaruh fasilitas kerja, motivasi kerja, dan gaya kepemimpinan terhadap produktivitas kerja Generasi Z pada perusahaan transportasi laut di Kecamatan Sekotong Barat.

3.2 Lokasi dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan pada perusahaan transportasi laut yang berlokasi di Kecamatan Sekotong Barat, Kabupaten Lombok Barat. Pemilihan lokasi didasarkan pada keberadaan karyawan Generasi Z sebagai subjek penelitian, serta adanya kondisi yang berkaitan dengan fasilitas kerja, motivasi kerja, gaya kepemimpinan, dan produktivitas kerja. Selain itu, perusahaan tersebut dinilai representatif untuk menganalisis berbagai faktor yang memengaruhi produktivitas kerja pada sektor transportasi laut. Pelaksanaan penelitian berlangsung mulai Februari 2026 hingga proses analisis data, yang dilakukan menggunakan perangkat lunak SPSS Statistics versi 29.

3.3 Populasi dan Sampel

Populasi penelitian ini mencakup seluruh karyawan Generasi Z yang bekerja pada perusahaan transportasi laut di Kecamatan Sekotong Barat, Kabupaten Lombok Barat. Dalam penelitian ini, Generasi Z didefinisikan sebagai individu yang lahir pada rentang tahun 1997–2012. Responden yang dilibatkan harus memenuhi beberapa persyaratan, yaitu berusia sekurang-kurangnya 18 tahun, berstatus sebagai karyawan aktif di perusahaan transportasi laut, serta telah bekerja minimal enam bulan. Penetapan kriteria tersebut bertujuan untuk memastikan bahwa responden memiliki pengalaman kerja yang cukup sehingga mampu memberikan penilaian secara objektif mengenai fasilitas kerja, motivasi kerja, gaya kepemimpinan, dan produktivitas kerja.

Jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 37 responden, yang seluruhnya merupakan anggota populasi dan telah memenuhi kriteria penelitian. Teknik pengambilan sampel yang diterapkan adalah sampling jenuh (sensus), yaitu metode penentuan sampel dengan melibatkan seluruh anggota populasi sebagai responden penelitian. Teknik ini dipilih karena ukuran populasi relatif kecil sehingga seluruh anggotanya dapat dijangkau dan dinilai mampu merepresentasikan karakteristik populasi yang diteliti. Selain memberikan gambaran yang lebih menyeluruh, penggunaan sampling jenuh juga dapat mengurangi potensi bias yang muncul akibat proses pemilihan sampel. Meskipun jumlah responden tidak besar, seluruh populasi telah terwakili sehingga hasil penelitian diharapkan mampu mencerminkan kondisi nyata karyawan Generasi Z pada perusahaan transportasi laut di Dusun Batuleong, Kecamatan Sekotong Barat.

3.4 Jenis dan Sumber Data

Penelitian ini menggunakan data kuantitatif sebagai jenis data utama, yaitu data dalam bentuk angka yang diperoleh melalui jawaban responden pada kuesioner penelitian. Data tersebut kemudian diolah dan dianalisis menggunakan teknik statistik untuk mengetahui pengaruh fasilitas kerja, motivasi kerja, dan gaya kepemimpinan terhadap produktivitas kerja karyawan Generasi Z. Berdasarkan sumbernya, data yang digunakan terdiri atas data primer dan data sekunder. Data primer dikumpulkan secara langsung dari responden melalui penyebaran kuesioner, sedangkan data sekunder diperoleh dari berbagai sumber tertulis, seperti buku, artikel jurnal ilmiah, skripsi, serta referensi lain yang relevan dengan fokus penelitian.

3.5 Teknik dan Alat Pengumpulan Data

Data penelitian dikumpulkan menggunakan metode survei melalui penyebaran kuesioner secara langsung kepada responden. Selain itu, teknik dokumentasi juga diterapkan untuk memperoleh informasi pendukung berupa dokumen, arsip, maupun data lain yang relevan dengan objek penelitian. Kuesioner digunakan sebagai instrumen utama dan disusun berdasarkan indikator pada setiap variabel penelitian, yaitu fasilitas kerja, motivasi kerja, gaya kepemimpinan, dan produktivitas kerja. Setiap butir pernyataan dinilai menggunakan skala Likert lima tingkat, dengan rentang skor 1 untuk Sangat Tidak Setuju (STS) hingga skor 5 untuk Sangat Setuju (SS).

