

Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan di PT. Kelola Jasa Artha Tangerang

Kartika Dewi Apriliani^{1*}, Laura Komala²

^{1,2} Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Prodi Manajemen, Universitas Pamulang, Indonesia

ARTICLE INFO	ABSTRACT
<p>Article history: Received (12-01-2024) Revised (12-02-2024) Accepted (15-02-2024)</p> <p>Keywords: Work Motivation, Working Environment, Employee Performance</p>	<p>The purpose of this study was to determine the effect of work motivation and working environment and on employee performance at PT Kelola Jasa Artha Tangerang Branch. The method used is quantitative. The sampling technique used saturated sampling and obtained a sample of 156 respondents. Data analysis used validity test, reliability test, classical assumption test, regression analysis, correlation coefficient, coefficient of determination and hypothesis testing. The results of this study are work motivation has a significant effect on employee performance with a coefficient of determination of 45.8% and hypothesis testing is obtained $t_{count} > t_{table}$ or $(11,410 > 1,975)$. Working environment has a significant effect on employee performance with a coefficient of determination of 42.5% and hypothesis testing is obtained $t_{count} > t_{table}$ or $(10,660 > 1,975)$. Work motivation and working environment simultaneously have a significant effect on employee performance with the regression equation $Y = 16,279 + 0,352X_1 + 0,234X_2$. The value of the coefficient of determination is 70.1% while the remaining 29.9% is influenced by other factors. Hypothesis testing is obtained by the calculated F value $> F_{table}$ or $(74.077 > 3,06)$.</p>
<p>Kata Kunci: Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Produktivitas Kerja Karyawan</p>	<p>ABSTRAK</p> <p>Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja dan lingkungan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT Kelola Jasa Artha Kantor Cabang Tangerang. Metode yang digunakan adalah kuantitatif. Teknik pengambilan sampel menggunakan sampling jenuh dan diperoleh sampel sebanyak 156 responden. Analisis data menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi, koefisien korelasi, koefisien determinasi dan uji hipotesis. Hasil penelitian ini adalah Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan dengan nilai koefisien determinasi sebesar 45,8% dan uji hipotesis diperoleh $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $(11,410 > 1,975)$. Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan dengan nilai koefisien determinasi sebesar 42,5% dan uji hipotesis diperoleh $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $(10,660 > 1,975)$. Motivasi kerja dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan dengan persamaan regresi $Y = 16,279 + 0,352X_1 + 0,234X_2$. Nilai koefisien determinasi sebesar 70,1% dan sisanya 29,9% dipengaruhi oleh faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai F hitung $> F_{tabel}$ atau $74,077 > 3,06$.</p>



This is an open access article under the CC BY-SA license. Copyright © 2024 by Author. Published by Yayasan Pendidikan Mulia Buana (YPMB)

1. PENDAHULUAN

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan salah satu kunci pokok perusahaan dalam mengejar target, tujuan atau sasaran untuk mencapai keuntungan perusahaan yang sebesar-besarnya. Dalam tujuan mencapai hal tersebut, sumber daya manusia sebagai pelaksana kerja harus memiliki kemauan, ketersediaan serta kerelaan diri untuk bekerja sama, disiplin, bertanggung jawab serta dengan senang hati mau melakukan pekerjaan tersebut. Apabila hal tersebut dapat dilakukan dengan sangat efektif, maka sudah dapat dipastikan perusahaan akan mudah mencapai target serta tujuan yang di harapkan dan

*Corresponding author.
E-mail: kadea.kartikadeapriliani@gmail.com

memperoleh keuntungan maksimal. Untuk mendapatkan sumber daya manusia yang diharapkan oleh organisasi agar memberikan andil positif terhadap semua kegiatan perusahaan dalam mencapai tujuannya, setiap karyawan diharapkan memiliki motivasi kerja yang tinggi sehingga nantinya akan meningkatkan produktivitas kerja yang tinggi. Motivasi merupakan hal yang sangat penting untuk diperhatikan oleh pihak manajemen bila mereka mengingatkan setiap karyawan dapat memberikan kontribusi positif terhadap pencapaian tujuan perusahaan.

