

***The Influence Of Work Motivation And Adaptation Ability  
On Work Productivity  
(Census Of Employees Of The Barecore Section Of  
PT. Albasi Priangan Lestari)***

**Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kemampuan Adaptasi  
Terhadap Produktivitas Kerja  
(Sensus Pada Karyawan Bagian Barecore PT. Albasi Priangan Lestari)**

Mida Septa Lestari <sup>1)</sup>; Rita Tri Yusnita <sup>2)</sup>; Arga Sutrisna<sup>3)</sup>

Study Program Of Management, Faculty Of Economic, Universitas Perjuangan Tasikmalaya

Email: <sup>1)</sup> [midaaasl@gmail.com](mailto:midaaasl@gmail.com); <sup>2)</sup> [ritatri@unper.ac.id](mailto:ritatri@unper.ac.id); <sup>3)</sup> [argasutrisna@unper.ac.id](mailto:argasutrisna@unper.ac.id)

**ARTICLE HISTORY**

Received [25 Juni 2023]  
Revised [30 Juli 2023]  
Accepted [06 Agustus 2023]

**KEYWORDS**

*Work Motivation,  
Adaptability, Work  
Productivity*

This is an open access article  
under the [CC-BY-SA](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/) license



**ABSTRAK**

Penelitian ini dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja dan kemampuan adaptasi terhadap produktivitas kerja karyawan PT albasi Priangan Lestari. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode sensus dengan menggunakan data yang diperoleh langsung melalui kuesioner yang disebar pada 60 responden yang merupakan karyawan bagian barecore PT. Albasi Priangan Lestari. Teknik yang digunakan dalam penelitian ini adalah regresi linear berganda. Berdasarkan hasil penelitian dapat diketahui bahwa motivasi kerja dan kemampuan adaptasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Albasi Priangan Lestari. Motivasi Kerja secara Parsial berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Albasi Priangan Lestari. Kemampuan Adaptasi secara Parsial berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Albasi Priangan Lestari.

**ABSTRACT**

*This research was conducted with the aim of knowing the effect of work motivation and adaptability on the work productivity of employees of PT albasi Priangan Lestari. The method used in this study is the census method using data obtained directly through questionnaires distributed to 60 respondents who are employees of the barecore division of PT. Albasi Priangan Lestari. The technique used in this research is multiple linear regression. Based on the research results, it can be seen that work motivation and adaptability simultaneously have a significant effect on the work productivity of PT. Albasi Priangan Lestari. Partially Work Motivation has a significant effect on the work productivity of employees of PT. Albasi Priangan Lestari. Partial Adaptability has a significant effect on the work productivity of employees of PT. Albasi Priangan Lestari.*

**PENDAHULUAN**

Kemajuan sebuah organisasi tidak akan lepas dari keberadaan serta pengaruh sumber daya manusia yang ada di dalamnya. Sumber daya manusia menjadi motor utama organisasi dalam menjalankan segala kegiatannya dalam upaya mencapai tujuan. Di dalam organisasi, manusia merupakan salah satu unsur yang terpenting. Tanpa peran manusia meskipun berbagai faktor yang dibutuhkan telah tersedia, organisasi tidak akan berjalan. Karena manusia merupakan penggerak dan penentu jalannya suatu organisasi. Sumber daya manusia atau sering disebut dengan tenaga kerja memiliki peranan penting dalam mempertahankan kelangsungan hidup organisasi. Karena berkembang atau tidaknya sebuah organisasi sangat tergantung pada kinerja atau produktivitas pegawainya (Hasibuan 2019:76).

Salah satu faktor yang mempengaruhi tingkat keberhasilan suatu organisasi adalah tingkat produktivitas kerja. Setiap organisasi selalu mengharapkan pegawainya mempunyai prestasi, karena

dengan memiliki pegawai yang berprestasi akan memberikan sumbangan yang optimal bagi organisasi. Selain itu, dengan memiliki pegawai yang berprestasi organisasi dapat meningkatkan kinerja lembaganya. Apabila individu dalam organisasi yaitu sumber daya manusia berjalan efektif, maka organisasi juga tetap berjalan efektif. Dengan kata lain kelangsungan suatu organisasi ditentukan oleh kinerja pegawainya.