3.6 Teknik dan Alat Pengumpulan Data

Variabel yang dianalisis dalam penelitian ini terdiri atas produktivitas kerja Generasi Z sebagai variabel terikat (Y), serta fasilitas kerja (X1), motivasi kerja (X2), dan gaya kepemimpinan (X3) sebagai variabel bebas yang diperkirakan memiliki pengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan. Produktivitas kerja diartikan sebagai kemampuan individu dalam menyelesaikan pekerjaan dengan hasil yang optimal melalui penggunaan waktu dan sumber daya

secara efektif serta efisien. Variabel ini diukur melalui beberapa indikator, yaitu kemampuan menyelesaikan pekerjaan sesuai waktu yang ditentukan, kualitas hasil kerja, serta kemampuan menghasilkan ide baru melalui inovasi dan kreativitas.

Fasilitas kerja merujuk pada berbagai sarana dan prasarana yang disediakan organisasi untuk mendukung pelaksanaan tugas karyawan, yang mencakup ketersediaan perlengkapan kerja, kondisi fasilitas yang memadai, serta terciptanya lingkungan kerja yang aman dan nyaman. Motivasi kerja menggambarkan kekuatan pendorong yang berasal dari dalam maupun luar individu yang mendorong karyawan untuk mencapai tujuan organisasi, meningkatkan kinerja, dan memperoleh kepuasan dalam menjalankan pekerjaannya. Sementara itu, gaya kepemimpinan merupakan pola atau pendekatan yang digunakan pemimpin dalam memberikan arahan, memengaruhi, dan membangun hubungan kerja dengan bawahan melalui komunikasi yang efektif, keterlibatan karyawan dalam pengambilan keputusan, serta pemberian instruksi yang jelas dan berkelanjutan. Seluruh variabel penelitian diukur menggunakan instrumen berbasis skala Likert yang disusun berdasarkan indikator dari masing-masing variabel.

3.7 Teknik Analisis Data

Pengolahan dan analisis data dalam penelitian ini dilakukan menggunakan metode regresi linier berganda dengan bantuan aplikasi SPSS versi 29. Teknik analisis tersebut digunakan karena sesuai dengan tujuan penelitian, yaitu untuk mengetahui pengaruh fasilitas kerja (X1), motivasi kerja (X2), dan gaya kepemimpinan (X3) terhadap produktivitas kerja Generasi Z (Y). Penerapan teknik sampling jenuh menjadikan seluruh anggota populasi sebagai responden penelitian, sehingga data yang diperoleh mampu menggambarkan kondisi keseluruhan populasi yang diteliti.

Tahapan analisis dimulai dengan pengujian kualitas instrumen penelitian melalui uji validitas dan reliabilitas. Uji reliabilitas dilakukan dengan melihat nilai Cronbach's Alpha dengan kriteria lebih besar dari 0,70 untuk memastikan bahwa instrumen yang digunakan memiliki tingkat konsistensi yang baik. Setelah itu, analisis statistik deskriptif dilakukan untuk memberikan gambaran mengenai karakteristik data responden berdasarkan kategori interval yang telah ditetapkan.

Sebelum melakukan analisis regresi, data penelitian terlebih dahulu melalui pengujian asumsi klasik yang mencakup uji normalitas, uji multikolinearitas, dan uji heteroskedastisitas. Pengujian tersebut bertujuan untuk memastikan bahwa model regresi yang digunakan telah memenuhi kriteria kelayakan analisis. Selanjutnya, pengujian hipotesis dilakukan melalui uji parsial (t) untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen secara individual, uji simultan (F) untuk menguji pengaruh seluruh variabel independen secara bersama-sama, serta koefisien determinasi (R^2) untuk mengetahui sejauh mana kemampuan model dalam menjelaskan variasi produktivitas kerja Generasi Z.

4. Hasil dan Pembahasan

4.1 Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengetahui sejauh mana setiap pernyataan dalam instrumen penelitian mampu menggambarkan variabel yang diukur. Suatu indikator atau item pernyataan dapat dikatakan valid apabila nilai korelasi *r hitung* lebih besar dibandingkan dengan nilai *r tabel* sebesar 0,3160. Berdasarkan hasil pengujian, seluruh item pernyataan yang digunakan untuk mengukur variabel fasilitas kerja, motivasi kerja, gaya kepemimpinan, dan produktivitas kerja Generasi Z memperoleh nilai *r hitung* di atas 0,3160. Hal tersebut menunjukkan bahwa seluruh instrumen penelitian telah memenuhi kriteria validitas dan layak digunakan sebagai alat pengumpulan data. Hasil uji validitas secara lengkap disajikan pada tabel berikut.