Motivasi merupakan hal penting karena motivasi mendukung perilaku manusia supaya mau bekerja giat dan antusias dalam mencapai hal yang optimal. Motivasi sebagai dorongan, merupakan faktor penting dalam menjalankan pekerjaan secara optimal. Jika setiap pekerjaan dapat dijalankan dengan optimal, maka kinerja pegawai dapat diwujudkan sesuai dengan tujuan perusahaan. Tanpa adanya motivasi, seorang pegawai merasa segan untuk melaksanakan suatu pekerjaan dengan baik. Kinerja pegawai akan tercapai bila ada kemauan dari diri sendiri dan dapat dorongan dari pihak lain. Menurut Hasibuan (2019:143) "motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerjasama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan".

Lingkungan kerja, dewasa ini belum banyak diperhatikan oleh perusahaan sebagai salah satu faktor yang cukup besar dalam mempengaruhi kinerja karyawan. Lingkungan kerja yang baik akan berdampak pada kondisi fisik maupun pada kondisi mental karyawan itu sendiri. Penciptaan lingkungan kerja yang baik akan membantu memelihara kondisi karyawan, baik fisik maupun psikis. Hal ini akan membuat kinerja karyawan semakin membaik. Menurut Afandi (2018:65) "menyatakan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar karyawan dan dapat mempengaruhi dalam menjalankan tugas yang diembankan kepadanya misalnya dengan adanya air conditioner (AC), penerangan yang memadai dan sebagainya".

Produktivitas PT. Kelola Jasa Artha selain dapat dilihat dari proses pelayanan yang diberikan yang telah dijelaskan diatas, dapat kita lihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 1 Laporan Keuangan Tahunan PT. Kelola Jasa Artha SB Tangerang Periode 2017-2020

KETERANGAN	PENDAPATAN	BIAYA	LABA
Tahun 2017			
Target	26.179.073.000	22.135.918.000	4.043.155.000
Pencapaian	24.579.223.000	21.235.654.000	3.343.569.000
Tahun 2018			
Target	27.997.000.000	23.126.000.000	4.871.000.000
Pencapaian	25.215.000.000	21.558.000.000	3.638.000.000
Tahun 2019			
Target	27.955.000.000	24.499.000.000	3.456.000.000
Pencapaian	26.323.000.000	23.596.000.000	2.653.000.000
Tahun 2020			
Target	24.185.000.000	21.600.000.000	2.585.000.000
Pencapaian	19.572.000.000	21.054.000.000	(1.482.000.000)

Sumber : PT.Kejar SB Tangerang

Berdasarkan tabel laporan keuangan tahunan diatas dapat kita lihat bahwa terjadi penurunan pencapaian dari tahun ke tahun. Ini menggambarkan bahwa produktivitas karyawan di kantor cabang Tangerang mengalami penurunan. Oleh karena itu penelitian ini mempunyai tujuan untuk mencari pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap produktivitas karyawan PT. Kelola Jasa Artha SB Tangerang.

2. TINJAUAN PUSTAKA DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

Motivasi

Menurut Sondang P. Siagian (2016:138), "mendefinisikan bahwa motivasi adalah daya pendorong yang mengakibatkan seorang anggota organisasi mau dan rela untuk menggerakkan kemampuan dalam membentuk keahlian dan keterampilan tenaga dan waktunya untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya dan menunaikan kewajibannya dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran organisasi yang telah ditentukan sebelumnya". Menurut Suparno Eko Widodo (2015:187) mendefinisikan "bahwa motivasi adalah kekuatan yang ada dalam seseorang yang mendorong perilakunya untuk melakukan tindakan". Sedangkan menurut Indah Puji Hartatik (2014:160) mendefinisikan, "bahwa motivasi adalah cara mengerahkan daya dan potensi bawahan agar mau bekerja sama secara produktif dalam mencapai dan mewujudkan tujuan yang ditetapkan". Dari pengertian maupun definisi motivasi pada ahli diatas maka dapat disimpulkan bahwa motivasi merupakan suatu keadaan atau kondisi yang mendorong, merangsang atau menggerakkan seseorang untuk melakukan sesuatu atau kegiatan yang