Dalam melakukan suatu pekerjaan, seorang pegawai hendaknya memiliki produktivitas kerja yang tinggi. Akan tetapi hal tersebut sulit untuk dicapai, bahkan terdapat pegawai yang memiliki kinerja yang rendah atau semakin menurun meskipun memiliki pengalaman kerja yang cukup baik (Hasibuan 2019:87). Produktivitas kerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan. Salah satu faktor yang diduga mempengaruhi produktivitas kerja adalah Motivasi Kerja dan Kemampuan Adaptasi. Kemampuan adaptasi memiliki perhatian yang signifikan dalam literatur penelitian. Kemampuan adaptasi mengacu pada karakteristik dalam membangun lingkungan (Pinder et al. 2017:2). Motivasi Kerja merupakan bagian komponen yang sangat penting dalam mempengaruhi emosional karyawan dalam melakukan pekerjaannya. Dengan memerhatikan hal tersebut, akan memberikan motivasi kepada karyawan untuk bekerja, maka akan membawa pengaruh terhadap kegairahan atau semangat pegawai dalam bekerja (Hasibuan 2019:65).

Motivasi dianggap penting karena merupakan hal yang menyebabkan, menyalurkan dan mendukung perilaku manusia, supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal. Menurut Hasibuan (2019:141) 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.

Motivasi berfungsi sebagai penggerak atau dorongan kepada para karyawan agar mau bekerja dengan giat demi tercapainya tujuan perusahaan secara baik. Pemberian motivasi ini banyak jenisnya, seperti pemberian kompensasi yang layak dan adil, pemberian penghargaan, pemberian bonus, dan sebagainya. Hal ini dimaksudkan agar apapun yang menjadi kebutuhan karyawan dapat terpenuhi lalu diharapkan para karyawan dapat berkerja dengan baik dan merasa senang dengan semua tugas yang diembannya. Setelah karyawan merasa senang dengan pekerjaannya, para karyawan akan saling menghargai hak dan kewajiban sesama karyawan sehingga terciptalah suasana kerja yang kondusif. Pada akhirnya karyawan akan bersungguh-sungguh memberikan kemampuan terbaiknya dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya, dan ini berarti disiplin kerjalah yang akan ditunjukkan oleh para karyawan, karena termotivasi dalam melaksanakan tugasnya dalam perusahaan.

Selain itu, seorang karyawan harus memiliki kemampuan adaptasi yang baik. Kinerja karyawan tidak hanya dilihat dari kepintarannya saja, tetapi juga bagaimana dia mampu menguasai diri dan mengelola diri sendiri serta kemampuan dalam membina hubungan dengan orang lain. Kemampuan ini disebut dengan emotional intelligence atau kecerdasan emosi. Perilaku yang dapat dilakukab oleh seorang karyawan antara lain, harus mampu mengenali perasaan diri sendiri, mamp membaca perasaan orang lain, tidak mudah tersinggung, menjadi pendengaran yang baik dan berpikiran terbuka. Emosi setiap orang mencerminkan keadaan jiwa yang akan tampak nyata pada perubahan jasmaninya. Kecerdasan emosi menyumbang 80% dari faktor penentu kesuksesan seseorang, sedangkan 20% yang lainnya ditentukan oleh kecerdasan intelektual atau *intelligent quotient* (Goleman 2015:44).

Adapun permasalahan yang ada di Bagian Barecore PT. Albasi Priangan Lestari (APL) Kota Banjar yaitu kurangnya kemampuan adaptasi karyawan setelah masa pandemi berakhir, hal tersebut dibuktikan dengan menurunnya kinerja karyawan dalam memenuhi keinginan konsumen. Hal tersebut pun dikarenakan banyaknya karyawan baru yang bekerja di Bagian Barecore PT. Albasi Priangan Lestari Kota Banjar setelah pada tahun 2021 perusahaan ini memutuskan untuk memberhentikan 155 karyawannya. Khususnya di bagian barecore, selama 9 bulan terakhir mengalami penurunan jumlah karyawan. Menurut Kepala Bagian Database Bapak Junaedi, hal tersebut terjadi karena kurangnya kemampuan karyawan dalam menyesuaikan dan memahami cara kerjanya terlebih lagi di bagian barecore ini banyak karyawan yang tergolong baru. Sehubungan dengan hal tersebut, motivasi kerja dan kemampuan adaptasi merupakan hal yang sangat penting dalam suatu perusahaan, karena dapat meningkatkan produktivitas karyawan. Berikut grafik produktivitas kerja bagian barecore PT. Albasi Priangan Lestari pada Tahun 2022:



