

PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KARYAWAN PADA PT. POS INDONESIA PERSERO KCU JAKARTA FLORA 12000

Cantika Intan Auralia¹, Nopi Oktavianti²

¹Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang, Tangerang Selatan
e-mail: ¹ cantikaauralia19@gmail.com

²Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang, Tangerang Selatan
e-mail: ² dosen02481@unpam.ac.id

Abstract

The purpose of this research is to determine the effect of work motivation and work environment on employee productivity at the KCU Jakarta Flora 12000 post office. The method used in this research is a quantitative method by taking work motivation and work environment data as well as employee productivity data at the KCU Jakarta Flora 12000 Post Office. The sample used in the research was 53 respondents from 53 populations. The data analysis used is descriptive analysis, data instrument analysis, and quantitative analysis. The research results show that motivation partially influences employee productivity. This can be proven from the significant value of $0.010 < 0.05$ and $t_{count} 2.666 > t_{table} 2.009$. Meanwhile, the work environment partially influences employee productivity. This can be proven from the significant value of $0.000 < 0.05$ and $t_{count} 7.466 > t_{table} 2.009$. Based on simultaneous testing of research results, work motivation and work environment influence employee productivity. This can be proven from the significant value of $0.000 < 0.05$, and $f_{count} 27,349 > f_{table} 3,18$.

Keywords: *Work Motivation, Work Environment, Employee Productivity*

Abstrak

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap produktivitas karyawan pada kantor pos KCU Jakarta Flora 12000. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif dengan mengambil data motivasi kerja dan lingkungan kerja serta data produktivitas karyawan pada Kantor Pos KCU Jakarta Flora 12000. Sampel yang digunakan dalam penelitian sebanyak 53 responden dari 53 populasi. Analisis data yang digunakan adalah analisis deskriptif, analisis instrumen data, dan analisis kuantitatif. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi secara parsial berpengaruh terhadap produktivitas karyawan. Hal ini bisa dibuktikan dari nilai signifikan $0,010 < 0,05$ dan $t_{hitung} 2,666 > t_{tabel} 2,009$. Sedangkan Lingkungan kerja secara parsial berpengaruh terhadap produktivitas karyawan. Hal ini bisa dibuktikan dari nilai signifikan $0,000 < 0,05$ dan $t_{hitung} 7,466 > t_{tabel} 2,009$. Berdasarkan pengujian hasil penelitian secara simultan, Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Produktivitas Karyawan. Hal ini bisa dibuktikan dari nilai signifikan $0,000 < 0,05$, dan $f_{hitung} 27.349 > f_{tabel} 3,18$

Kata Kunci : *Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Produktivitas Karyawan*

1. PENDAHULUAN

Sumber daya manusia (SDM) sangat penting bagi suatu organisasi, terutama di era persaingan saat ini. Karyawan adalah sumber daya manusia yang dianggap sangat penting dan harus mendapat perhatian khusus karena merupakan komponen utama yang menentukan tercapainya tujuan perusahaan. Dalam kehidupan bisnis, karyawan yang memiliki komitmen terhadap perusahaan adalah kunci keberlangsungan, stabilitas, dan pengembangan organisasi. "Manajemen adalah tindakan yang terdiri dari perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengendalian yang dilakukan untuk menentukan serta mencapai sasaran yang telah ditentukan melalui pemanfaatan SDM dan sumber lainnya." Kata George R. Terry (dalam Aditama,2020).

Sumber daya manusia yang kompeten dan berkualitas tinggi sangat dibutuhkan oleh perusahaan, terutama di era globalisasi saat ini. Semua organisasi bisnis harus siap untuk menyesuaikan diri dan menjadi lebih kuat untuk bersaing dan menghadapi tantangan di masa depan. Dalam hal ini sumber daya manusia adalah perencana, pelaksana, dan penentu pencapaian tujuan. Dalam dunia industri saat ini, produktivitas menjadi salah satu kunci keberhasilan suatu organisasi.

PT. Pos Indonesia KCU Jakarta Flora 12000, sebuah Perusahaan, pelayanan, menghadapi kesulitan untuk meningkatkan kinerja karyawannya. Hubungan antara produktivitas karyawan, motivasi kerja, dan lingkungan kerja adalah fenomena yang menarik. Karyawan dapat menjadi lebih produktif dengan motivasi yang tinggi, dan lingkungan kerja yang mendukung dapat membuat mereka merasa lebih nyaman dan bahagia di tempat kerja mereka.

Targetnya adalah menjadi portal operator yang paling kompetitif untuk layanan kurir,logistik, dan keuangan, serta menyediakan layanan pos dan giro baik dalam negeri maupun international yang dikelola oleh sumber daya manusia berpengalaman dan dapat memberikan layanan terbaik bagi masyarakat dan meningkatkan kelancaran hubungan masyarakat.

Namun PT.Pos Indonesia KCU Jakarta Flora 12000 menghadapi masalah dalam kehidupan nyata. Pertama tingkat motivasi yang

rendah dapat menghambat semangat dan kinerja karyawan. Kedua lingkungan kerja yang tidak mendukung, seperti fasilitas yang kurang memadai dan hubungan antar karyawan yang tidak harmonis, dapat menyebabkan output yang lebih rendah.

Setiap perusahaan selalu berusaha untuk memastikan bahwa karyawannya berprestasi dengan baik dan mencapai tingkat produktivitas terbaik mereka. Produksi kerja karyawan sangat penting sebagai pengukur keberhasilan bisnis karena meningkatkan produktivitas karyawan menunjukkan peningkatan laba dan produktivitas karyawan.

Dalam sistem produksi, produktivitas di definisikan sebagai seberapa baik karyawan, menghasilkan produk atau jasa. Problem produktivitas kerja tidak dapat terlepas dari hal setiap pekerja untuk memperoleh kesempatan kerja untuk menjalani kehidupan yang layak sebagai manusia. Ini tidak dapat dicapai tanpa adanya jaminan atau upah yang cukup untuk mendukung produktivitas tenaga kerja yang tinggi. Produksi kerja, menurut Hasibuan (dalam Syarief,Kurniawan,dkk,2022), adalah perbandingan antara output (hasil) dan input (masukan). Jika produktivitas kerja karyawan meningkat, maka akan mempengaruhi tingkat efisiensi (waktu-bahan-tenaga-), teknik produksi, dan peningkatan keterampilan tenaga kerja lainnya.

Produksi kerja karyawan sangat penting bagi keberhasilan bisnis. Meskipun sebuah organisasi atau perusahaan memiliki sarana dan prasarana yang canggih dan memadai, operasinya tidak akan berhasil tanpa dukungan sumber daya yang menjalankannya. Sumber daya manusia,atau karyawan berfungsi sebagai sarana dan alat untuk mencapai tujuan tersebut. Akibatnya, penting untuk memahami komponen yang dapat mempengaruhi produktivitas.