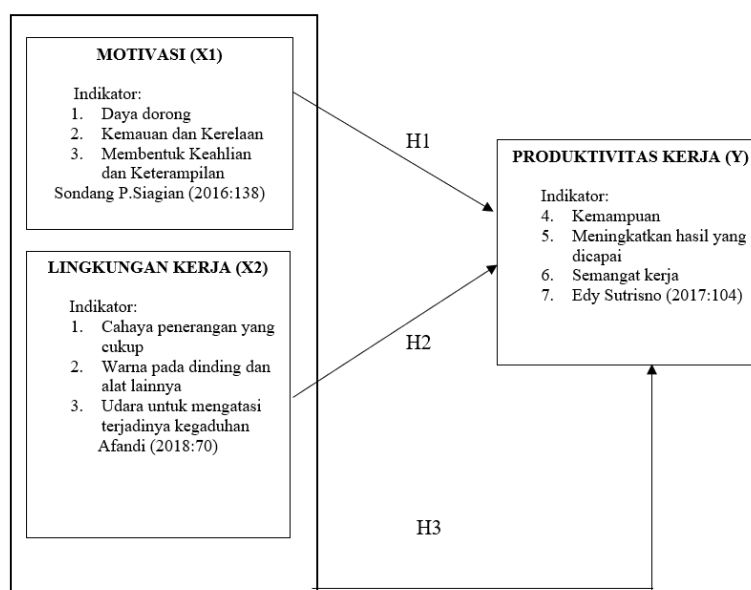
dilakukannya sehingga ia dapat mencapai tujuannya. Motivasi sangatlah penting karena motivasi merupakan hal yang menyebabkan menyalurkan dan mendukung perilaku manusia supaya mau bekerja giat dan antusias untuk mencapai hasil yang optimal.

Lingkungan Kerja

Menurut Afandi (2018:65), menyatakan bahwa “Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar karyawan dan dapat mempengaruhi dalam menjalankan tugas yang diembankan kepadanya misalnya dengan adanya air conditioner (AC), penerangan yang memadai dan sebagainya”. Menurut Nitiseminoto dalam Farida (2019:108), “sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan”. Dengan memperhatikan lingkungan kerja yang baik atau menciptakan kondisi kerja yang mampu memberikan motivasi untuk bekerja, maka akan membawa pengaruh terhadap kinerja karyawan. Dari beberapa pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja merupakan semua keadaan disekitar tempat kerja yang berhubungan atau ada dalam lingkungan pekerjaannya dan dapat mempengaruhi dirinya dalam menjelaskan tugas yang diberikan, baik itu yang berhubungan aspek fisik maupun non fisik dan dapat membuat karyawan merasa nyaman dalam melakukan pekerjaannya dengan baik. Sedangkan lingkungan non fisik semua keadaan yang terjadi berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan, sesame rekan kerja maupun dengan bawahannya.

Produktivitas

Menurut Tohardi dalam Sutrisno (2017:100), produktivitas keerja merupakan sikap mental. Sikap mental yang selalu mencari perbaikan terhadap apa yang telat ada. Suatu keyakinan bahwa seseorang dapat melakukan pekerjaan lebih baik hari ini daripada hari kemarin dan hari esok lebih baik daripada hari ini. Sedangkan menurut Hasibuan dalam Busro (2018:340), produktivitas adalah perbandingan antara output (hasil) dengan input (masukan). Jika produktivitas naik akan meningkat efisiensi (waktu, beban, tenaga) dan sistem kerja, tehnik produksi dan adanya peningkatan keterampilan dari tenaga kerjanya. Menurut Kusrianto dalam Sutrisno (2017:102), mengemukakan bahwa produktivitas adalah perbandingan antara hasil yang dicapai dengan peran serta tenaga kerja persatuan waktu. Peran serta tenaga kerja disini adalah penggunaan sumber daya serta efektif dan efisien. Menurut Sinungan dalam Busro (2018:344), produktivitas kerja merupakan kemampuan seseorang atau kelompok orang untuk menghasilkan barang dan jasa dalam waktu tertentu yang telah ditentukan atau sesuai dengan rencana. Kemampuan disini menurut peneliti bias diartikan kemampuan fisik atau bias juga disebut kemampuan keterampilan. Menurut Riyanto dalam Elbandiansyah (2019:250), secara teknis produktivitas adalah suatu perbandingan antara hasil yang dicapai (ouput) dengan keseluruhan sumber daya yang diperlukan (input). Produktivitas mengandung penelitian perbandingan antara hasil yang dicapai dengan peran tenaga kerja persatuan waktu. Berdasarkan penelitian para ahli, peneliti menyimpulkan bahwa produktivitas adalah sikap mental karyawan yang mencerminkan kemampuan karyawan dalam melakukan pekerjaan dan hasil yang diperoleh berdasarkan sumber daya yang digunakan.