**Gambar 1. Grafik Produktivitas Bagian Barecore PT. Albasi Priangan Lestari Tahun 2022**

Berdasarkan Gambar dapat dilihat bahwa produktivitas karyawan di bagian Barecore PT. Albasi Priangan Lestari pada bulan April 2022 adalah 85,285. Pada bulan Mei 2022 mengalami penurunan sebesar 54,385. Pada bulan Juni 2022 mengalami kenaikan sebesar 71,10. Pada bulan Juli 2022 menunjukkan penurunan sebesar 61,99. Pada bulan Agustus 2022 mengalami penurunan sebesar 61,50. Namun pada bulan September 2022 mengalami peningkatan menjadi 65,95 dengan 60 karyawan.

Mengingat pentingnya motivasi dalam bekerja, maka bentuk perhatian manajemen terhadap permasalahan yang muncul di perusahaan yaitu kurangnya dorongan berupa insentif yang diberikan oleh perusahaan dan kondisi lingkungan kerja yang membuat kurangnya kenyamanan para karyawan dalam bekerja. Maka dari itu, motivasi kerja yang baik akan mendapatkan hasil produktivitas yang meningkat. Adapun kurangnya kemampuan adaptasi atau interaksi sesama karyawan antara karyawan satu dengan karyawan lainnya sehingga membuat kurangnya kekompakan dalam tim. Kurangnya kemampuan adaptasi juga bisa menyebabkan penurunan produktivitas kerja karyawan.

## LANDASAN TEORI

### Pengertian Motivasi Kerja

Menurut Mangkunegara (2017:93):

“Motivasi adalah situasi yang memotivasi karyawan untuk mencapai tujuannya, yaitu motivasi yang dapat dikatakan sebagai energi yang menciptakan motivasi itu sendiri.”

Menurut Taruh (2020:3):

“Motivasi Kerja adalah sesuatu yang harus dibangun dengan kepribadian atau karakter yang baik, karena dorongan motivasi kerja yang didasarkan dengan adanya prinsip serta alasan yang salah akan mengakibatkan suatu kerugian secara pribadi maupun organisasi.”

Menurut Sedarmayanti (2017:154):

“motivasi merupakan kekuatan yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu tindakan atau tidak yang pada hakikatnya ada secara internal dan eksternal positif atau negatif, motivasi kerja adalah suatu yang menimbulkan dorongan/semangat kerja/pendorong semangat kerja”.

Berdasarkan definisi di atas dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja merupakan dorongan atau keinginan yang berasal dari dalam maupun luar diri karyawan untuk melakukan suatu pekerjaan dengan segala dan upaya guna memenuhi kebutuhan individu maupun organisasinya.

### Indikator Motivasi Kerja

Menurut Mangkunegara (2017:101) indikator dalam motivasi kerja, yaitu:

1. Kebutuhan fisiologis, yaitu kebutuhan makan, minum, perlindungan fisik, bernapas, dan sexual. Dalam hubungan dengan kebutuhan ini pemimpin perlu memberikan gaji yang layak kepada pegawai.
2. Kebutuhan rasa aman, yaitu kebutuhan perlindungan dari ancaman, bahaya, dan lingkungan kerja. Dalam hubungan dengan kebutuhan ini, pemimpin perlu memberikan tunjangan kesehatan, asuransi kecelakaan, perumahan, dan dana pensiun.