Berikut data produktivitas karyawan berdasarkan tingkat presentase pencapaian Kantor Pos KCU Jakarta Flora 12000

Tabel 1.1
 Data Produktivitas PT. Pos Indonesia KCU Jakarta Flora 12000
 Tahun 2021-2023

INDIKATOR	2021	2022	2023	TARGET %
KEMAMPUAN	97%	93%	93%	100%
MENINGKATKAN HASIL YANG DICAPAI	97%	93%	90%	100%
SEMANGAT KERJA	95%	93%	92%	100%
PENGEMBANGAN DIRI	95%	92%	92%	100%
MUTU	94%	90%	90%	100%
EFISIENSI	97%	95%	90%	100%
TOTAL	575%	558%	547%	100%
RATA - RATA	95.8333333	93	91.1666667	

Sumber : Kantor Pos Jakarta Flora 12000

Berdasarkan tabel diatas dari tahun 2021 – 2023, diketahui bahwa produktivitas rata – rata karyawan di kantor pos indonesia persero kcu jakarta flora 12000 mencapai 95,83% pada tahun 2021, turun menjadi 93% pada tahun 2022, dan turun lagi menjadi 91,16% pada tahun 2023. Kondisi ini menunjukkan bahwa semua karyawan belum mampu mengoptimalkan kegiatan mereka, yang sangat penting bagi perusahaan. Akibatnya, pimpinan perusahaan harus mengambil tindakan yang lebih efektif untuk menghasilkan hasil yang lebih baik.

Memberikan motivasi kepada karyawan perusahaan adalah salah satu caranya. Menurut Sunyoto (dalam Suryani, Laksemini, dkk 2019) motivasi kerja adalah suatu cara untuk meningkatkan semangat kerja seseorang sehingga mereka dapat menghasilkan hasil terbaik dari kemampuan dan keahlian mereka untuk mencapai tujuan organisasi. Untuk mencapai peningkatan produktivitas karyawan, manajer harus memahami bahwa karyawan harus terlibat karena mereka bukan hanya orang yang bertanggung jawab untuk membawa perubahan, tetapi juga semakin aktif berpartisipasi dalam merencanakannya. Lingkungan kerja menjadi salah satu faktor penentu di dalam perusahaan selain motivasi karyawan.

Data berikut dikumpulkan dari kantor pos KCU Jakarta Flora untuk memberikan motivasi bagi karyawan agar lebih produktif dan penuh semangat dalam pekerjaan mereka.

Tabel 1.2
 Data Motivasi Kerja PT. Pos Indonesia KCU 12000 Jakarta Flora
 Tahun 2021 - 2023

NO	PEMBERIAN MOTIVASI KERJA (MATERI DAN NON MATERI)	TAHUN		
		2021	2022	2023
1	BPJS	√	√	√
2	BENSUN / PESANGON	√	√	√
3	MENGADAKAN KOMPETISI ANTAR PEGAWAI	X	X	X
4	TUNJANGAN HARI RAYA	√	√	√
5	UPAH LEMBUR	√	√	√
6	UANG MAKAN	√	√	√
7	PENGHARGAAN ATAS LOYALITAS / MASA KERJA	√	√	√
8	BONUS TAHUNAN	√	√	√
9	KERJASAMA, KOLABORASI, ANTAR TEAM / KELOMPOK ATASAN KE BAWAHAN	√	√	√

Sumber : Kantor Pos KCU Jakarta Flora 12000

Dari data diatas motivasi kerja, masih terdapat indikator kebutuhan akan aktualisasi diri mengikuti lomba antar pegawai tidak ada dari 3 tahun terakhir yaitu 2021 – 2023.

Lingkungan kerja adalah tempat dimana karyawan melakukan aktivitas setiap harinya untuk melakukan pekerjaan baik secara fisik dan non fisik. Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan nyaman bagi karyawan. Untuk tercapainya produktivitas yang baik lingkungan kerja mempunyai peranan penting dalam tercapainya produktivitas kerja karyawan.

Perubahan zaman serta teknologi yang semakin canggih membuat lingkungan pekerjaan akan mengikuti dengan sendirinya era digital saat ini. Dengan teknologi yang semakin berkembang pesat, semua akses untuk perusahaan menggunakan alat atau mesin. Karyawan akan senang jika lingkungan pekerjaan mereka sangat mendukung untuk mereka bekerja sehingga pekerjaan akan kantor akan cepat selesai.

Tidak hanya teknologi, fasilitas kantor yang memadai dan tertata rapi akan membuat karyawan termotivasi untuk selalu menyelesaikan pekerjaannya. Lingkungan kerja yang mendukung juga sangat berpengaruh untuk karyawan.

Rekan kerja dan kerjasama tim yang baik akan membawa hal positif untuk perusahaan sehingga tercapai tujuan perusahaan tersebut.

Berikut data lingkungan kerja, agar karyawan menjalankan tugas – tugas yang dibebankan dalam pencapaian kepuasan dan produktivitas.

Tabel 1.3
 Data Lingkungan Kerja PT. Pos Indonesia KCU Jakarta Flora 12000
 Tahun 2021 - 2023

NO	LINGKUNGAN KERJA	FASILITAS		BERFUNGSI / TIDAK
		AC	KOMPUTER	
1	RUANG KEPALA KANTOR	√	√	BERFUNGSI
2	RUANG WAKIL KEPALA KANTOR	√	√	BERFUNGSI
3	RUANG HRD / PAYROLL / AUDIT	√	√	BERFUNGSI
4	RUANG TEKHNISI / PURCHASING	√	√	BERFUNGSI
5	RUANG JASA KEUANGAN	√	√	BERFUNGSI
6	RUANG PENJUALAN KORPORAT	√	√	BERFUNGSI
7	RUANG PENGENDALIAN OPERASI DAN HANTARAN	X	X	TIDAK TERFASILITASI KARNA RUANG PROCESSING
8	RUANG OPERASI PELAYANAN	√	√	BERFUNGSI

Sumber : Kantor Pos KCU Jakarta Flora 12000

Dari data tabel diatas dapat disimpulkan bahwa fasilitas AC dan komputer yang ada di beberapa ruangan tidak berfungsi dengan baik dikarenakan ruangan processing yang berisiko untuk kesehatan pernapasan atau berdebu.

Karyawan memiliki kualitas tinggi diharapkan bisa mendukung tercapainya tujuan penelitian.hal ini karena keberhasilan tecapainya tujuan sangat dipengaruhi oleh perilaku dan orang – orang yang bersinergi di dalamnya

2. TINJAUAN PUSTAKA

Motivasi kerja (Robbins dalam Septiawan,dkk, 2020) adalah suatu perhitungan terhadap intensitas, tujuan dan ketekunan yang dilakukan oleh seseorang untuk usahanya yang bertujuan agar mencapai cita – cita. Pendeskripsian intensitas adalah seberapa keras usaha yang dilakukan seseorang. Tujuannya untuk kebaikan yang mempengaruhi organisasi dan ketekunan adalah cara seseorang untuk menjaga usahanya.