Tabel 1 Hasil Uji Validitas

Variabel	Item	$r_{hitung} > 0.3160$	Keterangan
Fasilitas kerja (X1)	X1.1	0.696 > 0.3160	Valid
	X1.2	0.709 > 0.3160	Valid
	X1.3	0.650 > 0.3160	Valid
	X1.4	0.752 > 0.3160	Valid
	X1.5	0.784 > 0.3160	Valid
	X1.6	0.611 > 0.3160	Valid
Motivasi Kerja (X2)	X2.1	0.754 > 0.3160	Valid
	X2.2	0.772 > 0.3160	Valid
	X2.3	0.595 > 0.3160	Valid
	X2.4	0.693 > 0.3160	Valid
	X2.5	0.836 > 0.3160	Valid
	X2.6	0.799 > 0.3160	Valid
Gaya Kepemimpinan (X3)	X3.1	0.713 > 0.3160	Valid
	X3.2	0.681 > 0.3160	Valid
	X3.3	0.931 > 0.3160	Valid
	X3.4	0.966 > 0.3160	Valid
	X3.5	0.725 > 0.3160	Valid
	X3.6	0.508 > 0.3160	Valid
Produktivitas Gen Z (Y1)	Y1.1	0.648 > 0.3160	Valid
	Y1.2	0.391 > 0.3160	Valid
	Y1.3	0.356 > 0.3160	Valid
	Y1.4	0.578 > 0.3160	Valid
	Y1.5	0.345 > 0.3160	Valid
	Y1.6	0.395 > 0.3160	Valid

Sumber: hasil pengolahan data, 2026

Berdasarkan hasil yang ditampilkan pada Tabel 1, pengujian validitas dilakukan dengan melihat perbandingan antara nilai r_{hitung} dan r_{tabel} sebesar 0,3160. Hasil analisis menunjukkan bahwa seluruh pernyataan pada masing-masing variabel penelitian memperoleh nilai r_{hitung} yang melebihi batas r_{tabel} yang dimana seluruh item instrumen dinyatakan valid dan dapat digunakan sebagai alat pengumpulan data dalam penelitian ini.

4.2 Uji Multikolinieritas

Tabel 2 Hasil Uji Multikolinieritas

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
(Constant)		
Fasilitas Kerja (X1)	.330	3.029
Motivasi Kerja (X2)	.200	4.999
Gaya Kepemimpinan (X3)	.305	3.281

Sumber: hasil pengolahan data, 2026

Berdasarkan hasil pengujian multikolinearitas yang disajikan pada Tabel 2, diketahui bahwa variabel fasilitas kerja (X1), motivasi kerja (X2), dan gaya kepemimpinan (X3) memiliki nilai *tolerance* lebih besar dari 0,10 serta nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) kurang dari 10. Hasil tersebut menunjukkan bahwa antarvariabel independen dalam model penelitian tidak memiliki hubungan korelasi yang tinggi.

4.3 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dilakukan untuk mengetahui sejauh mana instrumen penelitian mampu memberikan hasil pengukuran yang konsisten dan dapat dipercaya. Pada penelitian ini, pengujian reliabilitas dilakukan menggunakan metode *internal consistency* dengan melihat nilai Cronbach's

Alpha sebagai indikator tingkat keandalan instrumen. Instrumen penelitian dikategorikan reliabel apabila nilai Cronbach's Alpha yang diperoleh lebih besar dari 0,70. Berdasarkan ketentuan tersebut, hasil pengujian reliabilitas terhadap seluruh variabel penelitian disajikan pada tabel berikut.

Tabel 3 Hasil Uji Reliabilitas

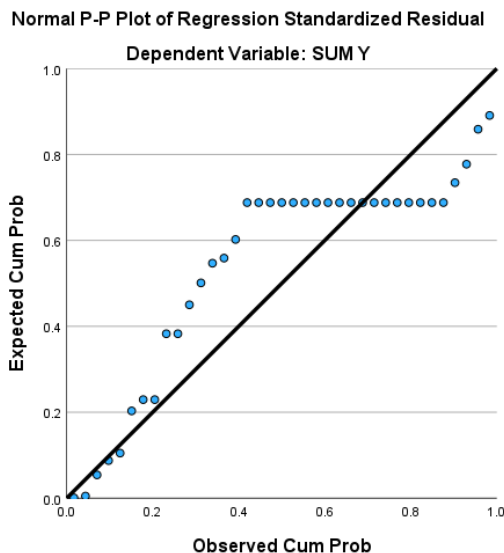
Variabel	Cronbach's Alpha	Alpha Pemanding	Keterangan
Fasilitas Kerja (X1)	0.869	0.60	Reliabel
Motivasi Kerja (X2)	0.901	0.60	Reliabel
Gaya Kepemimpinan (X3)	0.907	0.60	Reliabel
Produktivitas Gen Z (Y)	0.714	0.60	Reliabel