3. Kebutuhan sosial atau rasa memiliki, yaitu kebutuhan untuk diterima dalam kelompok unit kerja, berafiliasi, berinteraksi, serta rasa dicintai dan mencintai. Dalam hubungan dengan kebutuhan ini, pemimpin perlu menerima eksistensi/keberadaan pegawai sebagai anggota kelompok kerja, melakukan interaksi kerja yang baik, dan hubungan kerja yang harmonis.
4. Kebutuhan harga diri, yaitu kebutuhan untuk dihormati, dihargai oleh orang lain. Dalam hubungan dengan kebutuhan ini, pemimpin tidak boleh sewenang-wenang memperlakukan pegawai karena mereka perlu dihormati, diberi penghargaan terhadap prestasi kerjanya
5. Kebutuhan aktualisasi diri, yaitu kebutuhan untuk mengembangkan diri dan potensi, mengemukakan ide-ide, memberikan kritik, dan berprestasi. Dalam hubungannya dengan kebutuhan ini, pemimpin perlu memberi kesempatan kepada pegawai bawahan agar mereka dapat mengaktualisasikan diri secara baik dan wajar di perusahaan.
5. Kebutuhan Aktualisasi, yaitu kebutuhan akan aktualisasi diri dengan menggunakan kemampuan, keterampilan dan potensi optimal untuk mencapai prestasi kerja yang sangat memuaskan.

### **Pengertian Kemampuan Adaptasi**

Menurut Risnawati et.al (2022:703), bahwa:

“Kemampuan adaptasi merupakan kemampuan seseorang dalam mengatur diri sendiri yang mengacu pada kemampuan, ketrampilan, dan kemauan individu untuk menyesuaikan diri dengan lingkungan baru melalui pendekatan yang inovatif dalam merespon perubahan lingkungan”.

Menurut Koller dan Ramon (2016:842) bahwa:

“Kemampuan adaptasi merupakan hal yang harus diperhatikan oleh para pelaku bisnis untuk bisa bersaing dalam lingkungan bisnis. Individu yang bertanggung jawab atas perencanaan strategi untuk suatu kemajuan”.

Menurut Pulakos dan Mueller-Hanson (2018:301), bahwa :

“Kemampuan beradaptasi dalam bekerja adalah kemampuan untuk merespon perubahan dan bisa menyelesaikannya dengan baik dalam dunia kerja. Dalam dunia kerja ada perubahan yang cukup dinamis, entah dari perubahan struktur organisasi, perubahan lingkungan, perubahan tanggungjawab, perubahan tugas dan jobdesk juga lainnya”.

Pulakos dan Mueller-Hanson (2018:301) dalam penelitiannya memulai dengan tinjauan literatur yang membahas aspek yang berbeda dari kinerja adaptif untuk mengembangkan definisi dan model awal yang dapat digunakan sebagai titik awal untuk memahami persyaratan kinerja adaptif.

Berdasarkan uraian diatas dapat disimpulkan bahwa kemampuan adaptasi merupakan kemampuan seseorang dalam mengatur diri sendiri yang mengacu pada “kemampuan, keterampilan, dan kemauan individu” untuk menyesuaikan diri dengan lingkungan baru melalui pendekatan yang inovatif dalam merespon perubahan lingkungan.

### **Indikator Kemampuan Adaptasi**

Menurut Pulakos dan Mueller-Hanson (2018:302–3) indikator untuk mengukur kemampuan adaptasi adalah sebagai berikut:

- a. Penyelesaian masalah secara kreatif  
Kemampuan adaptasi merupakan perubahan dalam perilaku yang dicirikan oleh pendekatan inovatif, sehingga dalam pengambilan keputusan untuk memecahkan masalah yang ada dengan solusi yang kreatif agar penyelesaian masalah dapat dilakukan secara efektif.
- b. Berurusan dengan ketidakpastian atau situasi kerja yang tidak bisa diprediksi  
Secara umum lingkungan bisnis mengacu pada ketidak pastian dan ketidak stabilan pada tingkat perubahan lingkungan. Adanya ketidak pastian lingkungan maka individu organisasi dituntut untuk menghadapi kompleksitas bisnis.
- c. Mempelajari tugas, teknologi dan prosedur baru  
Teknologi mengacu pada proses peningkatan pembelajaran, kemajuan teknologi yang begitu pesat menuntun seseorang untuk kreatif untuk mengikuti perkembangan dengan belajar akan tugas, teknologi dan prosedur baru sebagai persiapan dimasa yang akan datang.
- d. Menunjukkan kemampuan beradaptasi dengan orang lain  
Interaksi dengan orang lain merupakan hal yang sangat penting. Manusia selaku makhluk sosial sudah seharusnya membutuhkan orang lain. Perlu dikembangkan sikap bahwa orang lain dapat dijadikan sebagai mitra kerja yang baik.
- e. Menunjukkan kemampuan beradaptasi dengan budaya

Tingkat perubahan ketika berada di lingkungan yang baru dikenal. Hal ini melibatkan perjalanan lintas budaya. Sehingga menuntut seseorang untuk mempelajari budaya, nilai dan tradisi baru yang berlaku di lingkungan.

