

PENGARUH MOTIVASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA BCA FINANCE JAKARTA BARAT

Wenny Desty Febrian¹, Zulhaida², Abdiana Ilosa³

¹Program Studi Manajemen, Fakultas Bisnis dan Ilmu Sosial, Universitas Dian Nusantara, Jakarta

²Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial, UIN Suska Riau, Pekanbaru

³Program Studi Administrasi Negara, Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial, UIN Suska Riau, Pekanbaru

Corresponding author

E-mail: wenny.desty.febrian@undira.ac.id



Diterima : 14/03/2021
Direvisi : 18/04/2021
Dipublikasi : 19/05/2021

Abstrak: Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mendapatkan hasil pengujian pengaruh variabel motivasi dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan. Objek penelitian ini adalah perusahaan yang dikelola oleh BCA Finance di Jakarta Barat. Sedangkan sampelnya menggunakan probability sampling. Data yang digunakan peneliti adalah Data Studi Kepustakaan, Observasi, Wawancara Tes Dan Kuisisioner. Teknik yang digunakan untuk menganalisis data adalah metode regresi linier berganda. Hasil analisis data menunjukkan bahwa produktivitas berpengaruh signifikan terhadap motivasi dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan.

Kata Kunci: Motivasi, Lingkungan Kerja, Produktivitas

PENDAHULUAN

Kemajuan bisnis saat ini pada tingkat nasional maupun internasional semakin meningkat. Perjalanan operasional perusahaan harus selalu diiringi dengan tingkat kemampuan yang mumpuni pada bidangnya serta ditambah dengan modal yang kuat dan sumber daya yg baik. Hal tersebut tentunya membutuhkan adanya kaeyawan yang menjalankan perusahaan dengan sehat, produktif, lingkungan kerja yang baik, berdaya saing kuat dan selamat, dengan demikian output perusahaan dapat berjalan dan berkembang lancar bersekinambungan. Untuk mendapatkan sumber daya manusia seperti hal tersebut perlu adanya dukungan dari manajemen perusahaan itu sendiri. Permasalahan yang sangat penting dalam manajemen sumber daya manusia yakni memahami faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan diantaranya yakni dengan mengetahui pengaruh motivasi dan lingkungan kerja. Hal ini menjadi masalah yang rumit dan penting karena besarnya manfaat yang didapat dari

pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja bagi individu, industri, dan masyarakat. Bagi Individu, yang mempengaruhi motivasi dan lingkungan kerja memungkinkan karyawan untuk lebih berusaha meningkatkan taraf kehidupan mereka dan bagi perusahaan yang mempengaruhi motivasi dan lingkungan kerja karyawan digunakan sebagai pemicu peningkatan produktivitas dan pencapaian target yang telah direncanakan melalui perbaikan karakter dan tingkah laku dari karyawan dalam perusahaan.

Lingkungan kerja dalam perusahaan juga akan mendukung tingkat produksi para karyawan. Jika dalam lingkungan sekitar tempat kerja memberikan kesan yang tidak nyaman, karyawan akan merasa malas dalam bekerja. Lingkungan kerja yang baik meliputi beberapa aspek yang harus diperhatikan misalnya ruangan kerja yang nyaman, kondisi kerja yang aman, suhu ruangan yang tetap, pencahayaan yang memadai, hubungan dengan rekan kerja yang baik. Jika hal tersebut dapat terpenuhi oleh suatu perusahaan atau organisasi maka akan menimbulkan kepuasan bagi karyawan dan akan meningkatkan produksi kerja karyawan. Selain itu fungsi analisis motivasi dan lingkungan kerja karyawan terhadap perusahaan adalah merupakan fungsi dari setiap pemimpin dalam memperlihatkan karyawan di dalam melakukan pekerjaannya.

Oleh karena itu, pimpinan harus memiliki kemampuan dalam menilai dan menganalisa pekerjaan dan pemersalaan yang timbul serta tanggung jawab mengawasi bawahannya. PT BCA Finance adalah perusahaan yang bergerak di bidang *finance*, yang mana perusahaan ini dibawah manajemen dari Bank BCA. PT BCA Finance juga melayani nasabah/*customer* yang ingin melakukan pinjaman kredit kendaraan, pinjaman dengan jaminan tertentu, dan lainnya, namun tidak untuk *funding*/tabungan. Dibawah ini adalah tabel jumlah karyawan pada PT BCA Finance dan pencapaian target mereka.