Gambar 1. Kerangka Berpikir

Pengembangan Hipotesis

- H1: Terdapat pengaruh yang signifikan antara Pengaruh Motivasi dan Lingkungan kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan di PT Kelola Jasa Artha secara parsial.
- H2: Terdapat pengaruh yang signifikan antara Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan di PT Kelola Jasa Artha secara parsial.
- H3: Terdapat pengaruh yang signifikan antara Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan di PT Kelola Jasa Artha secara simultan

3. METODE

Penelitian ini bersifat deskriptif kuantitatif, asosiatif. Menurut Sugiyono (2015:13) penelitian deskriptif yaitu “penelitian yang dilakukan untuk mengetahui nilai variabel mandiri, baik satu variabel atau lebih (independen) tanpa membuat perbandingan dengan variabel lain. Menurut Sugiyono (2015:5), “penelitian asosiatif merupakan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih. Menurut Indriantoro (2012:26) menyatakan, “Ada dua instrumen dalam metode survey yaitu kuisioner dan wawancara. Metode penelitian yang digunakan untuk penelitian mengenai “Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Di PT Kelola Jasa Artha” menggunakan pendekatan penelitian kuantitatif dengan teknik survey. Metode ini melalui observasi, wawancara dan kuesioner yang akan dibagikan kepada responden. Jumlah responden atau populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT Kelola Jasa Artha di Tangerang yang berjumlah 156 karyawan. Tempat penelitian dilaksanakan di PT Kelola Jasa Artha yang berlokasi di Jl. SSKI No.3 Priyang Pondok Jagung, Serpong Utara Tangerang Selatan. Waktu penelitian dilakukan selama 3 bulan terhitung mulai dari September 2021 sampai dengan November 2021.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Uji Validitas

Tabel 2 Uji Validitas Variabel

No	Pernyataan	rhitung	rtabel	Keterangan
Motivasi Kerja				
1	Butir Pernyataan 1	0,831	0,1572	Valid
2	Butir Pernyataan 2	0,855	0,1572	Valid
3	Butir Pernyataan 3	0,678	0,1572	Valid
4	Butir Pernyataan 4	0,833	0,1572	Valid
5	Butir Pernyataan 5	0,588	0,1572	Valid
6	Butir Pernyataan 6	0,777	0,1572	Valid
7	Butir Pernyataan 7	0,650	0,1572	Valid
8	Butir Pernyataan 8	0,749	0,1572	Valid
9	Butir Pernyataan 9	0,810	0,1572	Valid
10	Butir Pernyataan 10	0,816	0,1572	Valid
Lingkungan Kerja				
1	Butir Pernyataan 1	0,806	0,1572	Valid
2	Butir Pernyataan 2	0,778	0,1572	Valid
3	Butir Pernyataan 3	0,817	0,1572	Valid
4	Butir Pernyataan 4	0,757	0,1572	Valid
5	Butir Pernyataan 5	0,805	0,1572	Valid
6	Butir Pernyataan 6	0,784	0,1572	Valid
7	Butir Pernyataan 7	0,817	0,1572	Valid
8	Butir Pernyataan 8	0,840	0,1572	Valid
9	Butir Pernyataan 9	0,869	0,1572	Valid
10	Butir Pernyataan 10	0,831	0,1572	Valid
Kinerja Karyawan				
1	Butir Pernyataan 1	0,812	0,1572	Valid
2	Butir Pernyataan 2	0,827	0,1572	Valid
3	Butir Pernyataan 3	0,750	0,1572	Valid
4	Butir Pernyataan 4	0,800	0,1572	Valid
5	Butir Pernyataan 5	0,468	0,1572	Valid
6	Butir Pernyataan 6	0,706	0,1572	Valid
7	Butir Pernyataan 7	0,783	0,1572	Valid
8	Butir Pernyataan 8	0,487	0,1572	Valid
9	Butir Pernyataan 9	0,239	0,1572	Valid
10	Butir Pernyataan 10	0,750	0,1572	Valid