- f. Menunjukkan kemampuan beradaptasi dengan berorientasi fisik  
Menyesuaikan diri dengan berbagai keadaan yang tidak pasti yang berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja. Misalnya, temperatur, kelembaban, sirkulasi udara, kebisingan, bau tidak sedap dan lain-lain.
- g. Dapat menangani stres kerja  
Tekanan dalam bekerja seringkali memicu timbulnya stres kerja. Sehingga perlu menciptakan iklim kerja yang menyenangkan dengan bersikap terbuka dan berkomunikasi dengan rekan kerja.
- h. Menangani keadaan darurat atau situasi krisis  
Keadaan darurat merupakan kejadian di luar keadaan normal. Sehingga seseorang harus bisa bereaksi dengan cepat dan tepat untuk menangani hal tersebut. Keadaan darurat membutuhkan tindakan cepat namun faktor penting untuk mengendalikan situasi tersebut adalah dengan bersikap tenang.  
Dari enam indikator diatas diharapkan dapat mewakili indikator-indikator lainnya serta dapat digunakan sebagai dasar dalam mengukur kemampuan adaptasi kerja.

## Pengertian Pengertian Produktivitas Kerja

Menurut Tohardi (2017:100):

“Produktivitas kerja merupakan sikap mental. Sikap mental yang selalu mencari perbaikan terhadap apa yang telah ada. Suatu keyakinan bahwa seseorang dapat melakukan pekerjaan lebih baik hari ini daripada hari kemarin dan hari esok lebih baik daripada hari ini”.

Menurut Yusuf (2018:112) :

“produktivitas kerja adalah ukuran yang menunjukkan pertimbangan antara input dan output yang dikeluarkan perusahaan serta peran tenaga kerja yang dimiliki persatuan waktu, atau dengan kata lain mengukur efisiensi memerlukan identifikasi hasil dari kinerja”.

Menurut Sinungan dalam Burso (2018:344):

“Produktivitas kerja merupakan kemampuan seseorang atau sekelompok orang untuk menghasilkan barang dan jasa dalam waktu tertentu yang telah ditentukan atau sesuai dengan rencana. Kemampuan disini menurut peneliti bisa diartikan sebagai kemampuan fisik atau bisa juga disebut kemampuan keterampilan”.

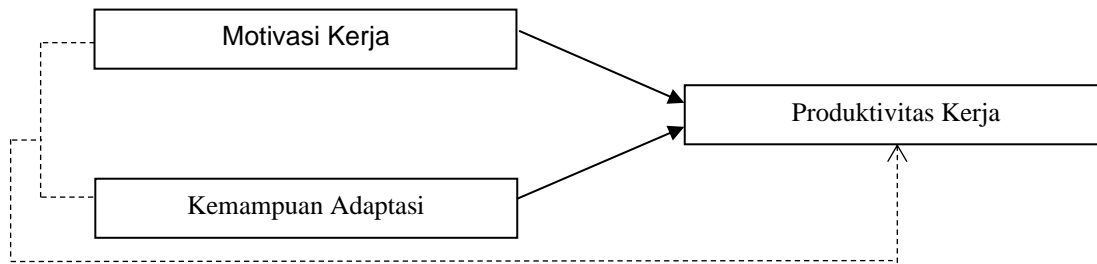
Berdasarkan pendapat tersebut, dapat disimpulkan bahwa produktivitas adalah sikap mental karyawan yang mencerminkan kemampuan karyawan dalam melakukan pekerjaan dan hasil yang diperoleh berdasarkan sumber daya yang digunakan.