Tabel 1. Target Dan Realisasi PT BCA Finance Tahun 2016-2020

Tahun	Jumlah (Orang)	Karyawan	Pencapaian Produksi (%)	Tingkat
2016	360		106,17	
2017	330		112,48	
2018	358		114,95	
2019	378		131,27	
2020	348		101,80	

Sumber Data : PT BCA Finance

Tabel diatas memperlihatkan target dan realisasi produksi pada PT. BCA Finance Selama lima tahun terakhir. Dari tabel diatas dapat dilihat tingkat produktivitas karyawan dalam kurun lima tahun terakhir mengalami naik turun dan mengalami penurunan pada tahun terakhir yakni tahun 2018. Pencapaian pada tahun 2014 dengan jumlah karyawan 360 orang, perusahaan dapat merealisasikan lebih dari 100% yakni 106,17% melebihi target yang diinginkan dan tingkat produktivitas. Pada tahun 2015 dengan jumlah karyawan 330 orang, perusahaan dapat merealisasikan pencapaian lebih dari 100% yakni 106,17% melebihi target yang dibuat oleh perusahaan. Pada tahun 2016 dengan jumlah karyawan 358 orang, perusahaan dapat merealisasikan jumlah lebih dari 100% yakni 114,95% melebihi target yang diinginkan. Pada tahun 2017 dengan jumlah karyawan 378 orang, perusahaan dapat merealisasikan jumlah lebih dari 100% yakni 131,27% melebihi target yang diinginkan dan tingkat produktivitas. Pada tahun 2018 dengan jumlah karyawan 348 orang, perusahaan dapat merealisasikan lebih dari 100% yakni 101,80% melebihi target yang diinginkan perusahaan.

Tabel 2. Data Karyawan PT BCA Finance 2016-2020

No.	Tahun	Jumlah
1	2016	360
2	2017	330
3	2018	358
4	2019	378
5	2020	348

Sumber Data : PT BCA Finance, 2020

Dengan memperhatikan tabel diatas dapat dilihat jumlah komposisi karyawan pada PT. BCA Finance dengan seluruh bagian per tahunnya yaitu pada tahun 2014 jumlah karyawannya sebanyak 360 orang, pada tahun 2015 jumlah karyawannya sebanyak 330 orang selanjutnya pada tahun 2016 jumlah karyawannya sebanyak 358 orang, dan pada tahun 2017 jumlah karyawannya sebanyak 378 orang, pada tahun 2018 jumlah karyawannya menjadi 348 orang. Dari jumlah karyawan yang ada PT. BCA Finance mengalami fluktuasi yang cukup signifikan. Produktivitas tenaga kerja dipengaruhi oleh beberapa faktor baik yang berhubungan dengan tenaga kerja itu sendiri maupun oleh faktor lainnya dengan kondisi kerja yang nyaman, maka karyawan akan merasa aman dan produktif dalam bekerja sehari-hari. Faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas tenaga kerja diantaranya adalah :

1. Motivasi
2. Faktor Lingkungan kerja

Situasi saat berkunjung ke lapangan ternyata fasilitas yang ada seperti toilet yang terdapat 2 yang letak nya antara 1 dengan yang lainnya berjauhan. Kondisi Toilet di kantor PT BCA Finance Jakarta Barat dipakai khusus oleh karyawan dan toilet yang berdekatan dengan mushola dipakai untuk umum dimana kondisi toilet ini cukup baik dimana didalam toilet tampak bersih dan tidak berbau tetapi pintuk kamar mandi sudah tidak terpasang lagi (rusak). Berdasarkan hal tersebut di atas, maka penulis tertarik untuk mencoba melakukan penelitian lebih lanjut tentang produktivitas kerja yang terjadi pada perusahaan kedalam bentuk penelitian yang berjudul **“Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada BCA Finance Jakarta Barat”**.

KAJIAN PUSTAKA

Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia sangat penting bagi perusahaan dalam mengelola, mengatur, dan memanfaatkan pegawai dapat berfungsi secara produktif untuk tercapainya tujuan perusahaan sumber daya manusia diperusahaan. Sumber daya manusia di perusahaan perlu dikelola secara profesional agar keseimbangan antara kebutuhan pegawai dengan tuntutan dan kemampuan organisasi perusahaan. Keseimbangan tersebut merupakan kunci utama perusahaan agar dapat berkembang secara produktif dan wajar perkembangan usaha dan organisasi perusahaan sangatlah bergantung pada loyalitas tenaga kerja yang ada di perusahaan. Beberapa definisi tentang manajemen sumber daya manusia yang dikemukakan oleh para ahli diantaranya adalah:

- 1) Manajemen sumber daya manusia adalah suatu perencanaan, pengorganisasian, pelaksana. Dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian balas jasa,

- pengawasan pemeliharaan, dan pemisah tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi **Mangkunegara, (2011 :2)**
- 2) Manajemen sumber daya manusia adalah penarikan, seleksi, pengembangan, pemeliharaan, dan penggunaan sumber daya manusia untuk mencapai baik tujuan-tujuan maupun organisasi **Handoko (2011).**
 - 3) Manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni yang mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat **Hasibuan, (2014)**