Motivasi kerja adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan, dan mendukung perilaku manusia, supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal. Kemampuan dan kecakapan karyawan tidak ada artinya bagi perusahaan jika mereka tidak mau bekerja giat. (Hasibuan dalam Yusuff, 2023)

Motivasi kerja adalah suatu proses yang menjelaskan intensitas, arah dan ketekunan seorang individu untuk mencapai tujuannya. (Robin dan Judge dalam Oktavianti, 2020)

Motivasi kerja adalah suatu hal yang mendorong orang untuk melakukan sesuatu dengan cara tertentu, atau yang cenderung

mengembangkan perilaku yang sangat unik. (Kast dan Rosenzweig dalam Suswati, 2022)

Menurut Herzberg dalam (Septiawan, Rizal, dkk,2020) Motivasi menurut adalah cara terbaik untuk memotivasi karyawan untuk membuat pekerjaan mereka menarik, membantu mereka mencapai tujuan mereka, dan mengakui prestasi mereka melalui kemajuan dan tanggung jawab tambahan.

Berdasarkan beberapa ahli diatas dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja adalah suatu proses yang dimiliki individu karena terinspirasi,tersemangati, dan terdorong untuk melakukan aktifitas dengan keikhlasan dan dapat dirasakan ketika mendapatkan hasil yang baik dan berkualitas sesuai dengan keinginannya agar tercapai semua tujuan organisasi atau perusahaan.

Motivasi kerja (Robbins dalam Septiawan,dkk, 2020) adalah suatu perhitungan terhadap intensitas, tujuan dan ketekunan yang dilakukan oleh seseorang untuk usahanya yang bertujuan agar mencapai cita – cita. Pendeskripsian intensitas adalah seberapa keras usaha yang dilakukan seseorang. Tujuannya untuk kebaikan yang mempengaruhi organisasi dan ketekunan adalah cara seseorang untuk menjaga usahanya.

Motivasi kerja adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan, dan mendukung perilaku manusia, supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal. Kemampuan dan kecakapan karyawan tidak ada artinya bagi perusahaan jika mereka tidak mau bekerja giat. (Hasibuan dalam Yusuff, 2023)

Motivasi kerja adalah suatu proses yang menjelaskan intensitas, arah dan ketekunan seorang individu untuk mencapai tujuannya. (Robin dan Judge dalam Oktavianti, 2020)

Motivasi kerja adalah suatu hal yang mendorong orang untuk melakukan sesuatu dengan cara tertentu, atau yang cenderung mengembangkan perilaku yang sangat unik. (Kast dan Rosenzweig dalam Suswati, 2022)

Menurut Herzberg dalam (Septiawan, Rizal, dkk,2020) Motivasi menurut adalah cara terbaik untuk memotivasi karyawan untuk membuat pekerjaan mereka menarik, membantu mereka mencapai tujuan mereka, dan mengakui prestasi mereka melalui kemajuan dan tanggung jawab tambahan.

Berdasarkan beberapa ahli diatas dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja adalah suatu proses yang dimiliki individu karena terinspirasi,tersemangati, dan terdorong untuk melakukan aktifitas dengan keikhlasan dan dapat dirasakan ketika mendapatkan hasil yang baik dan berkualitas sesuai dengan keinginannya agar tecapai semua tujuan organisasi atau perusahaan.

Produktivitas kerja merupakan suatu perbandingan antara hasil yang dicapai (output) dengan keseluruhan sumber daya yang diperlukan (input). (Elbadiansyah dalam Candana, Ali, dkk, 2024)

Produktivitas kerja adalah hasil yang dihasilkan oleh individu atau kelompok, selama satuan waktu dalam waktu suatu proses kerja. (Tjuju Yuniarsih dalam oktavianti, nariah, dkk, 2023)

Produktivitas kerja adalah perbandingan antara hasil yang dicapai dengan peran serta tenaga kerja persatuan waktu. Peran serta tenaga kerja disini adalah penggunaan sumber daya yang efektif dan efisien. (Palvalin dalam Candana, Ali,dkk 2024)

Produktivitas kerja adalah ukuran yang menyatakan seberapa hemat sumber daya yang digunakan di dalam organisasi untuk memperoleh hasil. (Mali dalam Kodrat, 2022)

Produktivitas kerja adalah perbandingan hasil yang dicapai (keluaran) dengan keseluruhan sumber daya (masukan) yang dipergunakan persatuan waktu, definisi kerja ini mengandung cara atau metode pengukuran, walaupun secara teori dapat dilakukan tetapi secara praktek susah dilaksanakan, dikarenakan sumber daya masukan yang dipergunakan umumnya terdiri dari banyak macam dengan proporsi yang berbeda. (Hasibuan dalam Cen, 2022)

Berdasarkan beberapa ahli diatas dapat disimpulkan bahwa produktivitas kerja karyawan adalah hasil keluaran (output) yang dilihat dari segi kualitas dan kuantitas barang atau jasa, berdasarkan waktu dan standar yang ditetapkan oleh perusahaan

3. METODE PENELITIAN

a. Uji Instrumen Data

1) Uji Validitas

Untuk mengukur sah dan validnya suatu data pada kuesioner yang sudah dilaksanakan bisa menggunakan uji validitas. Kuesioner yang valid merujuk kepada kuesioner yang bisa mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner itu sendiri. Menurut Nasution (dalam Nurhasanah 2023 : 103) uji validitas adalah kesesuaian alat ukur yang digunakan untuk mengukur sesuatu.

2) Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah seperangkat alat ukur yang memiliki konsistensi apabila pengukuran menggunakan alat ukur yang dilakukan secara berulang. Ide pokok yang terkandung dalam uji reliabilitas yaitu sejauh mana hasil suatu pengukuran dapat dipercaya. Menurut Sugiyono (2019 : 130) “uji reliabilitas adalah berkenaan dengan derajat konsistensi dan stabilitas data atau teman”.

b. Asumsi Klasik

1) Uji Normalitas

Menurut Ghozali (2021:161) Uji Uji normalitas merupakan sebuah metode untuk mengukur model regresi, variabel *independen*, atau keduanya apakah mempunyai distribusi normal atau tidak. Pada model regresi uji normalitas digunakan untuk mengukur nilai residual yang dihasilkan dari regresi apakah terdistribusi secara normal atau tidak

2) Uji multikolinieritas

Uji multikolinieritas memiliki tujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independen atau tidak. Jika antar variabel independen tidak memiliki korelasi bisa dikatakan model regresi adalah baik, namun jika terdapat korelasi antar variabel independen maka dikatakan variabel ini tidak orthogonal atau dalam artian nilai korelasi antar variabel independen sama dengan nol.

3) Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi bertujuan untuk mencari ada atau tidaknya penyimpangan asumsi klasik autokorelasi antar anggota sampel. Menurut Gujarat (dalam Sinyawati, Simamora, dkk, 2024:189) Uji autokorelasi yang dilakukan dalam penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah dalam model regresi linier yang diperoleh terdapat korelasi antara kesalahan pengganggu pada data. Jika terjadi autokorelasi, maka persamaan tersebut menjadi tidak baik atau tidak layak dipakai prediksi

4) Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk mencari ada atau tidaknya penyimpangan asumsi klasik heteroskedastisitas atau adanya ketidaksamaan variabel dari residual dari model regresi. Data dikatakan baik jika tidak terdapat heteroskedastisitas

c. Analisis Regresi Linier

Analisis regresi digunakan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh antara variabel independen dan dependen. Menurut Sugiyono (2018:277) berpendapat “Regresi linier sederhana digunakan untuk mengestimasi besarnya koefisien yang dihasilkan dari persamaan yang bersifat linier satu variabel bebas untuk digunakan sebagai alat prediksi. Menurut Sugiyono (2016 : 192) regresi linear berganda dilakukan oleh peneliti dimaksudkan untuk meramal bagaimana keadaan (naik turunnya) variabel dependen, apabila terdapat dua atau lebih variabel independen sebagai faktor yang mempengaruhinya

d. Analisis Koefisien Korelasi

Uji koefisien korelasi berganda dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui seberapa kuatnya hubungan atau pengaruh antar dua variabel lebih secara bersama-sama dengan variabel lain.

Menurut Sugiyono (2017 : 231) “teknik ini digunakan untuk mencari hubungan dan membuktikan hipotesis hubungan dua variabel

bila data dari dua variabel atau lebih tersebut adalah sama. Jika nilai probabilitas $0,05 >$ nilai probabilitas sig. F change atau ($0,05 >$ sig. Fchange), maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya ada hubungan yang signifikan antara variabel X dan variabel Y.

e. Analisis Koefisien Determinasi

Uji koefisien determinasi digunakan untuk mengukur besarnya kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel-variabel dependen (terikat). Nilai koefisien determinasi berkisar antara 0 – 1. Apabila nilai R^2 kecil maka kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen sangat terbatas. Menurut Sugiyono (2017 : 154) “koefisien determinasi adalah teknik statistika yang digunakan untuk mencari pengaruh (varians) variabel lain.

Koefisien ini disebut penentu, karena variyang terjadi pada variabel dpenden dapat dijelaskan melalui varian yang terjadi pada variabel independen

f. Uji Hepotesis

Uji hipotesis bertujuan untuk mengetahui seberapa signifikan pengaruh antara variabel independen dengan variabel dependen. Menurut Sugiyono (2019 : 99) “hipotesis adalah jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan”.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

a. Uji Validitas

Tabel 4.18
 Hasil Uji Validitas Materi Kerja (K1)

No	Pernyataan Koefisien Korelasi	Hitung	tabel	Hasil
Kebijakan Finansial				
1	Uang atau penghasilan yang diperoleh sebagai karyawan di perusahaan ini adalah semua dengan penghasilan yang dibelikan	0,603	0,271	Valid
2	Humas atau insanof yang dibelikan oleh perusahaan kepada karyawan adalah	0,607	0,271	Valid
Kebijakan Kaya (Kaya)				
3	Pembelajaran dan pelatihan belajar di perusahaan ini setiap tahun dan semua artikel digunakan	0,603	0,271	Valid
4	Kontribusi di lingkungan perusahaan adalah (dibaca dengan baik)	0,772	0,271	Valid
Kebijakan Sosial				
5	Apakah dapat berprestasi dengan baik melalui semua atau juga di lingkungan perusahaan	0,589	0,271	Valid
6	Hubungan kerja antara sesama dan berprestasi baik dan lebih baik	0,602	0,271	Valid
Kebijakan Pengajaran				
7	Atasannya memberikan pengajaran bagi mahasiswa yang berprestasi sehingga mampu menyelesaikan pekerjaan dengan baik dan tepat waktu	0,736	0,271	Valid
8	Saya merasa dibelikan oleh rekan kerja atau pekerjaan yang saya lakukan saat ini	0,696	0,271	Valid
Kebijakan Akademi dan				
9	Pembelajaran memberikan ilmu pengetahuan kepada karyawan untuk meningkatkan jabatan yang lebih tinggi	0,781	0,271	Valid
10	Tugas dan kerja yang dibelikan semua mahasiswa yang lebih tinggi dan percaya diri	0,723	0,271	Valid

Sumber: Diteliti Oleh Penulis (2024)

Data tabel diatas, semua pernyataan kuesioner pada setiap indicator variabel motivasi kerja (X1) diperoleh nilai r hitung > r tabel (0,271), maka dapat disimpulkan bahwa semua pernyataan kuesioner dinyatakan valid.

Tabel 4.11
 Hasil Uji Validitas Lingkungan Kerja (X2)

No	Pernyataan Kuesioner	r hitung	r tabel	Hasil
Penenangan				
1	Penerangan atau cahaya di perusahaan sudah memadai	0,784	0,271	Valid
2	lampu diruangan kerja saya berfungsi dengan baik	0,801	0,271	Valid
Suhu Udara				
3	Sirkulasi udara di tempat saya bekerja mengalir dengan baik	0,789	0,271	Valid
4	Tersedianya AC di setiap ruangan kerja untuk menstabilkan suhu ruangan	0,512	0,271	Valid
Suara Bising				
5	Saya dapat berkonsentrasi dalam bekerja karena jauh dari kebisingan	0,725	0,271	Valid
6	Desain ruangan kerja dibuat untuk mempermudah berkomunikasi dengan rekan kerja tanpa mengganggu rekan kerja yang lain	0,775	0,271	Valid
Penggunaan Warna				
7	Pemilihan warna di dalam ruangan kerja cukup baik	0,832	0,271	Valid
8	Saya merasa nyaman dengan tata warna yang ada diruangan kerja saya.	0,684	0,271	Valid
Ruang Gerak Yang Diperhatikan				
9	Adanya pembatasan terhadap ruang gerak demi kenyamanan dalam bekerja sehingga anda dapat bekerja dengan baik	0,532	0,271	Valid
10	Ruang kerja yang luas dan nyaman dapat mendukung aktivitas bekerja	0,851	0,271	Valid
Kemampuan Bekerja				
11	Saya bekerja sama dengan setiap rekan kerja	0,605	0,271	Valid
12	Menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan deadline yang telah ditentukan	0,525	0,271	Valid
Hubungan Pegawai Dengan Pegawai Lainnya				
13	Saya berpartisipasi dalam kegiatan kelompok untuk menyelesaikan pekerjaan yang belum terselesaikan	0,701	0,271	Valid
14	Saya menjalin hubungan baik dengan karyawan lain	0,613	0,271	Valid

Sumber : Dibuat Oleh Peneliti (2024)

Data tabel diatas, semua pernyataan kuesioner pada setiap indicator variabel lingkungan kerja (X2) diperoleh nilai r hitung > r tabel (0,271), maka dapat disimpulkan bahwa semua pernyataan kuesioner dinyatakan valid.

