

Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Pada PT. Kaltim Nusa Etika Sangatta

Rizkiawan¹, Arbayah², Ausy Riana³

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Nusantara Sangatta-¹riskiawan@stienusantara.ac.id

²arbayah4609@gmail.com

³ausyriana@stienusantara.ac.id

Abstract: The purpose of this study is to determine the influence of motivation and work environment on employee productivity at PT. Kaltim Nusa Etika Sangatta. The data collection method in this study is a questionnaire using a census or saturation sampling technique as well as a population and sample of 34 respondents. Based on the results of this study, it shows that partially motivation has a positive and significant effect on employee productivity at PT. Kaltim Nusa Etika Sangatta, the work environment has a positive and insignificant effect on employee productivity at PT. Kaltim Nusa Etika Sangatta, as well as simultaneously motivation and work environment have a positive and significant effect on the productivity of employees of PT. Kaltim Nusa Etika Sangatta. The Coefficient of Determination (R^2) of 0.456 (45.6%) can be interpreted that motivation (X^1) and work environment (X^2) explain the variation of employee productivity variables (Y) by 45.6%.

Keywords: Motivation; Work Environment; Productivity.

1. PENDAHULUAN

Manusia adalah bagian penting dalam sebuah organisasi. Manusia merupakan sumber daya yang dapat mendukung tercapainya tujuan organisasi. Organisasi akan berjalan jika dikelola dengan baik dan benar. Produktivitas merupakan hal yang penting dalam perusahaan. Produktivitas memerlukan perubahan sikap mental dalam hal bagaimana pekerjaan hari ini harus lebih baik dari hari kemarin dan bagaimana pekerjaan dimasa depan harus lebih baik dari hari ini.

Ada banyak faktor yang dapat meningkatkan produktivitas dari seorang karyawan, salah satunya motivasi. Hasibuan pada Adha dkk. (2015) mengemukakan bahwa motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mampu bekerjasama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan. Keberadaan motivasi yang baik pada diri seorang karyawan, tentu bisa mendongkrak produktivitas dari karyawan tersebut. Selain motivasi, ada faktor lain yang mempengaruhi produktivitas yaitu lingkungan kerja.

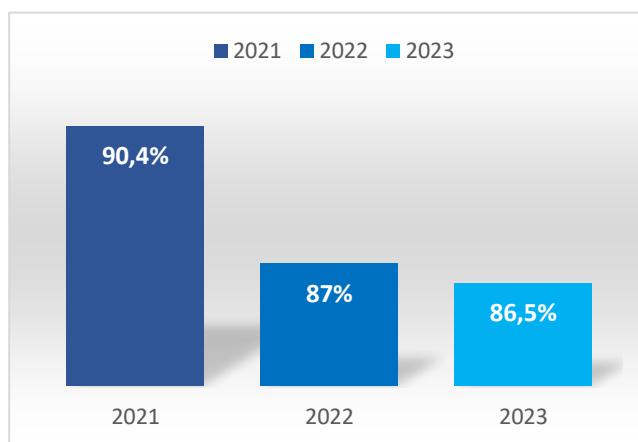
Lingkungan kerja juga sangat penting untuk perusahaan dan karyawannya. Menurut Sedarmayanti dalam Kamar (2021), lingkungan kerja berarti keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya di mana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok. Lingkungan kerja dikatakan sudah mendukung atau baik bagi karyawan apabila lingkungan kerja tersebut dapat menunjang dan mendukung jalannya kerja karyawan. Sangat penting ketika karyawan merasa betah, aman, dan nyaman dengan lingkungan kerjanya sebagai tolak ukur mempertahankan dan memaksimalkan

kepuasan kerja mereka dengan sendirinya karena akan berefek bagi para karyawan untuk fokus dan melakukan pekerjaannya dengan baik.

Salah satu perusahaan jasa yang ada di Sangatta adalah PT. Kaltim Nusa Etika Sangatta. PT. Kaltim Nusa Etika Sangatta merupakan perusahaan cabang dari PT. Kaltim Nusa Etika yang berada di Bontang, Kalimantan Timur. Perusahaan ini bergerak dibidang penyediaan tenaga kerja (*supplier*).

Produktivitas merupakan salah satu parameter yang digunakan untuk menilai kualitas kerja karyawan pada PT. Kaltim Nusa Etika Sangatta. Setiap tahun perusahaan akan menilai bagaimana tingkat produktivitas yang terjadi dalam kurun waktu setahun. Penilaian produktivitas yang terjadi pada PT. Kaltim Nusa Etika Sangatta dapat ditunjukkan pada Gambar 1.1.