## Indikator Produktivitas Kerja

Menurut Burhanuddin Yusuf (2018:114) produktivitas dapat diukur melalui beberapa indikator yaitu sebagai berikut:

1. Pengetahuan, konsep pengetahuan lebih berorientasi pada inteligensi, daya pikir dan penguasaan ilmu. Pengetahuan merupakan akumulasi hasil proses pendidikan baik yang diperoleh secara formal maupun non – formal yang memberikan kontribusi pada seseorang didalam pemecahan masalah, termasuk dalam melakukan atau menyelesaikan pekerjaan, sehingga seorang karyawan diharapkan mampu melakukan pekerjaan secara produktif.
2. Keterampilan, yaitu kemampuan dan penguasaan teknis operasional mengenai bidang tertentu yang bersifat kekayaan. Keterampilan berkaitan dengan kemampuan seseorang untuk melakukan atau menyelesaikan pekerjaan yang bersifat teknis. Dengan kemampuan yang dimiliki seorang karyawan diharapkan mampu menyelesaikan pekerjaan secara produktif.
3. Kemampuan, konsep ini jauh lebih luas karena dapat mencakup sejumlah kompetensi. Pengetahuan dan keterampilan termasuk faktor pembentuk kemauan.
4. Sikap, merupakan suatu kebiasaan yang dimiliki pola. Pola tersebut memiliki implikasi positif dalam hubungan dengan perilaku kerja seseorang. Perilaku manusia ditentukan oleh sikap – sikap yang telah tertanam dalam diri karyawan sehingga dapat mendukung kerja yang efektif.

Adapun paradigma penelitian ini dapat digambarkan sebagai berikut :



Keterangan:

Pengaruh Parsial : \_\_\_\_\_  
 Pengaruh Simultan : - - - - -

**Gambar 2. Kerangka Pemikiran**

### HIPOTESIS

Berdasarkan kerangka pemikiran di atas, maka hipotesis penelitian yang diajukan adalah sebagai berikut:

1. Diduga Motivasi Kerja dan Kemampuan Adaptasi berpengaruh secara simultan terhadap Produktivitas Kerja
2. Diduga Motivasi Kerja berpengaruh secara parsial terhadap Produktivitas Kerja
3. Diduga Kemampuan Adaptasi berpengaruh secara parsial terhadap Produktivitas Kerja

### METODE PENELITIAN

#### Jenis Penelitian

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif deskriptif dengan pendekatan survey. Adapun digunakannya metode ini adalah untuk mendapatkan data secara alamiah dari tempat penelitian. Penulis melakukan studi kasus dalam pengumpulan data dan melalui media kuisisioner yang disebarakan pada responden yang sudah ditentukan sebelumnya.

#### Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di Bagian Barecore PT. Albasi Priangan Lestari Kota Banjar.

#### Metode Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data berdasarkan sumber data dalam penelitian ini penulis menggunakan metode sebagai berikut:

##### 1. Penelitian Lapangan

Mengumpulkan data dengan melakukan survei lapangan yang berhubungan dengan masalah yang diteliti.

##### a. Wawancara

Wawancara menurut Sugiyono (2019:231) wawancara digunakan sebagai teknik pengumpulan data apabila peneliti ingin melakukan studi pendahuluan untuk menemukan permasalahan yang wajib diteliti, tetapi juga apabila peneliti ingin mengetahui hal-hal berasal responden yang lebih mendalam. Teknik pengumpulan data ini mendasarkan diri pada laporan tentang diri sendiri atau self-report, atau setidaknya pada pengetahuan dan keyakinan pribadi.

##### b. Kuesioner

Menurut Sugiyono (2019:142) angket atau kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab. Tipe pertanyaan dalam angket dibagi menjadi dua, yaitu: terbuka dan tertutup.

##### c. Survei

Mengumpulkan data yang dilakukan dengan carameninjau atau mengunjungi perusahaan yang bersangkutan secara langsung.

##### 2. Studi Kepustakaan

Mengumpulkan data dengan cara membaca atau mempelajari.

- a. Jurnal  
Data pendukung yang berhubungan dengan penelitian yang dibahas berbagai macam ilmu pendidikan.
- b. Internet  
Dengan cara mencari data-data yang berhubungan dengan topik penelitian yang telah dipublikasikan pada internet.