Data tabel berikut, semua pernyataan kuesioner pada setiap indicator variabel Produktivitas Karyawan (Y) diperoleh nilai r hitung > r tabel (0,271), maka dapat disimpulkan semua pernyataan kuesioner dinyatakan valid

Tabel 4.12
 Hasil Uji Validitas Produktivitas Karyawan

No	Pernyataan Kuesioner	r hitung	r tabel	Hasil
Kemampuan				
1	Saya menguasai bidang pekerjaan yang saya kerjakan saat ini	0,796	0,271	Valid
2	Tugas dan tanggung jawab diberikan sesuai dengan kemampuan saya	0,786	0,271	Valid
Meningkatkan Hasil Yang Dicapai				
3	Pekerjaan yang saya hasilkan sudah sesuai dengan target yang ditetapkan oleh perusahaan	0,820	0,271	Valid
4	Jumlah dari hasil pekerjaan yang saya tangani selalu memenuhi target yang telah ditetapkan	0,792	0,271	Valid
Semangat Kerja				
5	Saya bersedia diberi tambahan kuantitas kerja diluar jam kerja apabila dibutuhkan	0,749	0,271	Valid
6	Saya tidak pernah mengeluh dan merasa berat terhadap beban pekerjaan yang menjadi tanggung jawab saya	0,862	0,271	Valid
Pengembangan Diri				
7	Pekerjaan saat ini membutuhkan pemikiran dan tantangan dalam pelaksanaan aktivitas kerja	0,809	0,271	Valid
8	Saya selalu berusaha memperbaiki kesalahan yang pernah saya lakukan dalam melaksanakan pekerjaan kantor	0,874	0,271	Valid
Mutu				
9	Hasil kerja saya selama ini sesuai dengan kualitas yang ditentukan perusahaank	0,851	0,271	Valid
10	Saya selalu berusaha untuk meningkatkan kualitas kerja saya	0,855	0,271	Valid
Efisiensi				
11	Saya sangat menjaga ketepatan waktu dan kesempurnaan hasil pekerjaan	0,906	0,271	Valid
12	Metode pelaksanaan kerja yang telah ditetapkan sudah cukup efisien	0,906	0,271	Valid

Sumber : Dibuat Oleh Peneliti (2024)

b. Uji Reliabilitas

Tabel 4.13
 Hasil Perhitungan Uji Reliabilitas Variabel X1,X2,Y.

Variabel	Cronbach's Alpha	Standard Cronbach's Alpha	Hasil
Motivasi Kerja (X1)	0,860	0,60	Reliabel
Lingkungan Kerja (X2)	0,910	0,60	Reliabel
Produktivitas Karyawan (Y)	0,959	0,60	Reliabel

Sumber : Dibuat Oleh Peneliti (2024)

tabel diatas dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi kerja(X1), Lingkungan Kerja(X2) dan Produktivits Karyawan(Y), masing – masing dikatakan reliabel karena variabel tersebut semuanya mempunyai nilai Cronbach's Alpha > 0,60 (Standard Cronbach's Alpha).

c. Uji Asumsi Klasik

1) Uji Normalitas

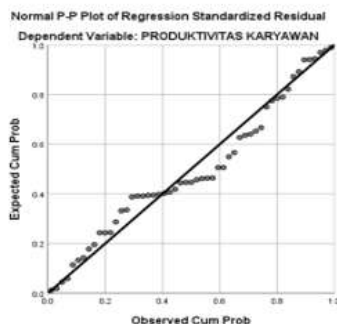
Tabel 4.14
 Hasil Perhitungan Uji Normalitas dengan Kolmogorov - Smirnov Test

		Unstandardized Residual	
N		53	
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000	
	Std. Deviation	5.13100283	
Most Extreme Differences	Absolute	.122	
	Positive	.122	
	Negative	-.102	
Test Statistic		.122	
Asymp. Sig. (2-tailed)		.048 ^c	
Monte Carlo Sig. (2-tailed)	Sig.	.386 ^d	
	99% Confidence Interval	Lower Bound	.373
	Upper Bound	.398	

a. Test distribution is Normal.
 b. Calculated from data.
 c. Lilliefors Significance Correction.
 d. Based on 10000 sampled tables with starting seed 2000000.
 Sumber : Diolah Oleh Peneliti Menggunakan SPSS 26 (2024)

Hasil menunjukkan bahwa nilai signifikasinya adalah 0,380, yang menunjukkan bahwa nilai signifikasinya lebih besar dari 0,05, jadi data distribusi tersebut normal. Karena jumlah responden hanya berjumlah 53 orang, atau kurang dari 100 orang, nilai Sig Monte Carlo digunakan untuk menilai. Peneliti menemukan penyebaran titik dan titik residual yang mengikuti arah garis diagonal dengan plot probabilitas uji normalitas grafik

Berikut gambar dibawah ini adalah grafik normal *probability plot* menggunakan SPSS versi 26 :



Gambar 4.3

Plot Diagram Penyebaran Titik Residual

Sumber : Dibuat Oleh Peneliti Menggunakan SPSS Versi 26

Berdasarkan gambar 4.3 dapat disimpulkan bahwa grafik *normal Probability Plot* menunjukkan pola grafik yang normal, karena titik penyebarannya ada disekitar garis diagonal dan mengikuti garis diagonal sehingga model regresi tersebut memenuhi asumsi normalitas

2) Uji Multikolinearitas

Tabel 4.15
 Hasil Perhitungan Uji Multikolinearitas

Model	Coefficients ^a	Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	MOTIVASI LINGKUNGAN KERJA	.784 .784	1.275 1.275

a. Dependent Variable: PRODUKTIVITAS KARYAWAN
 Sumber : Diolah Oleh Peneliti Menggunakan SPSS 26 (2024)

hasil uji multikolinearitas berdasarkan data diatas diperoleh nilai VIF pada Motivasi Kerja sebesar $1,275 < 10$, sedangkan variabel Lingkungan Kerja VIF sebesar $1,275 < 10$. Nilai tolerance Motivasi Kerja sebesar $0,784 > 0,10$ dan Lingkungan Kerja $0,784 > 0,10$. Hal ini dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat multikolinearitas

3) Uji Autokorelasi

Tabel 4.16
 Hasil Perhitungan Uji Autokorelasi

Model Summary ^a					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.723 ^a	.522	.501	5.233	1.713

a. Predictors: (Constant), LINGKUNGAN KERJA, MOTIVASI KERJA
 b. Dependent Variable: PRODUKTIVITAS KARYAWAN
 Sumber : Diolah Oleh Peneliti Menggunakan SPSS 26

Hasil uji autokorelasi menunjukkan nilai Durbin Watson diperoleh dengan membandingkan antara nilai DW tabel dan DW Hitung yang mana berarti $du < d < 4 - du$.