Gambar 1 Tingkat Produktivitas PT. Kaltim Nusa Etika 2021-2023



Sumber: PT. Kaltim Nusa Etika Sangatta, (2023)

Dari gambar 1 tersebut, beberapa tahun terakhir produktivitas karyawan terus menerus turun. Di tahun 2021, terdapat 90,4% tingkat produktivitas yang telah dilaksanakan. Di tahun 2022 terjadi penurunan yang ditunjukkan 87% karyawan yang telah menyelesaikan tugasnya dan di tahun 2023 terjadi penurunan lagi dengan 86,5%.

Penyebab turunnya produktivitas tersebut diduga dikarenakan kurangnya semangat juang karyawan dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawab sehingga proses penyelesaian tugas tersebut menjadi lambat serta kurangnya kedisiplinan karyawan dengan sering absen atau mangkir yang disebabkan tidak adanya sesuatu hal yang dapat memotivasi mereka untuk melakukan pekerjaan. Pernyataan ini dibuktikan dengan absensi karyawan yang jarang hadir terdapat pada Tabel 1.

Tabel 1 Absensi Karyawan PT. Kaltim Nusa Etika Tahun 2023

KETERANGAN	ABSENSI (%)		
	Attend	Absent	Leave
Triwulan I	49,9%	25,6%	24,5%
Triwulan II	49,0%	26,4%	24,6%
Triwulan III	48,9%	26,6%	24,5%
Triwulan IV	48,8%	26,7%	24,5%

Sumber: PT. Kaltim Nusa Etika Sangatta, (2023)

JIRA @2024

Halaman 1183

Dari tabel 1 absensi PT. Kaltim Nusa Etika Sangatta tersebut dapat disimpulkan bahwa tingkat kehadiran karyawan terus menerus turun. Di mana pada triwulan I sekitar 49,9 %, triwulan II terjadi penurunan menjadi 49%, begitu juga triwulan III dan triwulan IV terjadi penurunan kehadiran yaitu 48,9% dan 48,8%. Jika hal tersebut terus menerus terjadi maka tingkat produktivitas karyawan akan menurun juga. Permasalahan yang terjadi membuat peneliti ingin meneliti mengenai motivasi pada karyawan perusahaan tersebut.

Terdapat masalah lain yang terjadi di perusahaan tersebut yaitu masalah lingkungan kerja. Di perusahaan tersebut terdapat fasilitas kantor yang kurang memadai seperti kurangnya printer, kursi dan meja kantor serta AC yang kurang memadai. Kondisi beberapa fasilitas tersebut juga dalam keadaan rusak. Hal tersebut dibuktikan dengan permintaan usulan sarana dan prasarana yang diajukan untuk mendukung serta menambah inventaris pada perusahaan tersebut. Adapun data tersebut dapat dilihat pada Tabel 1.2.

Tabel 2 Sarana dan Prasarana PT. Kaltim Nusa Etika Sangatta Tahun 2022-2023

NO	TAHUN	JENIS USULAN (BARANG)	JUMLAH
1	2022	Komputer	2
		AC (2 PK)	1
		Meja Kerja	3
		Kursi kerja	5
		Printer	2
2	2023	Komputer	1
		AC (2 PK)	1
		Meja Kerja	5
		Mesin Scanner (Brother ADS- 2200 Scanner)	1
		Mobil Avanza 1.5 G CVT TSS	1
		Kursi Kerja	5

Sumber: PT. Kaltim Nusa Etika Sangatta, (2023)

Dari tabel 2, terlihat dalam 2 tahun terakhir perusahaan membutuhkan barang untuk diajukan kepada manajemen kantor pusat. Hampir setiap tahun meja dan kursi kantor serta komputer selalu diajukan dikarenakan banyaknya barang tersebut yang rusak Selain itu dikarenakan suhu yang panas dan lembab, tersedianya AC pada kantor tersebut sangat dibutuhkan.

Motivasi berasal dari bahasa Latin “*move*” yang berarti menggerakkan. Luthans menjelaskan bahwa “*the term motivation can be traced to the Latin word move, which mean to move*” bahwa terminologi motivasi dapat dilacak dari kata latin “*move*” yang berarti menggerakkan (Luthans dalam Wijaya dan Manurung, 2021:31). Menurut Mangkunegara dalam Farida dan Hartono (2015:26), motivasi didefinisikan sebagai kondisi yang berpengaruh membangkitkan, mengarahkan dan memelihara perilaku yang berhubungan dengan lingkungan. Menurut Nurjaya pada Al Ghifari dan Mahfudiyanto (2023), motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan

segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan. Apabila ia membutuhkan serta menginginkan sesuatu, maka ia terdorong untuk melakukan aktivitas tertentu untuk memperoleh apa yang dibutuhkannya. Indikator motivasi menurut Agustini (2019:45) ialah bekerja sesuai standard, senang bekerja, merasa berharga, bekerja keras, sedikit pengawasan, semangat juang tinggi, disiplin. Lalu ada juga pendapat menurut Harras dkk. (2020:107) mengatakan ketika seseorang pekerja bersemangat, maka ada beberapa sikap yang terlihat (wujud motivasi), diantaranya antusias, optimis dan aktualiasi diri. Sedangkan menurut Komaruddin dalam Purnama (2008) mengemukakan beberapa indikator dari motivasi meliputi semangat kerja, loyalitas kerja, perasaan bangga dengan tercapainya target, pengembangan potensi dan kemampuan.

Menurut Sedarmayati dalam Khaeruman dkk. (2021:55) definisi lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya di mana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok. Menurut Kasmir dalam Kurzain dkk. (2021), lingkungan kerja adalah kondisi di sekitar lokasi tempat bekerja dapat berupa ruangan, *lay out*, sarana dan prasarana, serta hubungan kerja yang baik. Lingkungan kerja berarti segala sesuatu yang berhubungan dengan aktivitas pegawai di kantor. Lalu menurut Nitisemito dalam Kamar (2021) mendefinisikan lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diembankan. Indikator dari lingkungan kerja oleh Nitisemito dalam Amalia dan Indartono (2018) adalah suasana kerja, hubungan dengan rekan kerja dan tersedianya fasilitas kerja.

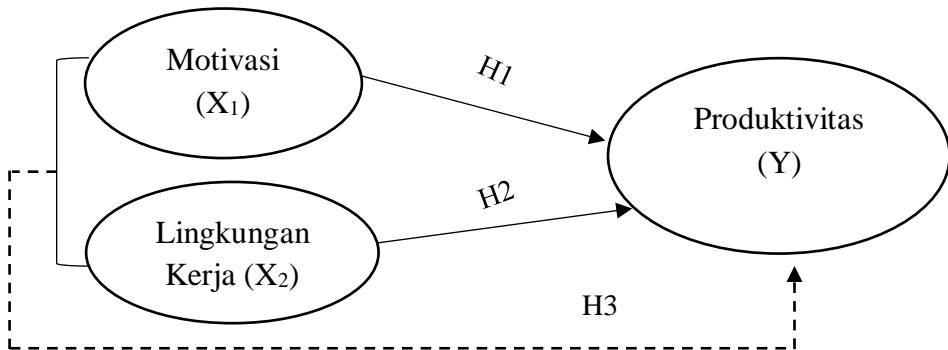
Menurut Siagian dalam Simbolon (2021:47), produktivitas merupakan kemampuan memperoleh manfaat sebesar-besarnya dari sarana dan prasarana yang tersedia dengan menghasilkan output yang maksimal. Syarif dalam Agustini (2019:117) menyatakan definisi produktivitas secara sederhana adalah hubungan antara kualitas yang dihasilkan dengan jumlah kerja yang dilakukan untuk mencapai hasil itu. Sedangkan secara umum adalah bahwa produktivitas merupakan rasio antara kepuasan atas kebutuhan dan pengorbanan yang dilakukan. Indikator produktivitas menurut Simamora dalam Ajabar (2020:55) terdapat 5 (lima) indikator dari produktivitas yaitu tingkat absensi tinggi, tingkat perolehan hasil, kualitas hasil kerja, tingkat kesalahan, waktu yang dibutuhkan. Adapun Menurut Sutrisno dalam Purba dan Hutapea (2022), menemukan bahwa produktivitas karyawan memiliki 5 indikator antara lain kemampuan, semangat kerja, pengembangan diri, mutu, dan efisiensi.

Adapun hipotesis yang diajukan oleh peneliti ialah sebagai berikut:

- H1 : Terdapat pengaruh antara motivasi terhadap produktivitas.
- H2 : Terdapat pengaruh antara lingkungan kerja terhadap produktivitas.
- H3 : Secara simultan terdapat pengaruh antara motivasi dan lingkungan kerja terhadap produktivitas.

Kerangka Pikir

Gambar 2 Kerangka Pikir



Sumber: Diolah oleh peneliti, (2024)

2. METODE

Penelitian ini dilaksanakan di PT. Kaltim Nusa Etika Sangatta. Penentuan sampel atau teknik *sampling* menggunakan teknik sensus atau jenuh yang mana merupakan metode penarikan sampel bila semua anggota populasi dijadikan sampel. Populasi yang ada pada PT. Kaltim Nusa Etika Sangatta adalah 34 karyawan sehingga sampel yang digunakan ialah seluruh karyawan *intern* PT. Kaltim Nusa Etika Sangatta dengan jumlah 34 responden. Adapun teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner (angket) dengan skala pengukuran *likert* dan rentang skala bobot penilaian dari 1-5.