Produktivitas

Menurut Hasibuan dalam Edyun(2014) Produktivitas adalah meningkatnya *Output* (hasil) yang sejalan dengan *Input* (masukan). Jika produktivitas naik ini hanya dimungkinkan oleh adanya adanya peningkatan efisiensi (waktu, bahan, tenaga) dan sistem kerja, teknik produksi dan adanya peningkatan keterampilan dari tenaga kerjanya. Siagian dalam Agustin(2014) menyebutkan bahwa kemampuan menghasilkan barang/jasa dari berbagai sumber daya dan kemampuan yang dimiliki oleh setiap pekerja/karyawan. Secara umum, Produktivitas dapat diartikan sebagai kemampuan meningkatkan hasil kerja karyawan yang ditinjau dari sumber daya yang dimiliki oleh setiap masing-masing individu. Menurut Mangkunegara(2011) Produktivitas lebih dari sekedar ilmu, teknologi dan teknik-teknik manajemen produktivitas mengandung pola filosofis dan sikap mental yang didasarkan pada motivasi yang kuat untuk secara terus menerus berusaha mencapai mutu kehidupan yang lebih baik .

Menurut Jackson dalam Agustin, (2014) Produktivitas (*productivity*) diartikan sebagai meningkatnya hasil kerja yang dipengaruhi oleh kemampuan para karyawan (*input*) dan menghasilkan sebuah barang atau jasa (*output*). Produktivitas menyangkut masalah hasil akhir, yakni seberapa hasil yang diperoleh di dalam proses produksi. Dalam hal ini tidak terlepas dengan efisiensi dan efektivitas. Berbicara tentang produktivitas tidak terlepas dari kedua hal tersebut. Efisiensi diukur dengan rasio *output* dan *input*. Atau dengan kata lain mengukur efisiensi memerlukan identifikasi dari hasil kinerja, seperti misalnya jumlah makan siang yang dilayani dalam kafeteria sekolah atau jumlah penangkapan yang dilakukan oleh petugas polisi dan identifikasi jumlah sumber daya yang digunakan untuk menghasilkan output tertentu. Menurut Manullang, dalam Edyun (2012). Memberi penjelasan bahwa faktor-faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja adalah:

- a. Keahlian, merupakan faktor penting dan harus dimiliki oleh pengawas pelaksana maupun pimpinan
- b. Pengalaman, faktor pengalaman sangat erat hubungannya dengan intelegensi, yaitu kesanggupan karyawan dalam menyelesaikan tugas-tugas tertentu dengan hasil yang tidak saja ditentukan oleh pengalaman tertentu tapi juga harus didukung oleh intelegensi.
- c. Umur, umumnya karyawan yang sudah berumur lanjut mempunyai tenaga fisik relative terbatas daripada karyawan yang masih muda, untuk itu lebih banyak mengenakan karyawan yang lebih muda karena fisiknya lebih kuat.
- d. Keadaan fisik, keadaan fisik erat hubungannya dengan tugas yang dihadapi. Misalnya pekerjaan yang membutuhkan tenaga fisik
- e. Pendidikan, pendidikan sering dihubungkan dengan latihanlatihan yang umumnya menunjukkan kesanggupan kerja.
- f. Bakat dan temperamen, mempunyai peranan penting dalam menunjang kesuksesan kerja. Bakat dan temperamen berhubungan dengan sifat-sifat khusus dari kepribadian seseorang dan dianggap bukan dipengaruhi oleh alam sekitar.

Produktivitas dapat diukur dengan dua standar utama, yaitu produktivitas fisik dan produktivitas nilai. Secara fisik produktivitas diukur secara kuantitatif seperti banyaknya keluaran (panjang, berat, lamanya waktu, dan jumlah). Sedangkan berdasarkan nilai, produktivitas diukur atas dasar nilai-nilai kemampuan, sikap, perilaku, disiplin, motivasi dan komitmen terhadap pekerjaan / tugas. Pengukuran produktivitas merupakan suatu proses yang sangat penting karena akan menjadi landasan dalam membuat kebijakan perbaikan produktivitas secara keseluruhan dalam proses manajemen.

Pengertian Lingkungan kerja

Lingkungan kerja besar pengaruhnya terhadap produktivitas kerja. Lingkungan kerja yang tidak baik dan tidak kondusif merupakan beban tambahan bagi karyawan. Menurut Sedarmayanti (2011:26) Lingkungan kerja adalah semua keadaan yang terdapat disekitar tempat kerja yang akan mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung. Menurut Tarwaka dkk dalam sedarmayanti, (2011) Lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perorangan maupun sebagai kelompok.