Sumber: hasil pengolahan data, 2026

Berdasarkan hasil yang ditunjukkan pada Tabel 3, pengujian reliabilitas dilakukan dengan mengacu pada nilai Cronbach's Alpha dengan kriteria penerimaan sebesar lebih dari 0,70. Hasil analisis menunjukkan bahwa seluruh variabel penelitian memperoleh nilai Cronbach's Alpha yang melampaui batas minimum tersebut. Hal ini menunjukkan bahwa seluruh instrumen yang digunakan memiliki tingkat konsistensi yang baik dan dapat dinyatakan reliabel. Oleh karena itu, variabel fasilitas kerja (X1), motivasi kerja (X2), gaya kepemimpinan (X3), serta produktivitas kerja Generasi Z (Y) dinyatakan layak digunakan sebagai alat ukur dalam penelitian ini.

4.4 Uji Normalitas

Gambar 2 Grafik Uji Normalitas



Sumber: hasil pengolahan data, 2026

Berdasarkan Gambar 2, hasil pengujian normalitas melalui grafik Normal Q-Q Plot menunjukkan bahwa titik-titik residual berada di sekitar garis diagonal dan memiliki pola penyebaran yang mendekati arah garis tersebut. Meskipun terdapat beberapa titik yang mengalami penyimpangan, pola tersebut masih dalam batas yang wajar dan tidak menunjukkan adanya ketidakteraturan yang signifikan. Dengan demikian, residual dalam model regresi dapat dinyatakan berdistribusi normal, sehingga asumsi normalitas telah terpenuhi.

4.5 Uji Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda digunakan dalam penelitian ini untuk menguji hubungan serta besarnya pengaruh antara variabel fasilitas kerja (X1), motivasi kerja (X2), dan gaya kepemimpinan (X3) terhadap produktivitas kerja Generasi Z (Y). Melalui metode analisis ini, dapat diketahui pengaruh masing-masing variabel independen secara parsial maupun pengaruh seluruh variabel independen secara bersama-sama terhadap variabel dependen. Hasil pengolahan data menggunakan analisis regresi linier berganda disajikan pada tabel berikut.

Tabel 4 Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Sig.
	B	Std. Error	Beta	t	
(Constant)	6.478	3.126		2.072	.046
Fasilitas Kerja (X1)	.208	.219	.214	.951	.349
Motivasi Kerja (X2)	.444	.293	.439	1.517	.139
Gaya Kepemimpinan (X3)	.045	.214	.049	.209	.836

Sumber: hasil pengolahan data, 2026

Berdasarkan hasil pengujian regresi linier berganda pada Tabel 4 dengan menggunakan aplikasi SPSS, diperoleh nilai konstanta sebesar 6,478 dengan tingkat signifikansi 0,046 yang berada di bawah nilai 0,05. Hasil estimasi koefisien regresi menunjukkan bahwa variabel fasilitas kerja (X1), motivasi kerja (X2), dan gaya kepemimpinan (X3) memiliki hubungan positif terhadap produktivitas kerja Generasi Z (Y). Namun, berdasarkan pengujian secara parsial, ketiga variabel tersebut belum menunjukkan pengaruh yang signifikan secara statistik. Hal ini terlihat dari nilai signifikansi fasilitas kerja sebesar 0,349, motivasi kerja sebesar 0,139, dan gaya kepemimpinan sebesar 0,836 yang seluruhnya lebih besar dari tingkat signifikansi 0,05. Dengan demikian, hipotesis yang menyatakan adanya pengaruh parsial dari masing-masing variabel independen terhadap produktivitas kerja belum memperoleh dukungan. Meskipun demikian, variabel motivasi kerja menunjukkan pengaruh relatif paling dominan dibandingkan variabel lainnya berdasarkan nilai *standardized beta* sebesar 0,439.