Data yang telah dikumpulkan akan dianalisis melalui beberapa tahap pengujian, yang pertama adalah uji instrumen yang berisi uji validitas dengan metode korelasi Pearson dan uji reliabilitas dengan metode *Cronbach Alpha*. Tahap kedua ialah uji asumsi klasik yang berisi uji normalitas dengan metode melihat penyebaran data pada sumber diagonal grafik *Normal P-P Plot of Regression Standardized*, uji multikolinearitas dengan melihat nilai *tolerance* > 0,1 atau sama dengan nilai *VIF* < 10 (Purnomo, 2016:121) dan uji heteroskedastisitas dengan pengujinya melihat pola titik-titik pada grafik regresi. Tahap terakhir adalah pengujian hipotesis yang mana peneliti menggunakan persamaan regresi linear berganda dengan model penelitian sebagai berikut (Purnomo, 2016:171):

$$Y = a + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e$$

Keterangan:

- Y = produktivitas
- a = nilai konstan
- β = koefisien regresi
- X_1 = motivasi
- X_2 = lingkungan kerja
- e = error terms

Penggunaan hipotesis dengan menggunakan regresi linear berganda dilakukan dengan melakukan uji parsial (uji t), pengujian ini dilakukan dengan tingkat signifikansi (α) 0,05 atau 5% dan 2 sisi. Uji Simultan (uji F) menggunakan tingkat signifikansi 0,05 serta uji koefisien determinasi (R^2).

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Karakteristik Responden

1. Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin (gender)

Deskripsi responden berdasarkan jenis kelamin ialah menggambarkan jenis kelamin responden menjadi 2 kelompok yaitu laki-laki dan perempuan. Adapun deskripsi profil responden menurut jenis kelamin dapat disajikan pada tabel 3.

Tabel 3 Jenis Kelamin Responden

No	Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase
1	Laki-laki	28	82%
2	Perempuan	6	18%
Jumlah		34	100%

Sumber: data primer diolah peneliti, (2024).

Berdasarkan tabel 3 tersebut, responden berjenis kelamin laki-laki berjumlah 28 orang atau sebesar 82% sedangkan perempuan hanya berjumlah 6 atau sebesar 18%.

2. Karakteristik responden berdasarkan usia

Deskripsi responden menurut usia ialah menguraikan umur responden di PT. Kaltim Nusa Etika Sangatta. Faktor usia berkaitan dengan mudahnya karyawan dalam menerima informasi atau mengadopsi inovasi serta dalam melakukan proses pengolahan informasi yang telah diperoleh.

Tabel 4 Usia Responden

No	Usia	Frekuensi	Persentase
1	20-30 tahun	9	26%
2	30-50 tahun	19	56%
3	>51 tahun	6	18%
Jumlah		34	100%

Sumber: data primer diolah peneliti, (2024).

Berdasarkan tabel 4 tersebut, responden lebih banyak didominasi usia 30-50 tahun yaitu sebanyak 19 responden atau sebesar 56%, usia 20-30 tahun sebanyak 9 responden atau sebesar 26% dan usia >51 tahun hanya 6 responden dengan persentase 18%.

3. Karakteristik responden berdasarkan masa kerja

Deskripsi responden menurut masa kerja ialah menguraikan berapa lama responden telah bekerja atau melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya di PT. Kaltim Nusa Etika Sangatta. Adapun deskripsi responden berdasarkan lama bekerja dapat disajikan pada tabel 5.

Tabel 5 Deskripsi Responden Berdasarkan Masa Kerja

No	Masa Kerja	Frekuensi	Persentase
1	1-10 tahun	19	56%
2	11-20 tahun	9	26%
3	>21 tahun	6	18%
Jumlah		34	100%

Sumber: data primer diolah peneliti, (2024).

Berdasarkan tabel 5 tersebut, dapat disimpulkan bahwa persentase terbesar pada masa kerja responden di PT. Kaltim Nusa Etika adalah 1-10 tahun yaitu 56% (19 responden) dan terendah di >21 tahun yaitu 18% (6 responden) dan 26% (9 responden) untuk masa kerja 11-20 tahun.

4. Karakteristik responden berdasarkan pendidikan terakhir

Deskripsi responden berdasarkan pendidikan ialah menguraikan pendidikan terakhir dari responden yang telah dijalani selama menjadi karyawan di PT. Kaltim Nusa Etika Sangatta.