Faktor Yang Terlibat dalam Lingkungan Kerja

Menurut Soekidjo (2009:157) faktor yang terlibat dalam lingkungan kerja antara lain :

- 1) **Pencahayaan dan penerangan**
Pencahayaan dan penerangan yang memadai sangat menunjang kinerja bagi karyawan. Sebaliknya tempat kerja yang tidak cukup penerangan dapat berakibat menurunkan kesehatan karyawan, terutama kelelahan mata dan kelelahan mental, lebih-lebih apabila karyawan yang bersangkutan berhubungan dengan tulisan atau huruf (membaca atau menulis).
- 2) **Kebisingan**
Bunyi adalah sesuatu yang tidak dapat kita hindari dalam kehidupan sehari-hari, termasuk dilempat kerja. Bagi karyawan yang bekerja di pabrik yang menggunakan mesin, maka peralatan tersebut akan menimbulkan kebisingan dan dapat mengakibatkan gangguan pendengaran bagi karyawan.
- 3) **Penyejuk tempat kerja**
Lingkungan kerja yang panas akan mengakibatkan ketidaknyamanan dalam bekerja, sehingga karyawan akan cepat kelelahan. Akibat lanjut dari kelelahan ini akan menimbulkan kecelakaan kerja. Oleh karena itu perusahaan atau instansi kerja hendaknya mengusahakan lingkungan kerja yang lebih dingin dan sejuk dengan melengkapinya penyejuk udara/ air condition, atau mengusahakan adanya sirkulasi udara yang baik di tempat kerja yang tidak memungkinkan dipasang AC.
- 4) **Bebas serangga**
Banyaknya binatang serangga di lingkungan tempat kerja merupakan suatu indikator jeleknya kebersihan tempat kerja. Binatang serangga yang sering mengganggu lingkungan tempat kerja antara lain : nyamuk, lalat. dan kecoa.
- 5) **Bau-bauan**
Bau tidak enak di sekeliling tempat kerja juga dapat mengganggu kenyamanan kerja karyawan. Bau tidak sedap dari sampah dan pembuangan air limbah (got), bau dari pembuangan air kecil atau air besar (WC) yang tidak bersih dan lain-lain jelas akan menimbulkan ketidaknyamanan kerja dan tentunya mengganggu produktivitas kerja karyawan.

- 6) Peralatan kerja (ergonomic)
Peralatan kerja, misalnya meja komputer, kursi dan meja kerja harus sesuai dengan ukuran tubuh pengguna atau karyawan bersangkutan {disebut peralatan kerja yang ergonomic). Peralatan kerja yang tidak ergonomic disamping menimbulkan kelelahan kerja, dalam jangka panjang dapat menimbulkan kecelakaan atau cedera bagi karyawan yang bersangkutan.
- 7) Alat-alat pelindung diri
Bagi karyawan yang bekerja di tempat yang menggunakan peralatan mesin atau yang beresiko menimbulkan debu, bising, pencahayaan yang tinggi harus menggunakan alat-alat pelindung diri (APD). Misalnya dengan penutup telinga, masker, helm, kaca mata dan lain-lain. Apabila karyawan yang bekerja ditempat beresiko tidak menggunakan APD dapat berakibat cedera atau cacat, atau terjadi gangguan kesehatan bagi karyawan yang bersangkutan.
- 8) Faktor sosio-psikologis
Merupakan akibat yang timbul dari suasana yang tidak harmonis di dalam perusahaan, misalnya ada konflik-konflik, ada kelompok-kelompok penggosip, adanya kecemburuan satu sama lain dan sebagainya.

Lingkungan Kerja

Untuk mengukur bagaimana mengetahui lingkungan kerja yang baik peneliti menggunakan beberapa indikator menurut Sedarmayanti (2011), indikator-indikator lingkungan kerja yaitu sebagai berikut:

- 1) Penerangan/cahaya di tempat kerja.
Penerangan/cahaya di tempat kerja Cahaya atau penerangan sangat besar manfaatnya bagi pegawai guna mendapat keselamatan dan kelancaran kerja, oleh sebab itu perlu diperhatikan adanya penerangan (cahaya) yang terang tetapi tidak menyilaukan. Cahaya yang kurang jelas (kurang cukup) mengakibatkan penglihatan menjadi kurang jelas, sehingga pekerjaan akan lambat, banyak mengalami kesalahan, dan pada akhirnya menyebabkan kurang efisien dalam melaksanakan pekerjaan, sehinggatujuan organisasi sulit tercapai.
- 2) Sirkulasi udara ditempat kerja
Oksigen merupakan gas yang dibutuhkan oleh makhluk hidup untuk menjaga kelangsungan hidup, yaitu untuk proses metabolisme. Udara di sekitar dikatakan kotor apabila kadar oksigen dalam udara tersebut telah berkurang dan telah bercampur dengan gas atau bau-bauan yang berbahaya bagi kesehatan tubuh. Sumber utama adanya udara segar adalah adanya tanaman disekitar tempat kerja. Tanaman merupakan penghasil oksigen yang dibutuhkan oleh manusia.
- 3) Kebisingan di tempat kerja
Salah satu polusi yang cukup menyibukkan para pakar untuk mengatasinya adalah kebisingan, yaitu bunyi yang tidak dikehendaki oleh telinga. Tidak dikehendaki, karena terutama dalam jangka panjang bunyi tersebut dapat mengganggu ketenangan bekerja, merusak pendengaran, dan menimbulkan kesalahan komunikasi, bahkan menurut penelitian, kebisingan yang serius dapat menyebabkankematian.
- 4) Bau tidak sedap di tempat kerja
Adanya bau-bauan di sekitar tempat kerja dapat dianggap sebagai pencemaran, karenadapat mengganggu konsentrasi bekerja, dan bau-bauan yang terjadi terusmenerus dapat mempengaruhi kepekaan penciuman. Pemakaian “air condition” yang tepat merupakan salah satu cara yang dapat digunakan untuk menghilangkan bau-bauan yang mengganggu disekitar tempat kerja.