Sumber: Data Diolah penulis 2024

Berdasarkan hasil uji validitas tersebut maka dapat dijelaskan bahwa keseluruhan nilai r hitung > r tabel 0,1572 maka dapat disimpulkan bahwa semua item variabel adalah valid.

Uji Reliabilitas

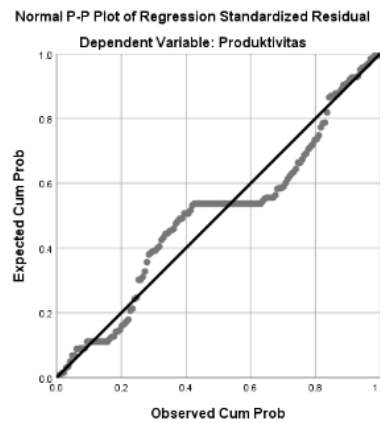
Tabel 3 Hasil Pengujian Perhitungan Reliabilitas
Reliability Statistics

Variabel	Cronbach's Alpha	N of Items
Motivasi Kerja	.917	10
Lingkungan Kerja	.939	10
Kinerja Karyawan	.797	10

Sumber: Output SPSS, Data diolah oleh penulis (2024)

Berdasarkan hasil table 3 di atas, r_{cronbach} seluruh variabel > *Standard Cronbach Alpha* 0,60. Dengan demikian r_{cronbach} positif dan lebih besar dari *Cronbach Alpha*. Maka kuesioner dinyatakan reliabel atau benar sesuai dengan indikator yang ditetapkan.

Uji Asumsi Klasik
Uji Normalitas



Gambar 2 Grafik Normal P-Plot

Berdasarkan tampilan output chart di atas dapat dilihat dari grafik histogram maupun grafik P-Plot, dimana pada grafik histogram bentuk grafik tidak melenceng ke kiri dan ke kanan, maka menunjukkan bahwa variabel berdistribusi normal. Selain itu pada grafik P-Plot dapat dilihat bahwa titik-titik plotting selalu mengikuti dan mendekati garis diagonalnya maka dapat disimpulkan bahwa nilai residual berdistribusi normal.

Uji Multikolinearitas

Tabel 4 Hasil Uji Multikolinearitas dengan Produktivitas Kerja sebagai variabel
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	16.279	2.025		8.039	.000		
	Motivasi (X1)	.352	.078	.432	4.504	.000	.361	2.770
	Lingkungan Kerja (X2)	.234	.073	.306	3.194	.002	.361	2.770

a. Dependent Variable: Produktivitas (Y)

Sumber: Output SPSS, Data diolah oleh penulis (2024)

Pada tabel 4 di atas, memperlihatkan bahwa nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) untuk variabel Motivasi Kerja (X1) diperoleh sebesar 2,770 dan Lingkungan Kerja (X2) diperoleh sebesar 2,770 dimana masing-masing nilai *tolerance* variabel bebas 0,361 jadi kurang dari 1 dan nilai VIF kurang dari 10, dengan demikian model regresi tidak terjadi korelasi antar variabel independent di dalam persamaan itu sendiri atau tidak ada multikolinearitas.

Uji Heteroskedastisitas

Tabel 5 Uji Heteroskedastisitas
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4.584	1.368		3.352	.001
	Motivasi (X1)	-.088	.053	-.221	-1.662	.099
	Lingkungan Kerja (X2)	.031	.049	.083	.625	.533

a. Dependent Variable: Abs_RES

Sumber: Output SPSS, Data diolah oleh penulis (2024)

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel 5 di atas, *glejser test model* pada variabel motivasi kerja (X1) diperoleh nilai *probability* signifikansi (Sig.) sebesar 0,099 dan lingkungan kerja (X2) diperoleh nilai *probability* signifikansi (Sig.) sebesar 0,533 dimana keduanya nilai signifikansi (Sig.) > 0,05. Dengan demikian *regression model* pada data ini tidak ada gangguan heteroskedastisitas, sehingga model regresi ini layak dipakai sebagai penelitian.