Dengan jumlah amatan sampel penelitian sebanyak $N = 53$ sampel dan jumlah variabel bebas $K = 2$, maka didapatkan DW tabel memiliki nilai batas $DL=1,4797$ dan nilai batas $DU=1,6359$. Nilai DW pada penelitian ini adalah sebesar 1,713 yang mana berarti $du < d \text{ hitung} < 4 - du$. Maka dapat disimpulkan bahwa tidak ada autokorelasi positif maupun negatif pada model yang telah terbentuk

4) Uji Heteroskedastisitas

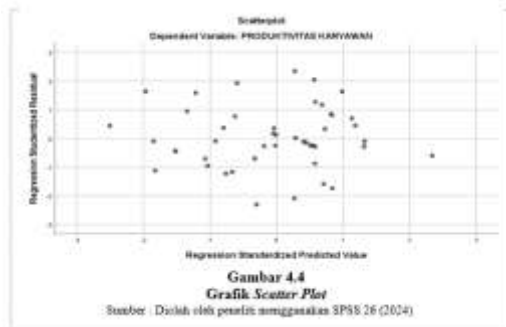
Tabel 4.17
 Hasil Perhitungan Uji Heteroskedastisitas

Model	Coefficients ^a	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error			
1	(Constant)	5.814	4.263		1.364	.179
	X1	.010	.113	.014	.089	.929
	X2	-.045	.079	-.090	-.565	.574

a. Dependent Variable: ABS_RES
 Sumber : Diolah Oleh Peneliti Menggunakan SPSS 26

Tidak ada heteroskedastisitas yang ditunjukkan oleh hasil signifikasi variabel

motivasi kerja sebesar 0,929 dan variabel lingkungan kerja sebesar 0,574



Dari hasil gambar 4.4 dapat disimpulkan bahwa titik – titik pada grafik *scatter plot* tidak teratur dan tidak membentuk pola tertentu. Maka tidak terdapat masalah heterokedastisitas pada model regresi tersebut

5) Uji Regresi

Tabel 4.18
 Hasil Perhitungan Regresi Linier Sederhana Variabel Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	26,846	7,398		3,629	,001
MOTIVASI KERJA	,548	,206	,350	2,666	,010

a. Dependent Variable: PRODUKTIVITAS KARYAWAN
 Sumber : Diolah oleh Peneliti menggunakan SPSS 26 (2024)

Berdasarkan tabel diatas bisa dilihat bahwa persamaan regresi $Y = 26,846 + 0,548 X_1$, maka bisa disimpulkan bahwa :

Nilai konstanta a merupakan nilai sebesar 26,846 artinya jika tidak terjadi perubahan variabel independen (nilai X adalah 0) maka nilai variabel dependen Y sebesar 26,846

Nilai koefisien regresi variabel Motivasi Kerja X1 adalah sebesar 0,548 bernilai positif, sehingga jika Motivasi Kerja mengalami kenaikan 1 nilai, maka variabel Produktivitas akan meningkat sebesar 0,548.

Keimpulannya adalah koefisien regresinya bernilai positif artinya akan terjadi hubungan yang satu arah antara (X1) terhadap (Y)

Tabel 4.19
 Hasil Perhitungan Regresi Linier Sederhana Variabel Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	4,928	5,600		,880	,383
LINGKUNGAN KERJA	,794	,106	,723	7,466	,000

a. Dependent Variable: PRODUKTIVITAS KARYAWAN
 Sumber : Diolah oleh Peneliti menggunakan SPSS 26 (2024)

Berdasarkan tabel diatas bisa dilihat bahwa persamaan regresi $Y = 4,928 + 0,794 X_2$, maka bisa disimpulkan bahwa :

Nilai konstanta a merupakan nilai sebesar 4,928 artinya jika tidak terjadi perubahan variabel independen (nilai X adalah 0) maka nilai variabel dependen Y sebesar 4,928

Nilai koefisien regresi variabel Motivasi Kerja X1 adalah sebesar 0,794 bernilai positif, sehingga jika Lingkungan Kerja mengalami kenaikan 1 nilai, maka variabel Produktivitas akan meningkat sebesar 0,794.

Maka kesimpulannya adalah koefisien regresinya bernilai positif artinya akan terjadi hubungan yang satu arah antara variabel Lingkungan Kerja (X1) terhadap Produktivitas Karyawan (Y)

Tabel 4.20
 Hasil Perhitungan Regresi Linier Berganda Variabel Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	4,412	6,510		,678	,501
MOTIVASI KERJA	,028	,173	,018	,160	,874
LINGKUNGAN KERJA	,785	,121	,714	6,473	,000

a. Dependent Variable: PRODUKTIVITAS KARYAWAN
 Sumber : Diolah oleh Peneliti menggunakan SPSS 26 (2024)

Berdasarkan tabel diatas bahwa persamaan regresi adalah $Y = 4,412 + 0,028 (X_1) + 0,785 (X_2)$, maka dapat disimpulkan bahwa persamaan regresi tersebut sebagai berikut :

Nilai konstanta adalah sebesar 4,412 apabila motivasi kerja, lingkungan kerja dan produktivitas karyawan adalah 0 atau tetap, maka nilai produktivitas karyawan sebesar 4,412.

Nilai motivasi kerja adalah sebesar 0,028 artinya apabila motivasi kerja meningkat 1 satuan, maka produktivitas

karyawan juga akan mengalami peningkatan sebesar 0,28

Nilai Lingkungan kerja adalah sebesar 0,785 artinya apabila lingkungan kerja meningkat 1 satuan, maka produktivitas karyawan juga akan mengalami peningkatan sebesar 0,785

6) Koefisien Korelasi

Tabel 4.21
Hasil Perhitungan Koefisien Korelasi Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan

Model Summary									
Model	R	R Square	Std. Error of the Estimate		F	Change Statistics			Sig. F
			Adjusted R Square	Estimate		Change	dfl	dfl Change	
1	.350 ^a	.122	.105	7.024	.122	7.105	1	51	.010

a. Predictors: (Constant), MOTIVASI KERJA
 Sumber: Diolah Oleh Penulis Menggunakan SPSS Versi 26 (2024)

Tabel diatas bisa dilihat bahwa nilai koefisien korelasi R diperoleh nilai 0,350. Nilai koefisien korelasi tersebut berada direntang interval 0,200 – 0,399 dan tingkat hubungannya adalah Rendah

Tabel 4.22
Hasil Perhitungan Koefisien Korelasi Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan

Model Summary									
Model	R	R Square	Std. Error of the Estimate		F	Change Statistics			Sig. F
			Adjusted R Square	Estimate		Change	dfl	dfl Change	
1	.723 ^a	.522	.513	5.182	.522	55.738	1	51	.000

a. Predictors: (Constant), LINGKUNGAN KERJA
 Sumber: Diolah Oleh Penulis Menggunakan SPSS Versi 26 (2024)

Tabel diatas menunjukkan bahwa nilai koefisien korelasi R diperoleh nilai 0,723. Nilai koefisien korelasi tersebut berada direntang interval 0,600 – 0,799 dan tingkat hubungannya adalah Kuat

Tabel 4.23
Hasil Perhitungan Koefisien Korelasi Antara Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan.