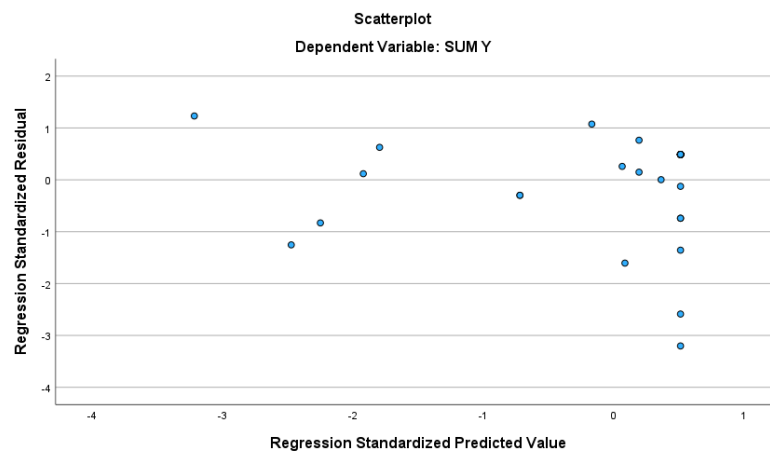
Hasil tersebut menunjukkan bahwa peningkatan produktivitas kerja Generasi Z tidak hanya ditentukan oleh faktor fasilitas kerja, motivasi kerja, dan gaya kepemimpinan, tetapi juga dipengaruhi oleh berbagai faktor lain di luar model penelitian. Karakteristik Generasi Z yang cenderung mudah beradaptasi dengan perkembangan teknologi, mengharapkan fleksibilitas kerja, serta membutuhkan dukungan organisasi menunjukkan bahwa produktivitas karyawan merupakan hasil dari kombinasi berbagai faktor yang saling berhubungan. Beberapa aspek lain, seperti kemampuan individu, budaya organisasi, sistem penghargaan, pengalaman kerja, serta kondisi lingkungan kerja, dapat menjadi faktor pendukung dalam membentuk tingkat produktivitas karyawan.

Ditinjau dari variabel fasilitas kerja, hasil yang tidak signifikan menunjukkan bahwa ketersediaan sarana dan prasarana belum menjadi faktor utama yang menentukan produktivitas kerja pada perusahaan transportasi laut di Dusun Batuleong. Hal tersebut kemungkinan disebabkan oleh kemampuan karyawan dalam menyesuaikan diri terhadap kondisi kerja yang ada, sehingga pengalaman, keterampilan, dan kerja sama antaranggota tim lebih berperan dalam menyelesaikan pekerjaan. Pada variabel motivasi kerja, meskipun memiliki kontribusi paling besar dibandingkan variabel lainnya, pengaruhnya belum mencapai tingkat signifikansi. Kondisi ini menunjukkan bahwa motivasi individu belum cukup menjadi faktor utama peningkatan produktivitas karena pekerjaan di sektor transportasi laut juga dipengaruhi oleh faktor situasional, seperti perubahan cuaca, kondisi gelombang, jadwal operasional, serta keterbatasan fasilitas pendukung. Sementara itu, gaya kepemimpinan yang tidak berpengaruh signifikan menunjukkan bahwa aktivitas kerja pada sektor transportasi laut lebih banyak dipengaruhi oleh penerapan prosedur operasional, kedisiplinan kerja, dan aspek keselamatan dibandingkan dengan pengaruh langsung dari pimpinan.

Hasil penelitian ini dapat dijelaskan melalui pendekatan *Socio-Technical System* (STS), yang menyatakan bahwa produktivitas organisasi terbentuk dari hubungan antara sistem teknis dan sistem sosial. Dalam penelitian ini, fasilitas kerja menggambarkan komponen sistem teknis, sedangkan motivasi kerja dan gaya kepemimpinan menjadi bagian dari sistem sosial organisasi. Tidak signifikannya pengaruh masing-masing variabel secara parsial menunjukkan bahwa setiap faktor belum mampu memberikan dampak yang kuat apabila berjalan secara terpisah. Namun, hasil pengujian secara simultan yang menunjukkan pengaruh signifikan memperlihatkan bahwa produktivitas kerja Generasi Z lebih dipengaruhi oleh keterpaduan antara aspek teknis dan sosial dalam lingkungan kerja. Oleh karena itu, peningkatan produktivitas pada perusahaan transportasi laut perlu dilakukan melalui strategi yang menyeluruh dengan mengoptimalkan fasilitas kerja, memperkuat motivasi karyawan, menerapkan kepemimpinan yang sesuai, serta memperhatikan faktor organisasi lainnya yang dapat mendukung peningkatan kinerja.

4.6 Uji Heteroskedastisitas

Gambar 3. Hasil Uji Heteroskedastisitas



Sumber: hasil pengolahan data, 2026

Berdasarkan grafik *scatterplot* pada Gambar 3, terlihat bahwa titik-titik data menyebar secara acak di sekitar angka nol tanpa membentuk pola tertentu. Hasil uji ini menunjukkan bahwa model regresi tidak mengalami gejala heteroskedastisitas.