5) Keamanan di tempat kerja

Guna menjaga tempat dan kondisi lingkungan kerja tetap dalam keadaan aman maka perlu diperhatikan adanya keamanan dalam bekerja. Oleh karena itu faktor keamanan perlu diwujudkan keberadaannya. Salah satu upaya untuk menjaga keamanan ditempat kerja, dapat memanfaatkan tenaga Satuan Petugas Pengaman (Satpam).

Jika lingkungan kerja kondusif dilihat dari pencahayaan yang memadai, sirkulasi udara yang baik dan kebersihan yang terjaga maka akan menciptakan rasa nyaman dalam bekerja dan pekerjaan yang dikerjakan karyawan akan selesai dengan hasil yang memuaskan dan meningkatkan produktivitas. Sebaliknya jika lingkungan kerja kurang kondusif, yang dapat dilihat dari kurang baiknya sistem sirkulasi udara, tingkat kebisingan suara yang mengganggu dan tempat kerja yang kotor maka dapat membuat karyawan tidak nyaman dan berakibat terganggunya kondisi fisik karyawan. Apabila keadaan suatu lingkungan kerja yang dikelola dengan baik dan mendapatkan perhatian dari perusahaan maka akan membuat karyawan lebih selamat dan semangat serta bergairah dalam melakukan pekerjaan, sehingga hal tersebut dapat menciptakan produktivitas kerja bagi karyawan dan juga menguntungkan bagi pihak perusahaan. Dengan demikian, jika karyawan diperlakukan secara baik oleh atasan atau adanya hubungan antar karyawan yang baik, maka karyawan tersebut akan berprestasi dengan baik pula dalam proses produksi, sehingga akan berpengaruh pada tingkat produktivitas kerja.

Motivasi

Motivasi dapat berupa motivasi intrinsik dan ekstrinsik. Motivasi yang bersifat intrinsik adalah mana kala sifat pekerjaan itu sendiri yang membuat seorang termotivasi, orang tersebut kepuasan dengan melakukan pekerjaan tersebut bukan karena rangsangan lain seperti status ataupun uang atau bisa juga dikatakan seorang melakukan hobynya. Sedangkan motivasi ekstrinsik adalah manakala elemen-elemen diluar pekerjaan yang melekat di pekerjaan tersebut menjadi faktor utama yang membuat seorang termotivasi seperti staus ataupun kompensasi. Banyak teori motivasi yang dikemukakan oleh para ahli yang dimaksudkan untuk memberikan uraian yang menuju pada apa sebenarnya manusia dan manusia akan dapat menjadi seperti apa. Landy dan Beeker membuat pengelompokan pendekatan teori motivasi menjadi 5 kategori yaitu : Teori Kebutuhan, teori penguatan, teori keadilan, teori harapan, dan teori penetapan sasaran.

Pada dasarnya semua manusia memiliki kebutuhan pokok. Ia menunjukkannya dalam lima tingkatan yang berbentuk pyramid, orang memulai dorongan dari tingkat terbawah. Lima tingkat kebutuhan itu dikenal dengan sebutan Hirarki Kebutuhan Maslow, dimulai dari kebutuhan biologis dasar sampai motif fisiologis yang lebih kompleks; yang hanya akan penting setelah kebutuhan dasar terpenuhi. Kebutuhan pada peringkat berikutnya menjadi penentu tindakan yang penting. Bila makan dan rasa aman sulit diperoleh, pemenuhan kebutuhan tersebut akan mendominasi tindakan seseorang dan motif-motif yang lebih tinggi akan menjadi kurang signifikan, orang hanya akan mempunyai waktu dan energy untuk menekuni minat estetika dan intelektual, jika kebutuhan dasarnya sudah dipenuhi dengan mudah. Karya seni dan karya ilmiah tidak akan tumbuh subur dalam masyarakat yang anggotanya masih harus bersusah payah mencari makan, perlindungan dan rasa aman. Kebutuhan fisiologis (rasa lapar, rasa haus dan sebagainya). Kebutuhan rasa aman (merasa aman dan terlindung, jauh dari bahaya). Kebutuhan akan rasa cinta dan rasa memiliki (berafiliasi dengan orang lain, diterima dan memiliki). Kebutuhan akan penghargaan (berprestasi, berkompentensi dan mendapat dukungan serta pengakuan). Kebutuhan aktualisasi diri (kebutuhan kognitif, mengetahui, memahami, dan menjelajahi, kebutuhan setetika.