Tabel 6 Pendidikan Terakhir Responden

No	Pendidikan Terakhir	Frekuensi	Persentase
1	SMA/SMK/Sederajat	17	50%
2	D3	1	3%
3	S1	16	47%
Jumlah		34	100%

Sumber: data primer diolah peneliti, (2024).

Berdasarkan tabel 6 tersebut, pendidikan terakhir responden untuk lulusan SMA/SMK/Sederajat sebanyak 50% (17 responden), D3 sebanyak 3% (1 responden) dan untuk S1 sebanyak 47% (16 responden).

Uji Intrumen Penelitian

Uji validitas

Dasar pengambilan keputusan dalam uji validitas adalah dengan melakukan uji signifikansi dengan membandingkan nilai r_{hitung} dengan r_{tabel} . Pengambilan keputusan uji validitas hanya dilakukan terhadap 34 responden, untuk *degree of freedom* (df) = $n-2$, sehingga $df = 34-2 = 32$; 0,05. Jika r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} serta positif, maka pernyataan tersebut dinyatakan valid.

Berikut ini hasil uji validitas pada pernyataan masing-masing variabel:

Tabel 7 Hasil Uji Validitas Motivasi

Variabel	Pernyataan	r_{tabel}	r_{hitung}	Ket.
Motivasi (X_1)	X1.1	0,3388	0,798	Valid
	X1.2	0,3388	0,758	Valid
	X1.3	0,3388	0,761	Valid
	X1.4	0,3388	0,792	Valid
	X1.5	0,3388	0,738	Valid
	X1.6	0,3388	0,779	Valid
	X1.7	0,3388	0,623	Valid
Lingkungan Kerja (X_2)	X2.1	0,3388	0,89	Valid
	X2.2	0,3388	0,861	Valid
	X2.3	0,3388	0,805	Valid
Produktivitas Karyawan (Y)	Y1	0,3388	0,818	Valid
	Y2	0,3388	0,65	Valid
	Y3	0,3388	0,694	Valid
	Y4	0,3388	0,818	Valid
	Y5	0,3388	0,71	Valid

Sumber: data primer diolah peneliti, (2024).

Berdasarkan tabel 7 tersebut dapat dilihat jika pernyataan dari variabel X_1 (motivasi), X^2 (lingkungan kerja), dan Y (produktivitas karyawan) dinyatakan valid karena $r_{hitung} > r_{tabel}$ yaitu 0,3388

Uji Reliabilitas

Untuk menentukan apakah instrumen reliabel atau tidak menggunakan batasan 0,6. Adapun metode yang digunakan peneliti adalah *Cronbach Alpha*, yang mana jika nilai *Cronbach Alpha* $> 0,6$ maka variabel tersebut dinyatakan reliabel. Berikut ini adalah hasil uji reliabilitas pada variabel X_1 (Motivasi), X_2 (Lingkungan Kerja), dan Y (Produktivitas Karyawan):

Tabel 8 Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	<i>Cronbach Alpha</i>	Ket.
Motivasi (X_1)	0,864	Reliabel
Lingkungan Kerja (X_2)	0,808	Reliabel
Produktivitas Karyawan (Y)	0,787	Reliabel

Sumber: data primer diolah peneliti, (2024).

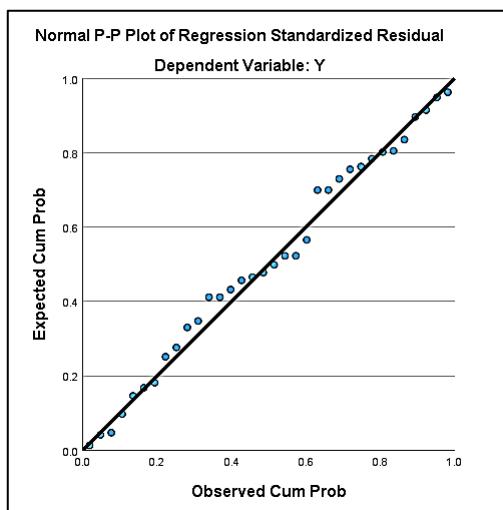
Berdasarkan dari uji realibilitas pada tabel 8 tersebut, diketahui bahwa variabel motivasi, lingkungan kerja dan produktivitas karyawan dinyatakan reliabel karena memiliki nilai *cronchbach alpha* $> 0,60$.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Uji normalitas dapat dideteksi dengan melihat penyebaran data pada sumber diagonal pada grafik *Normal P-P Plot of regression standardized* sebagai dasar pengambilan keputusannya. Jika menyebar sekitar garis dan mengikuti garis diagonal maka model regresi tersebut telah normal dan layak dipakai untuk memprediksi variabel bebas dan sebaliknya. Hasil dari uji ini ialah sebagai berikut:

Gambar 3 hasil Uji Normalitas



Sumber: data primer diolah peneliti, (2024).