Model Summary									
Model	R	R Square	Std. Error of the Estimate		F	Change Statistics			Sig. F
			Adjusted R Square	Estimate		Change	dfl	dfl Change	
1	.723 ^a	.522	.503	5.233	.522	27.349	2	50	.000

a. Predictors: (Constant), LINGKUNGAN KERJA, MOTIVASI KERJA
 Sumber: Diolah Oleh Penulis Menggunakan SPSS Versi 26 (2024)

tabel diatas menunjukkan bahwa nilai koefisien korelasi R diperoleh nilai 0,723. Nilai koefisien korelasi tersebut berada direntang interval 0,600 – 0,799 dan tingkat hubungannya adalah Kuat.

7) Analisis Koefisien Determinasi

Tabel 4.24
Hasil Perhitungan Koefisien Determinasi Antara Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan

Model Summary									
Model	R	R Square	Std. Error of the Estimate		F	Change Statistics			Sig. F
			Adjusted R Square	Estimate		Change	dfl	dfl Change	
1	.350 ^a	.122	.105	7.024	.122	7.105	1	51	.010

a. Predictors: (Constant), MOTIVASI KERJA
 Sumber: Diolah Oleh Penulis Menggunakan SPSS Versi 26 (2024)

Dari tabel diatas bisa disimpulkan bahwa didapatkan nilai R square (Koefisien Determinasi) sebesar 0,122 yang artinya adalah pengaruh variabel Motivasi Kerja (X1) Terhadap Variabel Dependen (Y) sebesar 12,2%. Faktor lain yang tidak diteliti oleh peneliti mempengaruhi bagian yang sama sebesar 87,8%..

Tabel 4.25
Hasil Perhitungan Koefisien Determinasi Antara Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan

Model Summary									
Model	R	R Square	Std. Error of the Estimate		F	Change Statistics			Sig. F
			Adjusted R Square	Estimate		Change	dfl	dfl Change	
1	.723 ^a	.522	.513	5.182	.522	55.738	1	51	.000

Predictors: (Constant), LINGKUNGAN KERJA

Dari tabel diatas bisa disimpulkan bahwa didapatkan nilai R square (Koefisien Determinasi) sebesar 0,522 yang artinya adalah pengaruh variabel Lingkungan Kerja (X2) Terhadap Variabel Produktivitas (Y) sebesar 52,2% sedangkan sisanya sebesar 47,8% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti oleh peneliti

Tabel 4.26
Hasil Perhitungan Koefisien Determinasi Antara Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan

Model Summary									
Model	R	R Square	Std. Error of the Estimate		F	Change Statistics			Sig. F
			Adjusted R Square	Estimate		Change	dfl	dfl Change	
1	.723 ^a	.522	.503	5.233	.522	27.349	2	50	.000

a. Predictors: (Constant), LINGKUNGAN KERJA, MOTIVASI KERJA
 Sumber: Diolah Oleh Penulis Menggunakan SPSS Versi 26 (2024)

Dari tabel diatas bisa disimpulkan bahwa didapatkan nilai R square (Koefisien Determinasi) sebesar 0,522 yang artinya pengaruh variabel Motivasi Kerja (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) terhadap Produktivitas Karyawan (Y) sebesar 52,2%. faktor lain yang tidak diteliti oleh peneliti memberikan kontribusi sebesar 47,8%.

8) Uji Hipotesis

Tabel 4.27
 Hasil Pengujian Hipotesis secara Parsial Motivasi Kerja (X1) terhadap Produktivitas Karyawan (Y)

Model	Unstandardized Coefficients ^a		Standardized Coefficients		Sig.
	B	Std. Error	Beta	T	
1 (Constant)	26.846	7.398		3.629	.001
MOTIVASI KERJA	.548	.206	.390	2.666	.010

a. Source: Diketik oleh Penulis Menggunakan SPSS Versi 26 (2024)

Tabel 4.26 Hasil Uji T (Parsial) menunjukkan bahwa dari nilai t_{hitung} 2,666 > t_{tabel} 2,009 maka dapat disimpulkan H_01 ditolak dan H_{a1} diterima. Artinya terdapat pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan secara signifikan

Tabel 4.28
 Hasil Pengujian Hipotesis secara Parsial Lingkungan Kerja (X2) terhadap Produktivitas Karyawan (Y)

Model	Unstandardized Coefficients ^a		Standardized Coefficients		Sig.
	B	Std. Error	Beta	t	
1 (Constant)	4.928	5.600		.880	.381
LINGKUNGAN KERJA	.794	.106	.723	7.466	.000

a. Dependent Variable: PRODUKTIVITAS KARYAWAN
 Source: Diketik oleh Penulis Menggunakan SPSS Versi 26

hasil pengujian Uji T (Parsial) ditunjukkan dalam tabel 4.28 bahwa H_02 ditolak dan H_{a2} diterima karena nilai t_{hitung} 7,466 > t_{tabel} 2,009 Artinya Lingkungan Kerja memengaruhi Produktivitas Karyawan secara signifikan

Tabel 4.29
 Hasil Pengujian Uji F secara Simultan Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Karyawan.

Model	ANOVA ^a				Sig.
	Sum of Squares	DF	Mean Square	F	
1 Regression	1497.665	2	748.833	27.349	.000 ^b
Residual	1369.014	50	27.380		
Total	2866.679	52			

a. Dependent Variable: PRODUKTIVITAS KARYAWAN
 b. Predictors: (Constant), LINGKUNGAN KERJA, MOTIVASI KERJA
 Source: Diketik oleh penulis menggunakan SPSS versi 26 (2024)

Seperti yang ditunjukkan dalam tabel 4.29 dapat disimpulkan bahwa H_{a3} diterima, yang menunjukkan bahwa pengaruh X_1, X_2 , terhadap Y ada secara bersamaan atau simultan, dan nilai F_{hitung} > F_{tabel} adalah $27,349 > 3,18$

5. KESIMPULAN

Dari hasil analisis penelitian yang berjudul motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap produktivitas karyawan PT.Pos Indonesia KCU Jakarta Flora 12000 dapat disimpulkan bahwa :

- a. regresi sederhana dapat menunjukkan bahwa ada hubungan antara motivasi kerja dan produktivitas karyawan ; $Y = 26,846 + 0,548 X_1$, Nilai koefisien ini berada pada rentang 0,200 - 0,399 dengan tingkat hubungan

Rendah. Nilai Koefisien Determinan (R^2) dihasilkan 0,105 bahwa Motivasi Kerja (X_1) berpengaruh terhadap Produktivitas Karyawan yaitu sebesar 10,5% sedangkan sisa yang lainnya sebesar 89,5% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti oleh peneliti. Pengujian hipotesis nilai t_{hitung} > t_{tabel} ($2,666 > 2,009$) dan nilai sig < 0,05 yaitu ($0,010 < 0,05$). Jadi H_01 ditolak, H_{a1} diterima.