Keserasian, keteraturan, dan keindahan, kebutuhan aktualisasi diri, mendapatkan kepuasan diri dan menyadari potensinya).

Hipotesis

Dari perumusan masalah yang telah penulis kemukakan sebelumnya maka penulis menarik suatu hipotesis yaitu :

- 1) Diduga bahwa motivasi berpengaruh terhadap produktivitas karyawan pada PT BCA Finance Jakarta Barat.
- 2) Diduga bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap produktivitas karyawan pada PT BCA Finance Jakarta Barat.
- 3) Diduga bahwa motivasi dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap produktivitas karyawan pada PT BCA Finance Jakarta Barat.

METODE PENELITIAN

Pada waktu penelitian ini penulis melakukan penelitian pada PT. BCA Finance Jakarta Barat, yang beralamat di Jl. Daan Mogot Raya no. 48 A-B, Jakarta Barat. Adapun waktu penelitiannya di laksanakan periode Agustus-Desember 2020. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT Perkebunan Nusantara V di kebun Sei Galuh yang secara keseluruhan berjumlah 348 orang. Dari data yang diperoleh atau dikumpulkan, Penulis mengidentifikasi dan mengelompokkan dengan metode analisis deskriptif yaitu meneliti dengan data-data yang ditemui di lapangan, lalu ditabulasi setelah itu dianalisis berdasarkan teori-teori yang diungkapkan pada landasan teoritis. Kemudian untuk mendapatkan hasil dari data variabel tersebut penulis mentransformasikan dari data kuantitatif kuesioner yang disebarkan kepada karyawan menjadi data kuantitatif, dengan memberikan skor atau bobot nilai pada kuisisioner, kemudian diolah dengan SPSS 23.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Sebelum meneruskan analisis, instrumen telah diuji normalitas dengan hasil normal dan uji multikolinearitas dengan hasil baik dan tidak ada masalah multikolinearitas, serta telah memenuhi syarat berdasarkan uji heteroskedastisitas. Berikut hasil analisis selanjutnya yang telah dilakukan.

Analisis Regresi Berganda

Berdasarkan pengolahan menggunakan program SPSS 23 berikut adalah hasil analisis regresi berganda dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 7. Hasil Regresi Berganda

		Coefficients ^a				
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-3.081	1.122		-2.745	.008
	X1	1.250	.040	.946	31.122	.000
	X2	.032	.017	.056	1.859	.067

Sumber : Data Olahan SPSS 23

Dari tabel diatas dapat diambil model persamaan regresi linier berganda sebagai berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + \epsilon$$
$$Y = -3,081 + 1,250X_1 + 0,032X_2 + \epsilon$$

Dari persamaan Regresi diatas maka akan menunjukkan,

- Jika $X_1 = 0$ dan $X_2 = 0$ maka variabel Y negatif 3,081
- Jika X_1 naik 1 unit signifikansi X_2 konstans, maka Y naik sebesar 1,250 unit. Hubungan positif.
- Jika X_2 naik 1 unit signifikansi X_1 konstans, maka Y naik sebesar 0,032 unit. Hubungan positif.

Uji Hipotesis

Pengujian hipotesis dalam penelitian ini menggunakan uji T dan uji F. Uji T digunakan untuk mengatur satu variabel independen mempengaruhi variabel dependen secara parsial. Sedangkan uji F digunakan untuk menunjukkan semua variabel independen yang dimasukkan kedalam model memiliki pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen. Pengujian akan dijelaskan sebagai berikut:

Uji t (Uji Parsial)

Untuk dapat melihat variabel independen secara parsial berpengaruh nyata atau tidak maka digunakan dan diketahui t tabel pada taraf signifikansi 5% (2-tailed) dengan persamaan sebagai berikut :

- T tabel = 1.99210 [Df = n-k(78-3 = 75)], taraf Signifikansi 0,025
- Jika $t_{hitung} \leq t_{tabel}$ H_0 diterima dan H_a ditolak, tidak ada pengaruh yang signifikan variabel bebas terhadap variabel terikat secara parsial.
- Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima ada pengaruh yang signifikan variabel bebas terhadap variabel terikat secara parsial

Tabel 8. Uji Parsial (Uji t)

Variabel	Nilai t	Sig.	Ket
(CONSTANT)	-2.745	.008	
X1	31.122	.000	H_0 diterima
X2	1.859	.067	H_0 ditolak

Sumber : Data Olahan SPSS 23

Pengaruh Motivasi terhadap Produktivitas

Berdasarkan hasil analisis regresi diperoleh tingkat signifikansi menunjukkan 0,000, diketahui t hitung Motivasi (X_1) sebesar 31.122 lebih dari 1.99210 ($t_{hitung} > t_{tabel}$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima yang artinya adanya pengaruh Kompensasi (X_1) terhadap Produktivitas (Y).

Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas

Berdasarkan hasil analisis regresi diperoleh tingkat signifikansi menunjukkan 0,067, diketahui t hitung (X_2) sebesar 1.859 kurang dari 1.99210 ($t_{hitung} < t_{tabel}$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak yang artinya tidak adanya pengaruh Lingkungan Kerja (X_2) terhadap produktivitas (Y).

Uji F (Uji Parsial)

Untuk menguji apakah masing-masing variabel bebas berpengaruh secara signifikan terhadap variabel terikat secara bersama-sama dengan $\alpha = 0,05$. Maka cara yang dilakukan adalah:

- Bila nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau nilai (P-Value) $< 0,05$ artinya variabel independen secara simultan/bersama-sama mempengaruhi variabel dependen.
- Bila nilai $F_{hitung} < F_{tabel}$ atau nilai (P-Value) $> 0,05$ artinya variabel independen secara simultan / bersama-sama tidak mempengaruhi variabel dependen

Tabel 9. Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	677.184	2	338.592	620.415	.000 ^b
	Residual	40.931	75	.546		
	Total	718.115	77			

Sumber : Data Olahan SPSS 23

Berdasarkan tabel uji ANOVA diatas F hitung adalah 620.415. Berdasarkan tabel F dengan taraf signifikansi α 5% diketahui bahwa F tabel dengan $df_1 = k-1 = 3-1 = 2$ dan $df_2 = n-k = 78-4 = 74$ maka F tabel df_1 dan $df_2 = 3.12$. Berdasarkan hasil perhitungan diperoleh F hitung = 620.415 sedangkan F tabel = 3.12. Maka F hitung $>$ F tabel. Hal ini menunjukkan bahwa H_0 diterima dan H_a ditolak, dapat disimpulkan bahwa Kompensasi dan Lingkungan Kerja berpengaruh secara bersama-sama terhadap produktivitas PT. Perkebunan Nusantara V di Kebun Sei Galuh.

Koefisien Determinasi (R²)

Koefisien determinasi (R²) dan hasil regresi berganda menunjukkan seberapa besar variabel Produktivitas dipengaruhi oleh variabel Kompensasi dan Lingkungan Kerja. Hasil uji koefisien determinasi (R²) dapat dilihat dibawah ini :

Tabel 9. Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.971 ^a	.943	.941	.7387

a. Predictors: (Constant), X2, X1
 b. Dependent Variable: Y

Sumber : Data Olahan SPSS 23

Berdasarkan tabel diatas, maka dapat disimpulkan bahwa

1. koefisien determinasi (R²) sebesar 0,941 atau (94,1%). Sebesar 94,1% Produktivitas kerja karyawan PT. BCA Finance dipengaruhi oleh variabel Motivasi dan Lingkungan Kerja. Sedangkan 5.9% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan kedalam model penelitian ini.
2. Koefisien korelasi menunjukkan keeratan hubungan yang sangat kuat antara motivasi, Lingkungan kerja terhadap Produktivitas yaitu sebesar 0,971 atau 97.1%.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan uraian dan analisa yang telah dikemukakan, maka secara garis besar dapat disimpulkan sebagai berikut

1. Berdasarkan Uji t menunjukkan bahwa Produktivitas berpengaruh signifikan terhadap Motivasi, Lingkungan Kerja tidak berpengaruh terhadap Produktivitas.

2. Hasil Pengujian Multikolinieritas menunjukkan bahwa X_1 , X_2 toleran 0,823 terhadap Y.
3. Koefisien regresi dari penelitian ini produktivitas -3,081, Motivasi 1,250 dan Lingkungan Kerja 0,032, masing-masing menunjuka sig.0,008, 0,000, 0,67.
4. Berdasarkan penelitian bahwa hasil dari uji reabilitas Motivasi 0,687, Lingkungan kerja 0.889, dan produktivitas 0.948.
5. Berdasarkan hasil uji Kolmogorov-Smirnov tingkat signfikansi lebih besar dari α (0,05), maka disimpulkan data yang digunakan dalam penelitian ini berdistribusi normal.
6. Berdasarkan Uji F maka dapat disimpulkan bahwa secara simultan Produktivitas dapat dijelaskan oleh variasi variabel Motivasi dan Lingkungan kerja secara bersama-sama.