4.7 Uji T

Berdasarkan hasil pengujian secara parsial (*uji t*), diperoleh nilai *t tabel* sebesar 1,985 pada tingkat signifikansi 5% (*two-tailed*) dengan nilai derajat kebebasan (*degree of freedom/df*) sebesar 96. Hasil pengujian menunjukkan bahwa variabel fasilitas kerja (X1) memiliki koefisien regresi sebesar 0,208, nilai *t hitung* sebesar 0,941 yang lebih kecil dibandingkan *t tabel* ($0,941 < 1,985$), serta nilai signifikansi sebesar 0,349 yang lebih besar dari 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa fasilitas kerja memiliki arah pengaruh positif terhadap produktivitas kerja Generasi Z, namun pengaruh tersebut tidak signifikan secara statistik. Oleh karena itu, hipotesis pertama (H1) dinyatakan tidak diterima. Pada variabel motivasi kerja (X2), diperoleh nilai koefisien regresi sebesar 0,444 dengan nilai *t hitung* sebesar 1,492 yang masih berada di bawah nilai *t tabel* ($1,492 < 1,985$), serta nilai signifikansi sebesar 0,139 ($> 0,05$). Hasil tersebut menunjukkan bahwa motivasi kerja memberikan pengaruh positif terhadap produktivitas kerja Generasi Z, tetapi pengaruhnya belum terbukti signifikan secara statistik. Dengan demikian, hipotesis kedua (H2) dinyatakan tidak diterima. Selanjutnya, variabel gaya kepemimpinan (X3) memperoleh nilai koefisien regresi sebesar 0,045, nilai *t hitung* sebesar 0,208 yang lebih kecil dari *t tabel* ($0,208 < 1,985$), serta nilai signifikansi sebesar 0,836 ($> 0,05$). Temuan ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan memiliki pengaruh positif terhadap produktivitas kerja Generasi Z, tetapi tidak memberikan pengaruh yang signifikan secara statistik. Oleh sebab itu, hipotesis ketiga (H3) juga dinyatakan tidak diterima.

4.8 Uji Simultan

Tabel 5 Hasil Uji Simultan

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Regression	70.145	3	23.382	8.859	<.001 ^b
Residual	87.098	33	2.639		
Total	157.243	36			

Sumber: hasil pengolahan data, 2026

Berdasarkan hasil uji simultan (uji F) pada Tabel 5, diperoleh nilai F hitung sebesar 8,859, lebih besar dari F tabel sebesar 2,89, dengan nilai signifikansi < 0,001. Karena nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05, dapat disimpulkan bahwa Fasilitas Kerja (X1), Motivasi Kerja (X2), dan Gaya Kepemimpinan (X3) secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja Generasi Z (Y). Dengan demikian, hipotesis keempat (H4) diterima, yang menunjukkan bahwa ketiga variabel independen secara simultan mampu menjelaskan variasi produktivitas kerja karyawan Generasi Z pada pelaku transportasi laut di Dusun Batuleong, Kecamatan Sekotong Barat. Temuan tersebut menunjukkan bahwa meskipun masing-masing variabel independen tidak memberikan pengaruh yang signifikan secara parsial, ketiganya memiliki pengaruh yang signifikan ketika diuji secara bersamaan. Hal ini mengindikasikan bahwa produktivitas kerja Generasi Z lebih dipengaruhi oleh kombinasi faktor-faktor yang saling mendukung daripada oleh satu faktor secara terpisah. Kondisi tersebut juga dapat dipengaruhi oleh jumlah sampel yang relatif terbatas, sehingga kemampuan analisis statistik untuk mendeteksi pengaruh setiap variabel secara individual menjadi lebih rendah. Di sisi lain, meskipun hasil uji multikolinearitas menunjukkan nilai Variance Inflation Factor (VIF) masih berada pada batas yang dapat diterima, keterkaitan antarvariabel independen tetap memungkinkan terbentuknya pengaruh kolektif yang lebih kuat dibandingkan kontribusi masing-masing variabel.

4.9 Uji Koefisien Determinasi

Tabel 6 Hasil Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.668 ^a	.446	.396	1.625