- b. Lingkungan Kerja secara Parsial Berpengaruh Positif Terhadap Produktivitas Karyawan dilihat dari Regresi sederhana $Y = 4,928 + 0,794 X_2$, nilai koefisien korelasi (R) sebesar 0,723. Nilai koefisien ini berada pada rentang 0,600 - 0,799 dengan tingkat hubungan Kuat. Nilai Koefisien Determinan (R^2) dihasilkan 0,513 bahwa Lingkungan Kerja (X_2) berpengaruh terhadap Produktivitas Karyawan yaitu sebesar 51,3% sedangkan sisa yang lainnya sebesar 49,7% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti oleh peneliti. Pengujian hipotesis nilai t_{hitung} > t_{tabel} ($7,466 > 2,009$) dan nilai sig < 0,05 yaitu ($0,000 < 0,05$). Jadi H_02 ditolak, H_{a3} diterima.
- c. Ditemukan bahwa ada pengaruh antara Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Karyawan terdapat pengaruh dan dibuktikan dengan regresi berganda $Y = 4,412 + 0,028 (X_1) + 0,785 (X_2)$, nilai koefisien korelasi (R) sebesar 0,723. Nilai koefisien ini berada pada rentang 0,600 - 0,799 dengan tingkat hubungan Kuat. Nilai Koefisien Determinan (R^2) dihasilkan 0,503 bahwa Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja (X_2) berpengaruh terhadap Produktivitas Karyawan yaitu sebesar 50,3% sedangkan sisa yang lainnya sebesar 49,7% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti oleh peneliti. Pengujian hipotesis nilai F_{hitung} > F_{tabel} ($27,349 > 3,18$) dan nilai sig < 0,05. Jadi H_03 ditolak, H_{a3} diterima.

DAFTAR PUSTAKA

- [1] Aditama, Roni Angger;. (2020). *Pengantar Manajemen*. Malang: Ae Publishing.
- [2] Agusven, Tubel; Satriadi; Dkk;. (2023). *Dasar Metodologi Penelitian Kualitatif*. Batam: Cv. Rey Media Grafika.

- [3] Ardial , H;. (2022). *Paradigma Dan Model Penelitian Komunikasi*. Jakarta: Bumi Aksara.
- [4] Arifin, Noor;. (2023). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Msdm) : Teori, Studi Kasus, Dan Solusi*. Jepara: Unisnu Press.
- [5] Arifuddin;. (2022). *Perencanaan Dan Pengendalian Sdm*. Sulawesi Tengah: Cv. Feniks Muda Sejahtera.
- [6] Candana, Dori Mittra; Ali, Hapzi; Dkk;. (2024). *Model Kinerja Dan Produktivitas Kerja Karyawan*. Sumatera Barat: Cv. Gita Lentera.
- [7] Cen, Cia Cai;. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia* . Pt. Inovasi Pratama Internasional.
- [8] Fadli, Roni;. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia Di Dalam Perusahaan*. Tangerang Selatan: Pascal Books.
- [9] Hidayati; Erdiansyah, Rezi; Dkk;. (2022). *Ekonomi Sumber Daya Manusia*. Sukoharjo: Pradina Pustaka.
- [10] Ismail, Indriani H; Bahriani, Marita;. (2024). *Analisis Data Kuantitatif Dengan Program R*. Kabupaten Gowa: Cv. Ruang Tentor.
- [11] Ismayani, Ade;. (2023). *Metodologi Penelitian*. Syiah Kuala University Press.
- [12] Kodrat , Kimberly Febrina;. (2022). *Produktivitas Dalam Meningkatkan Daya Saing*. Cv. Azka Pustaka.
- [13] Kristanto, Yosep Dwi;. (2021). *Metode Statistik Jilid 2* . Yogyakarta: Pt. Kanisius.
- [14] Kusumastuti , Sri Yani; Nurhayati; Dkk;. (2024). *Penelitian Kuantitatif : Panduan Lengkap Penulisan Untuk Karya Ilmiah Terbaik*. Jambi: Pt. Sonpedia Publishing Indonesia.
- [15] Mulia, Rizki Afri;. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori Dan Aplikasi Dalam Peningkatan Kinerja)* . Purbalingga: Cv. Eureka Media Aksara.
- [16] Mursid, Mansur Chadi ; Suliyanto; Rahab;. (2019). *Menanamkan Nilai Inovasi Berbasis Syariah Untuk Meningkatkan Kinerja Pemasaran Produk Baru Di Industri Keuangan Mikro Syariah*. Tegal: Khoirunnisa .
- [17] Nimran, Umar ; , Amirullah;. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia Dan Perilaku Organisasi*. Malang: Media Nusa Creative.
- [18] Nurhasanah, Siti;. (2023). *Statistika Pendidikan Teori, Aplikasi, Dan Kasus*. Jakarta Selatan: Salemba Humanika.
- [19] Nuryadin, H. M. Birusman;. (2022). *Pembelajaran Ekonometrika*. Palembang: Bening Media Publishing.
- [20] Paramarta, H. Vip; Kosasih; Sunarsi, Denok;. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori & Praktik*. Cipta Media Nusantara.
- [21] Prasetya, Indra;. (2022). *Metodologi Penelitian Pendekatan Teori Dan Praktik*. Medan: Umsu Press.
- [22] Qudratullah, Farhan, Muhammad;. (2013). *Analisis Regresi Terapan: Teori, Contoh Kasus, Dan Aplikasi Dengan Spss*. Yogyakarta: Cv. Andi Offset.
- [23] Rachman, Abdul Nasir; Musa, Andi Ernie Zaenab; Dkk;. (2023). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Pengelolaan Sdm Pada Pelayaran)*. Makassar: Nas Media Indonesia.
- [24] Rahardja, Untung; Sudaryono; Chakim, Mochammad Heru Riza;. (2023). *Statistik Deskriptif Teori, Rumus, Kasus Untuk Penelitian*. Tangerang Banten: Asosiasi Pendidikann Tinggi Informatika Dan Komputer (Aptikom).
- [25] Rahayu, Eka Putri; Ratnasari, Ardiana Vita; Dkk;. (2022). *Kesehatan Dan Keselamatan Kerja*. Sukoharjo: Pradina Pustaka.
- [26] Rifkhan;. (2023). *Pedoman Metodologi Penelitian Dan Panel Dan Kuesioner*. Jawa Barat: Penerbit Adab.
- [27] Roesminingsih, Maria Veronika; Widayawari, Monica; Dkk;. (2024). *Metodologi Penelitian Kuantitatif*. Madiun: Cv. Bayfa Cendekia Indonesia.
- [28] Rosdini, Dini; Ritchi, Hamzah; Dkk;. (2022). *Metode Riset Eksperimen Akuntansi Dan Bisnis*. Jakarta Selatan: Penerbit Salemba.