Berdasarkan hasil uji normalitas pada gambar 3 tersebut, dapat dilihat jika titik-titik tersebut mengikuti garis diagonal maka bisa disimpulkan bahwa nilai residual berdistribusi secara normal sehingga dapat dianalisa lebih lanjut.

Uji Multikolinearitas

Salah satu alat untuk mendeteksi ada atau tidaknya multikolinieritas di dalam model regresi adalah dengan melihat nilai tolerance dan lawannya serta nilai *Variance Inflation Factor* (VIF). *Tolerance* mengukur variabilitas variabel independen yang terpilih yang tidak di jelaskan oleh variabel dependen lainnya. Nilai *cut-off* yang umum dipakai untuk menunjukkan tidak adanya multikolinieritas adalah nilai *tolerance* > 0,1 atau sama dengan nilai VIF < 10.

Tabel 9 Hasil Uji Multikolinearitas

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
(Constant)		
X ₁ (Motivasi)	0,949	1,053
X ₂ (Lingkungan Kerja)	0,949	1,053

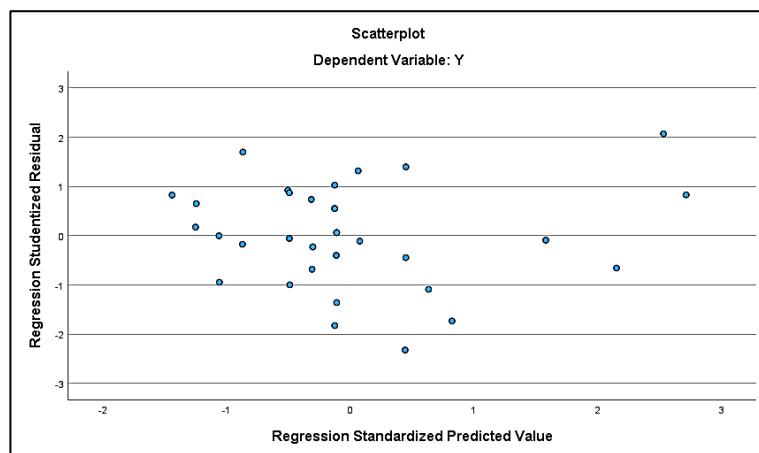
Sumber: data primer diolah peneliti, (2024).

Berdasarkan hasil pada tabel 9 menunjukkan bahwa X_1 (Motivasi) dan X_2 (Lingkungan Kerja) memiliki nilai tolerance $0,949 > 0,1$ serta nilai VIF $1,053 < 10$ maka dapat dikatakan data tidak mengalami multikolinieritas.

Uji Heteroskedastisitas

Adapun cara pengujian yang bisa digunakan yaitu dengan metode grafik atau melihat dari pola titik-titik pada grafik regresi, jika tidak ada pola yang jelas, seperti titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas. Berikut ini hasil uji heteroskedastisitas pada gambar 3

Gambar 4 Hasil Uji Heteroskedastisitas



Sumber: data primer diolah peneliti, (2024).

Dari gambar 4 tersebut terlihat bahwa titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y serta tidak adanya pola yang jelas pada hasil uji tersebut sehingga dapat disimpulkan bahwa data dari penelitian ini tidak mengalami heteroskedastisitas.

Uji Hipotesis

Analisis Regresi Linear Berganda

Pengujian regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh motivasi (X_1) dan lingkungan kerja (X_2) secara parsial dan secara simultan atau bersama-sama terhadap produktivitas karyawan (Y) pada PT. Kaltim Nusa Etika Sangatta.

Tabel 10 Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Model	Coefficients ^a			t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	3.383	2.359		1.434	.162
X1	.372	.091	.558	4.102	<.001
X2	.366	.180	.276	2.029	.051

a. Dependent Variable: Y

Sumber: data primer diolah peneliti, (2024).

Dari hasil tabel 10 tersebut, koefisien regresi menunjukkan nilai koefisien dalam persamaan regresi linear berganda diperoleh data sebagai berikut:

$$Y = 3.383 + 0,372X_1 + 0,366X_2$$

Dari model persamaan regresi linear tersebut dapat disimpulkan bahwa nilai koefisien variabel motivasi (X_1) sebesar 0,327 yang artinya motivasi (X_1) berpengaruh positif terhadap produktivitas karyawan (Y). Sedangkan nilai koefisien variabel lingkungan kerja (X_2) sebesar 0,366 artinya lingkungan kerja (X_2) berpengaruh positif terhadap produktivitas karyawan (Y).

Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Analisis ini digunakan untuk mengetahui persentase pengaruh dari variabel motivasi (X_1) dan lingkungan kerja (X_2) terhadap produktivitas karyawan (Y) pada PT. Kaltim Nusa Etika Sangatta.

Tabel 11 Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Model	Model Summary ^b			
	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.675 ^a	.456	.421	221.123

a Predictors: (Constant), X2, X1

b Dependent Variable: Y

Sumber: data primer diolah peneliti, (2024).

Berdasarkan tabel 11 tersebut menunjukkan bahwa nilai korelasi R sebesar 0,675 dan koefisien determinasi R^2 sebesar 0,456. Hasil nilai R^2 tersebut berarti

Halaman 1192

kemampuan variabel-variabel bebas dalam menjelaskan variasi variabel terikat adalah lemah. Nilai R square sebesar 0,456 (45,6%) dapat diinterpretasikan bahwa motivasi (X_1) dan lingkungan kerja (X_2) menerangkan variasi variabel produktivitas karyawan (Y) sebesar 45,6% dan sisanya dipengaruhi variabel independen lainnya sebesar 54,4%. Sehingga, dapat disimpulkan bahwa pengaruh variabel motivasi (X_1) dan lingkungan kerja (X_2) terhadap produktivitas karyawan PT. Kaltim Nusa Etika Sangatta terbilang lemah.

Uji t (Parsial)

Pengujian dilakukan dengan uji t pada tingkat signifikan (α) 0,05 atau 5% dan 2 sisi dengan ketentuan H_0 diterima bila signifikansi $t > 0,05$ (tidak berpengaruh), H_0 ditolak bila signifikansi $t < 0,05$ (berpengaruh), H_0 diterima jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ dan H_0 ditolak jika $t_{hitung} > t_{tabel}$. Hasil yang didapatkan dalam penelitian ini adalah:

Tabel 12 Hasil Uji t

Model	Coefficients ^a				t	Sig.
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients			
	B	Std. Error	Beta			
(Constant)	3.383	2.359			1.434	.162
X1	.372	.091	.558	4.102	<,001	
X2	.366	.180	.276	2.029		.051

a. Dependent Variable: Y

Sumber: data primer diolah peneliti, (2024).

1. Pengaruh Motivasi Terhadap Produktivitas Karyawan PT. Kaltim Nusa Etika Sangatta

Dari hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi secara statistik berpengaruh terhadap produktivitas karyawan pada PT. Kaltim Nusa Etika Sangatta yang dibuktikan dari uji t yaitu nilai $t_{hitung} = 4,102 > 1.69236$ t_{tabel} dan nilai signifikan sebesar $0,001 < 0,05$. Oleh sebab itu hipotesis H_1 diterima dan hal ini menunjukkan secara parsial bahwa variabel motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan, artinya semakin tinggi motivasi, maka produktivitas karyawan akan semakin meningkat secara signifikan, demikian sebaliknya.

Motivasi dalam bekerja sangat penting bagi tinggi rendahnya produktivitas perusahaan. Tanpa adanya motivasi dari para karyawan untuk bekerja sama bagi kepentingan perusahaan, maka tujuan yang telah ditetapkan tidak akan tercapai. Hal ini menjelaskan bahwa motivasi dapat mendorong karyawan pada PT. Kaltim Nusa Etika Sangatta untuk bekerja lebih maksimal untuk mencapai tujuan. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Darmin Ijoka Siagian (2019), menunjukkan bahwa terdapat pengaruh antara motivasi kerja dengan produktivitas kerja.

2. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Pada PT. Kaltim Nusa Etika Sangatta

Berdasarkan hasil uji t pada variabel lingkungan kerja (X_2) terhadap produktivitas (Y) diketahui bahwa nilai $\text{sig. } 0,051 > 0,05$ dan $t_{\text{hitung}} \ 2,029 > t_{\text{tabel}} \ 1,69236$. Artinya variabel lingkungan kerja berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap produktivitas karyawan pada PT. Kaltim Nusa Etika Sangatta.

Lingkungan kerja menjadi faktor yang dapat mendorong seorang karyawan untuk berkerja lebih baik. Seorang karyawan merasa nyaman dalam berkerja apabila kondisi lingkungan kerjanya sesuai yang diharapkan sehingga dapat menyebabkan perkerjaan dapat diselesaikan dengan baik dan produktivitas kerja karyawan akan meningkat. Kondisi lingkungan kerja yang baik akan membuat karyawan nyaman dalam berkerja. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Mega Dahlia (2019) yang menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap produktivitas kerja.

3. Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Secara Simultan Terhadap Produktivitas Karyawan Pada PT. Kaltim Nusa Etika Sangatta

Peningkatan produktivitas karyawan sangat penting dalam sebuah perusahaan kerena hal tersebut dapat meningkatkan serta dengan mudah mencapai tujuan dari perusahaan itu sendiri. Oleh karena itu, perusahaan akan selalu berusaha agar bisa meningkatkan produktivitas karyawan agar dapat dengan mudah bersaing serta bertahan dari pesaing-pesaing yang ada.karyawan pada PT. Kaltim Nusa Etika Sangatta.

Hal ini didukung oleh teori dari Gomes dalam Wijaya dan Manurung (2021:26) yang menerangkan bahwa terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi produktivitas salah satunya adalah motivasi dan lingkungan kerja. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Nesia Hutabarat (2020), menunjukkan bahwa motivasi dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh dengan produktivitas karyawan.

4. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan pada bab sebelumnya dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Dari hasil pengujian regresi linear berganda dan Uji F maka dapat disimpulkan bahwa Motivasi dan Lingkungan Kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Karyawan pada PT Kaltim Nusa Etika Sangatta.
2. Berdasarkan hasil pengujian regresi linear berganda dan uji T menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan PT Kaltim Nusa Etika Sangatta.
3. Berdasarkan hasil pengujian regresi linear berganda dan uji T menunjukkan bahwa lingkungn kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap produktivitas karyawan PT Kaltim Nusa Etika Sangatta.

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan yang telah dipaparkan diatas, maka saran yang kiranya dapat memberikan manfaat bagi pihak-pihak yang terkait, terutama PT. Kaltim Nusa Etika Sangatta. Saran yang disampaikan peneliti adalah sebagai berikut:

1. Diharapkan para atasan PT. Kaltim Nusa Etika Sangatta dapat senantiasa memberikan dorongan motivasi serta pujian kepada para karyawannya agar dapat meningkatkan motivasi kerja karyawan sehingga karyawan akan merasa lebih semangat bekerja.

2. Diharapkan PT. Kaltim Nusa Etika untuk meningkatkan serta menciptakan kondisi yang nyaman dan memberikan kondisi yang harmonis, aman serta melengkapi fasilitas kantor agar lingkungan kerja dapat kondusif dan efektif.
3. Untuk peneliti selanjutnya, peneliti menyarankan agar menambahkan variabel lain yang dapat mempengaruhi produktivitas yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Adha, R. N., Qomariah, N., & Hafidzi, A. H. (2019). Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja, Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Sosial Kabupaten Jember. *Jurnal Penelitian Ipteks*, 52.
- Agustini, F. (2019). *Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia*. Medan: UISU Press.
- Ajabar. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Deepublish.
- Al Ghifari, M. S., & Mahfudiyanto. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Amigdala Karya Pedia Mojokerto. *Jurnal Ekonomi Bisnis dan Manajemen (JISE)*, 191.
- Amalia, N. M., & Indartono, S. (2008). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Tenaga Kerja dan Sosial Kabupaten Sleman. *Jurnal Fakultas Ekonomi*, 624-625.
- Farida, U., & Hartono, S. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia II*. Ponorogo: Unmuh Ponorogo Press.
- Harras, H., Sugiarti, E., & Wahyudi. (2020). *Kajian Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Mahasiswa*. Tanggerang: Unpam Press.
- Kamar, K. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja & Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT Hyangdo Tama Indonesia. *JOCE*, 112.
- Khaeruman, & dkk. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia Konsep & Study Kasus*. Serang: CV. AA Rizky.
- Kurzain, S., Vitasari, P., & Priyasmanu, T. (2021). Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan. *Jurnal Valtech*, 43.
- Purba, L., & Hutapea, J. Y. (2022). Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Cleaning Service SOS Area Alfa Tower Tanggerang. *Jurnal Pembangunan Ekonomi dan Keuangan Daerah*, 416.
- Purnama, R. (2008). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Bagian Produksi CV. Epsilon Bandung. *Jurnal Strategic*, 58-82.
- Purnomo, R. A. (2016). *Analisis Statistik Ekonomi dan Bisnis Dengan SPSS*. Ponorogo: CV. Wade Group.
- Simbolon, S. (2021). *Pengaruh Stres, Lingkungan, dan Budaya Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan*. Yogyakarta: Bontang Pusaka Madani.
- Wijaya, C., & Manurung, O. 2021. *Produktivitas Kerja (Analisis Faktor Budaya Organisasi, Kepemimpinan Spritual, Sikap Kerja, dan Motivasi Kerja Untuk Hasil Kerja Optimal)*. Jakarta: Kencana.