Sumber: hasil pengolahan data, 2026

Berdasarkan hasil pengujian koefisien determinasi, diperoleh nilai koefisien korelasi (R) sebesar 0,668 yang menunjukkan bahwa hubungan antara variabel fasilitas kerja (X1), motivasi kerja (X2), dan gaya kepemimpinan (X3) terhadap produktivitas kerja Generasi Z (Y) termasuk dalam kategori sedang. Nilai R Square sebesar 0,446 menunjukkan bahwa variabel independen dalam model penelitian mampu menjelaskan sebesar 44,6% perubahan yang terjadi pada produktivitas kerja Generasi Z. Adapun sebesar 55,4% sisanya dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak termasuk dalam model penelitian ini. Selanjutnya, nilai Adjusted R Square sebesar 0,396 menunjukkan bahwa setelah mempertimbangkan jumlah variabel independen yang digunakan, kemampuan model regresi dalam menjelaskan variasi produktivitas kerja Generasi Z berada pada tingkat 39,6%. Sementara itu, nilai *Std. Error of the Estimate* sebesar 1,625 menggambarkan tingkat kesalahan estimasi dalam memprediksi variabel dependen. Nilai kesalahan estimasi yang semakin rendah menunjukkan bahwa model regresi memiliki kemampuan prediksi yang semakin baik terhadap produktivitas kerja Generasi Z.

5. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis penelitian, dapat diketahui bahwa fasilitas kerja, motivasi kerja, dan gaya kepemimpinan secara individu memiliki hubungan yang positif terhadap produktivitas kerja Generasi Z, meskipun pengaruh masing-masing variabel belum menunjukkan tingkat signifikansi secara statistik. Berbeda dengan hasil pengujian parsial, pengujian secara simultan menunjukkan bahwa ketiga variabel tersebut secara bersama-sama memiliki pengaruh yang

signifikan terhadap produktivitas kerja. Hal ini menunjukkan bahwa produktivitas kerja Generasi Z pada perusahaan transportasi laut di Dusun Batuleong tidak hanya dipengaruhi oleh satu aspek tertentu, melainkan terbentuk melalui kombinasi berbagai faktor yang saling berkaitan. Oleh karena itu, upaya peningkatan produktivitas tidak dapat dilakukan hanya dengan berfokus pada satu komponen, tetapi membutuhkan pengelolaan yang menyeluruh antara fasilitas kerja, motivasi karyawan, dan pola kepemimpinan agar tercipta lingkungan kerja yang mampu mendukung pencapaian kinerja secara maksimal.

Hasil penelitian ini sejalan dengan konsep Socio-Technical System (STS) yang menjelaskan bahwa efektivitas dan produktivitas organisasi dipengaruhi oleh hubungan timbal balik antara sistem teknis dan sistem sosial. Dalam penelitian ini, fasilitas kerja menjadi representasi dari aspek teknis, sedangkan motivasi kerja dan gaya kepemimpinan mencerminkan aspek sosial organisasi. Meskipun masing-masing variabel belum menunjukkan pengaruh yang signifikan secara terpisah, hasil simultan membuktikan bahwa keterhubungan antarkomponen memiliki peran yang lebih besar dalam mendukung produktivitas. Pada lingkungan kerja transportasi laut yang memiliki tingkat risiko tinggi, dipengaruhi kondisi alam seperti cuaca dan gelombang laut, serta memiliki standar operasional yang ketat, keselarasan antara dukungan teknis dan kondisi sosial menjadi faktor penting dalam menciptakan kinerja karyawan Generasi Z yang optimal.

Secara implementatif, hasil penelitian ini memberikan masukan bagi pengelola perusahaan transportasi laut untuk menciptakan sistem kerja yang lebih sesuai dengan kebutuhan dan karakteristik Generasi Z. Dari sisi teknis, perusahaan perlu memastikan ketersediaan fasilitas kerja yang aman, nyaman, dan mampu menunjang kelancaran aktivitas operasional. Hal tersebut dapat dilakukan melalui penyediaan perlengkapan keselamatan kerja yang sesuai, fasilitas komunikasi yang mendukung koordinasi selama operasional, ruang istirahat yang layak, serta pemanfaatan teknologi digital untuk meningkatkan efektivitas pekerjaan. Sementara itu, dari aspek sosial, perusahaan perlu mengembangkan pola kepemimpinan yang mampu membangun hubungan kerja positif, seperti penerapan kepemimpinan transformasional melalui pemberian motivasi, arahan, penghargaan, dan kesempatan pengembangan diri bagi karyawan. Selain itu, penerapan prinsip agile leadership melalui komunikasi terbuka, kemampuan beradaptasi terhadap perubahan, serta pemberian kesempatan kepada karyawan untuk berkontribusi dalam penyelesaian masalah dapat meningkatkan keterlibatan dan produktivitas Generasi Z dengan tetap memperhatikan standar keselamatan dan prosedur operasional pelayaran.