Saran

Adapun saran yang dapat Penulis berikan kepada peneliti mendatang dan perusahaan melalui hasil penelitian ini adalah :

1. Untuk peneliti selanjutnya dapat mengembangkan penelitian selanjutnya mengenai variabel yang mempengaruhi produktivitas kerja lainnya yang memiliki pengaruh lebih besar terhadap produktivitas kerja karyawan selain variabel-variabel yang digunakan dalam penelitian ini sehingga dapat menghasilkan penelitian yang lebih baik lagi.
2. Untuk peningkatan lingkungan kerja yang nantinya akan berpengaruh pada produktivitas kerja karyawan pada PT BCA Finance Jakarta Barat maka sebaiknya Suhu udara yang disekitar ruangan kerja lebih diperhatikan lagi sebab dapat mengganggu konsentrasi karyawan dalam bekerja untuk meningkatkan produktivitas kerja.
3. Motivasi yang diberikan perusahaan kepada karyawannya sudah cukup baik, namun tetap perlu diperhatikan hal-hal yang memberikan kontribusi terhadap motivasi yang diberikan kepada karyawan.

DAFTAR RUJUKAN

- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Rosda.
- Agustin, R. P. (2014). Hubungan antara produktivitas kerja terhadap pengembangan karir pada karyawan PT Bank Mandiri Tarakan. *eJournal Psikologi*, 02(01), 24 - 40.
- Apriani, Wulan Retno. 2012. “*Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. BPR Restu Artha Makmur Kantor Pusat Majapahit Semarang*”. Jurnal Universitas Dipenogoro Semarang. Vol. 1 Nomor 1 Tahun 2012. Hal 252-260.
- Aulia. Alif Furqoni dan Eka Afnan Troena. 2013. *Pengaruh Kompensasi Finansial dan Non Finansial Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Universitas Brawijaya Hotel Kota Malang* [Skripsi]
- Danaswara, Ady Dionisius (2018). *Pengaruh lingkungan kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan produksi bagian cutting PT Eagle Glove Indonesia, Sleman Yogyakarta*. Hal 113 – 114.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25*. Edisi 9. Semarang: Badan Penerbit Universitas Dipenogoro.
- Handoko, T. Hani. 2011. *Manajemen Personalia dan Sumberdaya Manusia*. Yogyakarta: Penerbit BPFE.
- Hasibuan, Malayu. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Husein Umar. 2013. *Metode Penelitian untuk Skripsi dan Tesis*. Jakarta : Rajawali.

-
- Izzah, Nidaul dan Ida Ardiani. 2016. *Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada Mechanical Division PT Mulia Makmur Elektrikatama. Jurnal Ilmiah Ilmu Administrasi., Vol.XIII, No.2.*
- Juliansyah Noor.(2012). *Metodologi Penelitian Skripsi, Tesis dan Disertasi Karya Ilmiah. Cetakan Kedua.* Jakarta : Kencana Prenada Media.
- M. Manullang, 2012. *Dasar-dasar Manajemen Bagi Pimpinan Perusahaan.* Jakarta. Gajah Mada Press.
- Marwansyah. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Kedua. Bandung: Alfabeta.
- Mukaromah , Septina (2009),” *Pengaruh lingkungan kerja terhadap peningkatan produktivitas karyawan pada UV Codo Wajak Malang*”. Universitas Islam Negeri (UIN) Malang.
- Notoatmodjo, Soekidjo. (2009). *Pengembangan Sumber Daya Manusia.* Jakarta : Rineka Cipta.
- Nurjaman, Kadar. 2014. *Manajemen Personalialia.* Bandung : CV Pustaka Setia.
- Prof. Dr. Sugiono. (2013). “*Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan Kombinasi (Mixed Methods)*”. Edisi Keempat. Bandung : Alfabeta.
- Putri, Tifani Julia Elsa (2017). “*Pengaruh Kompensasi terhadap produktivitas kerja karyawan PT. TIGA SAUDARA ELEKTRIK PEKANBARU*”. Skripsi Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Riau.
- Riduwan dan Sunarto. (2010). *Pengantar Statistika (Untuk Penelitian : Pendidikan, Sosisal, Komunikasi, Ekonomi dan Bisnis).* Bandung : Alfabeta.
- Rivai, Veithzal dan Sagala, Ella Jauvani. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia untukPerusahaan dari Teori ke Praktik.* Jakarta: PT Raja Grafindo.
- Sedarmayanti. (2011). *Tata Kerja dan Produktivitas Kerja.* Bandung : Mandar Maju.
- Sinungan, Muchdarsyah, 2013, *Produktivitas Apa dan Bagaimana.* Bumi Aksara, Jakarta.
- Situmorang, Syafrizal Helmi, 2012. *Analisis Data Penelitian.* Cetakan Ketiga USU Press, Medan.
- Sutrisno, Edi. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi pertama.* Jakarta: Kencana Prenada Media Group
- Werther & Davis. 2014. *A to Z Human Capital Manajemen.* Dalam Jimmy L. Gaol. Jakarta:Grasindo.
- Yuniarsih, Tjutju dan Suwatno. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori, Aplikasi danIsu Penelitian.* Bandung: Alfabeta.