Analisis Regresi Linier Sederhana

Tabel 6 Hasil Pengolahan Regresi Sederhana Variabel Motivasi Kerja (X1)
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	17.625	2.039		8.645	.000
	Motivasi (X1)	.552	.048	.677	11.410	.000

a. Dependent Variable: Produktivitas (Y)

Sumber: Output SPSS, Data diolah oleh penulis (2024)

Berdasarkan hasil perhitungan tersebut maka dapat diperoleh persamaan regresi linear sederhana sebagai berikut: $Y = 17,625 + 0,552X_1$. Artinya nilai (a) atau konstanta sebesar 17,625 nilai ini menunjukkan bahwa pada saat Motivasi Kerja (X₁) bernilai 0 atau tidak meningkat, maka Kinerja Karyawan (Y) akan tetap bernilai 17,625. Koefisien regresi nilai (b) sebesar 0,552 (positif) yaitu menunjukkan pengaruh yang searah yang artinya jika Motivasi Kerja ditingkatkan sebagai sebesar satu-satuan maka akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,552 satuan

Tabel 7 Hasil Pengolahan Regresi Linear Sederhana Variabel Lingkungan Kerja (X2)
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	20.080	1.953		10.284	.000
	Lingkungan Kerja (X2)	.497	.047	.652	10.660	.000

a. Dependent Variable: Produktivitas (Y)

Sumber: Output SPSS, Data diolah oleh penulis (2024)

Berdasarkan hasil perhitungan tersebut maka dapat diperoleh persamaan regresi linear sederhana sebagai berikut: $Y = 20,080 + 0,497X_2$. Artinya nilai (a) atau konstanta sebesar 20,080 nilai ini menunjukkan bahwa pada saat Lingkungan Kerja (X₂) bernilai 0 atau tidak meningkat, maka Produktivitas (Y) akan tetap bernilai 20,080. Koefisien regresi nilai (b) sebesar 0,497 (positif) yaitu menunjukkan pengaruh yang searah yang artinya jika kepemimpinan ditingkatkan sebagai sebesar satu-satuan maka akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,497 satuan.

Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 8 Hasil Pengolahan Regresi Linear Berganda
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	16.279	2.025		8.039	.000
	Motivasi (X1)	.352	.078	.432	4.504	.000
	Lingkungan Kerja (X2)	.234	.073	.306	3.194	.002

a. Dependent Variable: Produktivitas (Y)

Sumber: Output SPSS, Data diolah oleh penulis (2024)

Berdasarkan hasil perhitungan regresi pada tabel 8 di atas, diperoleh persamaan regresi $Y = 16,279 + 0,352X_1 + 0,234X_2$. Dari persamaan di atas maka dapat disimpulkan sebagai berikut: Nilai konstanta sebesar 16,279 menyatakan bahwa jika nilai variabel Motivasi Kerja (X_1) dan Lingkungan Kerja (X_2) tidak ada atau = 0, maka nilai Produktivitas adalah sebesar 16,279. Koefisien korelasi variabel Motivasi Kerja (X_1) 0,352 mengandung arti bahwa setiap penambahan 1 (satu) poin variabel Motivasi Kerja, maka hal itu meningkatkan Produktivitas Karyawan sebesar 0,352 kali. Koefisien korelasi variabel Lingkungan Kerja (X_2) 0,234, mengandung arti bahwa setiap penambahan 1 (satu) poin variabel kepemimpinan, maka hal itu akan meningkatkan Produktivitas Karyawan sebesar 0, 234 kali.

Koefisien Determinasi

Tabel 9 Hasil Analisis Koefisien Determinasi Variabel (X_1) terhadap (Y)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.677 ^a	.458	.455	3.128

a. Predictors: (Constant), Motivasi (X_1)

Sumber: Output SPSS, Data diolah oleh penulis (2024)

Berdasarkan tabel 9 di atas, diperoleh nilai koefisien determinasi sebesar 0,458, maka dapat disimpulkan bahwa variabel Motivasi Kerja (X_1) memiliki kontribusi pengaruh terhadap variabel Produktivitas (Y) sebesar 45,8% dan sisanya 54,2% dipengaruhi oleh faktor lain diluar penelitian ini.