Daftar Pustaka

- Anggada Abim Pramudya, Muhammad Rouf Purnama, Ninnes Sri Andarbeni, Putri Nurjayanti, & M. Isa Anshori. (2023). Implementasi Budaya Kerja Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan. *Sammajiva: Jurnal Penelitian Bisnis Dan Manajemen*, 1(4), 24–40. <https://doi.org/10.47861/sammajiva.v1i4.505>
- Bankins, S., Ocampo, A. C., Marrone, M., Restubog, S. L. D., & Woo, S. E. (2024). A multilevel review of artificial intelligence in organizations: Implications for organizational behavior research and practice. *Journal of Organizational Behavior*, 45(2), 159–182. <https://doi.org/10.1002/job.2735>
- Costa, J., Pádua, M., & Moreira, A. C. (2023). Leadership Styles and Innovation Management: What Is the Role of Human Capital? *Administrative Sciences*, 13(2). <https://doi.org/10.3390/admsci13020047>
- Ganguli, R., Chandra Padhy, S., Saxena, T., & Gandhi, M. (2022). The Characteristics and Preferences of Gen Z: A Review of Multi-Geography Findings †. *IUP Journal of Organizational Behavior*, 21(2), 79–98.
- Gian, E. I., Putra, I. B. A. K., Deskana, A. R., Novrina, P. D., Parapaga, F. B., Kertayoga, I. P. A. W., & Gunardi, G. (2023). Peran Fasilitas Kerja dan Diklat dalam Upaya Meningkatkan Produktivitas Kerja dan Kinerja Karyawan. *Co-Value Jurnal Ekonomi Koperasi Dan Kewirausahaan*, 14(7). <https://doi.org/10.59188/covalue.v14i7.4145>
- Gilbert, J., Eka, A., & Limanto, S. (2022). Faktor-Faktor Motivasi Pekerja Pada Usaha Jasa Konstruksi Berdasarkan Teori Herzberg. *Jurnal Pratama Teknik Sipil*, 11(1), 108–115.

- Guest, D., Knox, A., & Warhurst, C. (2022). Humanizing work in the digital age: Lessons from socio-technical systems and quality of working life initiatives. *Human Relations*, 75(8), 1461–1482. <https://doi.org/10.1177/00187267221092674>
- Irawati, R., & Arimbi, D. (2020). Analisis Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Operator Pada Pt Giken Precision Indonesia. *Jurnal Inovasi Dan Bisnis*, 53–58.
- Kessler, E. H. (2023). Sociotechnical Theory. *Encyclopedia of Management Theory*. <https://doi.org/10.4135/9781452276090.n256>
- Kurniawan, A., Hirsan, F. P., & Ridha, R. (2025). Potensi Pengembangan Desa Wisata di Desa Pakuan Kabupaten Lombok Barat. *Journal of Regional and Rural Development Planning*, 9(2), 123–136. <https://doi.org/10.29244/jp2wd.2025.9.2.123-136>
- Mundakir, & Zainuri. (2018). Pengaruh Kompensasi dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Business Management Analysis Journal (BMAJ)*, 1(1), 37.
- Muslimin, A. S. (2024). Analisa Produktivitas Tenaga Kerja Pada Pekerjaan Struktur Bangunan Reservoir Di Proyek Spam (Sistem Penyediaan Air Minum) Regional Bengkulu Tengah. *Jurnal Momen Teknik Sipil*, 7(2), 90. <https://doi.org/10.35194/jmts.v7i2.4479>
- Purnama, I., Renaldo, N., Panjaitan, H. P., Junaedi, A. T., Suhardjo, S., & Veronica, K. (2025). Exploring the Meaning of Employee Loyalty through the Lens of Organizational Behavior: A Phenomenological Study in Digital Start-up Firms. *Journal of Applied Business and Technology*, 6(1), 75–82. <https://doi.org/10.35145/jabt.v6i1.226>
- Rizkillah, R., Musthofa, M. W., & Ghafur, M. (2025). EFEK PENINGKATAN UPAH MINIMUM TERHADAP TINGKAT PENGANGGURAN KABUPATEN KOTA di NTB. *J-ESA (Jurnal Ekonomi Syariah)*, 8(2), 260–275. <https://doi.org/10.52266/jesa.v8i2.4714>
- Setiawan, A., & Prabowo, R. (2023). Hubungan Fasilitas Kerja dan Efektivitas Kinerja Pegawai di Sektor Transportasi Laut. *Jurnal Transportasi Dan Logistik*, 12(1), 55–68.
- Zeng, D., Takada, N., Hara, Y., Sugiyama, S., Ito, Y., Nihei, Y., & Asakura, K. (2022). Impact of Intrinsic and Extrinsic Motivation on Work Engagement: A Cross-Sectional Study of Nurses Working in Long-Term Care Facilities. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 19(3). <https://doi.org/10.3390/ijerph19031284>