## Metode Analisis Data

Dalam penelitian ini alat analisis data yang akan digunakan penulis Analisis Regresi Linear Berganda dengan Rumus sebagai berikut:

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + e$$

Keterangan:

- Y = Produktivitas Kerja  
 a = Konstanta dari keputusan regresi,  
 b<sub>1</sub> = Koefisien regresi variabel X<sub>1</sub> (Motivasi),  
 b<sub>2</sub> = Koefisien regresi variabel X<sub>3</sub> (Kemampuan Adaptasi)  
 e = eror/variabel lain yang tidak diteliti.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Hasil Uji Asumsi Klasik Uji Normalitas

Tabel 1. Hasil Uji Normalitas

#### One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		60
Normal Parameters <sup>a, b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2845.505792
Most Extreme Differences	Absolute	.066
	Positive	.063
	Negative	-.066
Test Statistic		.066
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 <sup>c, d</sup>

- a. Test distribution is Normal.
- b. Calculated from data.
- c. Lilliefors Significance Correction.
- d. This is a lower bound of the true significance.

Berdasarkan uji normalitas uji *Kolmogorov Smirnov* menunjukkan signifikansi 0.200 > 0.05. Maka dapat disimpulkan bahwa model regresi ini berdistribusi normal karena menunjukkan nilai signifikansi lebih dari 0.05 sehingga uji normalitas terpenuhi.

**Uji Multikolinearitas**

**Tabel 2. Hasil Uji Multikolinearitas**

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	4924.679	2401.529		2.051	.045		
	X1	.248	.091	.287	2.717	.009	.599	1.670
	X2	.354	.065	.574	5.435	.000	.599	1.670

a. Dependent Variable: Y

Berdasarkan hasil uji multikolinieritas menunjukkan bahwa nilai VIF Motivasi Kerja  $1.670 < 10$ , dan nilai VIF Kemampuan Adaptasi  $1.670 < 10$ , dengan nilai *olerance* Motivasi Kerja  $0.599 > 0.10$ , dan nilai *tolerance* Kemampuan Adaptasi  $0.599 > 0.10$ . Maka dapat disimpulkan Motivasi Kerja dan Kemampuan Adaptasi tidak terjadi Multikolinieritas sehingga uji multikolinieritas terpenuhi.

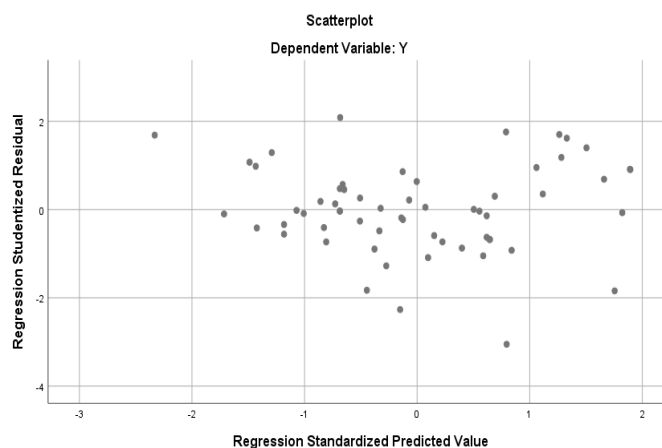
**Uji Heteroskedastisitas**

**Tabel 3. Hasil Uji Heteroskedastisitas**

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-142.241	1538.120		-.092	.927
	X1	.019	.058	.055	.329	.744
	X2	.043	.042	.172	1.029	.308

a. Dependent Variable: RES2



**Gambar 3. Hasil Uji Heteroskedastisitas**

Berdasarkan Uji Heteroskedastisitas dapat diketahui bahwa uji *glejser* menunjukkan signifikansi variabel Motivasi Kerja  $0.744 > 0.05$  dan nilai signifikansi variabel Kemampuan Adaptasi  $0.308 > 0.05$ . Maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi masalah heteroskedastisitas, sehingga uji heteroskedastisitas terpenuhi.

## Uji Autokorelasi

Tabel 4. Hasil Uji Autokorelasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.787 <sup>a</sup>	.620	.606	2894.997	2.105

a. Predictors: (Constant), X2, X1

b. Dependent Variable: Y

Berdasarkan hasil uji autokorelasi dapat diketahui bahwa nilai Durbin Watson terletak antara dua sampai dengan (4-du) yaitu  $du (1.651) < \text{durbin Watson} (2.105) < (2.348)$ . Maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi masalah autokorelasi, sehingga uji autokorelasi terpenuhi.