Tabel 10 Hasil Analisis Koefisien Determinasi Variabel (X_2) terhadap (Y)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.652 ^a	.425	.421	3.223

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja (X_2)

Sumber: Output SPSS, Data diolah oleh penulis (2024)

Berdasarkan tabel 10 di atas, diperoleh nilai koefisien determinasi sebesar 0,425, maka dapat disimpulkan bahwa variabel Lingkungan Kerja (X_2) memiliki kontribusi pengaruh terhadap variabel Kinerja Produktivitas (Y) sebesar 42,5% dan sisanya 57,5% dipengaruhi oleh faktor lain diluar penelitian ini.

Tabel 11 Hasil Analisis Koefisien Determinasi Simultan

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.701 ^a	.492	.485	3.038

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja (X_2), Motivasi (X_1)

Sumber: Output SPSS, Data diolah oleh penulis (2024)

Berdasarkan perhitungan pada tabel 11 di atas, diperoleh nilai koefisien determinasi (R-Square) sebesar 0,492, maka dapat disimpulkan bahwa Motivasi Kerja (X_1) dan Lingkungan Kerja (X_2) secara bersama-sama memiliki kontribusi pengaruh sebesar 49,2% terhadap Produktivitas (Y), sisanya 50,8% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti.

Pengujian Hipotesis

Uji Parsial (t hitung)

Tabel 12 Hasil Uji T Variabel Motivasi Kerja (X_1)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	17.625	2.039		8.645	.000
	Motivasi (X_1)	.552	.048	.677	11.410	.000

a. Dependent Variable: Produktivitas (Y)

Sumber: Output SPSS, Data diolah oleh penulis (2022)

Dari tabel 12 di atas, diperoleh nilai t hitung > t tabel (11,410 > 1,975) dari nilai signifikansi 0,000 < 0,005 maka dapat disimpulkan H_1 diterima atau variabel Motivasi Kerja (X_1) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas (Y) pada karyawan PT Kejar Tangerang.

Tabel 13 Hasil Uji T Variabel Lingkungan Kerja (X₂)
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	20.080	1.953		10.284	.000
Lingkungan Kerja (X ₂)	.497	.047	.652	10.660	.000

a. Dependent Variable: Produktivitas (Y)

Sumber: Output SPSS, Data diolah oleh penulis (2024)

Dari tabel 13 di atas, diperoleh nilai t hitung > t tabel (10,660 > 1,975) dari nilai signifikan 0,000 < 0,005 maka dapat disimpulkan H_a diterima atau variabel Lingkungan kerja (X₂) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas (Y) pada karyawan PT Kejar Tangerang.

Uji F (Uji Simultan)

Tabel 14 Hasil Pengolahan Data Pengujian F Simultan
ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1367.645	2	683.822	74.077	.000 ^b
	Residual	1412.374	153	9.231		
	Total	2780.019	155			

a. Dependent Variable: Produktivitas (Y)

b. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja (X₂), Motivasi (X₁)

Sumber: Output SPSS, Data diolah oleh penulis (2024)

Dari tabel 14 di atas, diperoleh F hitung = 74,077 > 3,06 atau (F hitung > F tabel) sehingga H₀ ditolak dan H₁ diterima. Artinya terdapat pengaruh positif dan `simultan antara Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Kerja karyawan PT Kejar Tangerang.

5. PENUTUP

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan pada PT Kelola Jasa Artha Tangerang tentang Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja di PT Kelola Jasa Artha Tangerang, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut: Hasil nilai t hitung > t tabel (11,410 > 1,975) dari nilai signifikansi 0,000 < 0,005 maka dapat disimpulkan H₁ diterima atau variabel Motivasi Kerja (X₁) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas (Y) pada karyawan PT Kejar Tangerang. Adanya angka signifikan dan positif ini artinya apabila ditingkatkan Motivasi Kerja maka akan meningkatkan Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Kejar Cabang Tangerang. Secara parsial H₂ diterima atau variabel Lingkungan Kerja (X₂) mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap variabel Produktivitas (Y). Hasil hipotesis membuktikan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan, dengan didapatkan hasil uji t tabel, maka diperoleh t hitung > t tabel (10,660 > 1,975) dari nilai signifikan 0,000 < 0,005. Dengan demikian apabila semakin baik keadaan lingkungan kerja yang disediakan maka semakin meningkat produktivitas kerja karyawan PT. Kejar cabang Tangerang. Pengaruh Motivasi Kerja (X₁) dan Lingkungan Kerja (X₂) analisis koefisien korelasi nilai koefisien sebesar 0,701 atau 70,1%, maka dapat disimpulkan bahwa variabel Motivasi Kerja (X₁) dan Lingkungan Kerja (X₂) terhadap Produktivitas (Y) berpengaruh Kuat yaitu sebesar 70,1% dan sisanya 29,9% dipengaruhi oleh faktor lain diluar penelitian ini. Didapat hasil F hitung = 74,077 > 3,06 atau (F hitung > F tabel) sehingga H₀ ditolak dan H₃ diterima. Artinya terdapat pengaruh positif dan simultan antara Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Karyawan pada PT. Kejar Cabang Tangerang.

6. DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator). Riau: Zanafa Publishing.
- Busro, Muhammad. 2018. Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Prenadameidia Group.
- Dr. Nur Indriantoro, M. d. (2012). Metodologi Penelitian Bisnis untuk Akuntansi dan Manajemen. Yogyakarta: BPPE Yogyakarta
- Edy Sutrisno, 2017. Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetak Ke - 9. Kencana, Jakarta.

- Eko, Widodo Suparno. 2015. Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: PUSTAKA PELAJAR.
- Elbadiansyah. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetakan Kesatu. Malang: IRDH.
- Handoko, T. Hani. 2011. Manajemen. Yogyakarta: Penerbit BPFE.
- Hartatik, Puji Indah. (2014). Buku Praktis Mengembangkan SDM. Jogjakarta: Suka Buku
- Hasibuan, Malayu SP. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia, Cetakan keempatbelas, Jakarta, Penerbit : Bumi Aksara.
- Indriyani, W., & Solihin, D. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Semangat Kerja Karyawan Pada Prima Freshmart Cabang Tangerang Kota. Jurnal Ilmiah Swara Manajemen (Swara Mahasiswa Manajemen). 2(4).
- Kurniawan, P., & Solihin, D. (2023). THE INFLUENCE OF WORKLOAD, CAREER DEVELOPMENT, AND COMPENSATION ON TURNOVER INTENTION AT PT PRIMA UFUK SEMESTA. SULTANIST: Jurnal Manajemen dan Keuangan 11 (1), 23-32
- Kurniawan, P., Sunarsi, D., & Solihin, D. (2022). The Effect of Work Motivation and Work Discipline on Employee Performance at The Health Department of Tangerang Selatan City. International Journal of Education, Information Technology, and Others, 5(2), 271-279.
- Qurbani, D., & Solihin, D. (2021). Peningkatan Komitmen Organisasi melalui Penguatan Efikasi Diri dan Kualitas Kehidupan Kerja. Jurnal Bisnis dan Manajemen, 8(2), 223-232. doi: [HTTPS://DOI.ORG/10.26905/JBM.V8I2.5797](https://doi.org/10.26905/JBM.V8I2.5797)
- Sondang Siagian, 2016, Manajemen Sumber Daya Manusia, Bumi Aksara, Bandung.
- Subarto, S., Solihin, D., & Qurbani, D. (2021). Determinants of Job Satisfaction and Its Implications for the Lecturers Performance. Jurnal Pendidikan Ekonomi Dan Bisnis (JPEB), 9(2), 163-178. <https://doi.org/10.21009/JPEB.009.2.7>
- Sugiyono. (2015). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung: Alfabeta, CV.
- Werther, William B, dan Keith Davis dalam Tb. Sjafrri Mangkuprawira 2016. Human Resources and Personnel Management. Fifth Edition. New York: McGraw-Hill, Inc.