Tabel 5. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Correlations		
		B	Std. Error	Beta			Zero-order	Partial	Part
1	(Constant)	4924.679	2401.529		2.051	.045			
	X1	.248	.091	.287	2.717	.009	.650	.339	.222
	X2	.354	.065	.574	5.435	.000	.755	.584	.444

a. Dependent Variable: Y

Berdasarkan hasil olah data yang tersaji dalam, tabel koefisien regresi menunjukkan nilai koefisien dalam persamaan regresi linear berganda. Standar persamaan regresi linear berganda dapat diperoleh sebagai berikut :

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 e$$

$$Y = 4924.679 + 0,248 + 0,354$$

Persamaan tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut :

- Nilai konstanta pada persamaan di atas adalah sebesar 4924.679 menunjukkan bahwa jika motivasi kerja ( $X_1$ ) dan kemampuan adaptasi ( $X_2$ ) memiliki nilai 0 artinya kedua variabel tersebut tidak mengalami perubahan, maka nilai Produktivitas Kerja ( $Y$ ) adalah sebelah 4924.679
- Nilai koefisien regresi motivasi kerja ( $X_1$ ) sebesar 0,248 artinya apabila variabel motivasi kerja dinaikan dalam satu satuan maka akan terjadi kenaikan terhadap Produktivitas Kerja ( $Y$ ) sebesar besaran kenaikan dikalikan 0,248, dengan asumsi Kemampuan Adaptasi tidak berubah (Konstan).
- Nilai koefisien regresi kemampuan adaptasi ( $X_2$ ) sebesar 0,354 artinya apabila variabel kemampuan adaptasi ( $X_2$ ) dinaikan dalam satu satuan maka akan terjadi kenaikan terhadap produktivitas kerja ( $Y$ ) sebesar besaran kenaikan dikalikan 0,354, dengan asumsi Motivasi Kerja tidak berubah (Konstan).

Tabel 6. Hasil Uji Simultan

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.787 <sup>a</sup>	.620	.606	2894.997

a. Predictors: (Constant), X2, X1

Nilai koefisien korelasi ( $R$ ) adalah 0,787 yang menunjukkan bahwa keeratan motivasi kerja ( $X_1$ ) dan kemampuan adaptasi ( $X_2$ ) dengan produktivitas kerja ( $Y$ ) termasuk dalam klasifikasi kuat karena berada

dalam kriteria 0,60 – 0,799. Maka dapat diartikan semakin sering dan semakin banyak karyawan mendapatkan Motivasi baik itu dari rekan kerja maupun atasan dalam bekerja menuntaskan pekerjaan yang telah menjadi tanggung jawabnya maka akan berpengaruh terhadap meningkatnya produktivitas kerja (Y) karyawan bagian barcode PT. Albasi Priangan Lestari.

Nilai koefisien determinasi dilakukan untuk mengetahui besarnya pengaruh motivasi kerja ( $X_1$ ) dan kemampuan adaptasi ( $X_2$ ) terhadap produktivitas kerja (Y). menurut hasil penelitian nilai koefisien determinasi (*R Square*) adalah 0,620 (lampiran 6) maka dapat dikatakan besarnya pengaruh motivasi kerja ( $X_1$ ) dan kemampuan adaptasi ( $X_2$ ) terhadap produktivitas kerja (Y) secara simultan pada PT. Albasi Priangan Lestari adalah 62% dan sisanya sebesar 38% dipengaruhi oleh faktor lain.

**Tabel 7. Hasil Simultan**

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	778451139.9	2	389225569.9	46.441	.000 <sup>b</sup>
	Residual	477717289.5	57	8381005.080		
	Total	1256168429	59			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X2, X1

Tingkat signifikan dari pengaruh motivasi kerja ( $X_1$ ) dan kemampuan adaptasi ( $X_2$ ) terhadap produktivitas kerja (Y) sebesar  $0,000 < 0,05$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima yang berarti menyebutkan bahwa motivasi kerja ( $X_1$ ) dan kemampuan adaptasi ( $X_2$ ) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja (Y).

**Tabel 8. Hasil Uji Parsial**

Coefficients <sup>a</sup>									
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Correlations		
		B	Std. Error	Beta			Zero-order	Partial	Part
1	(Constant)	4924.679	2401.529		2.051	.045			
	X1	.248	.091	.287	2.717	.009	.650	.339	.222
	X2	.354	.065	.574	5.435	.000	.755	.584	.444

a. Dependent Variable: Y

Hasil signifikan pengaruh motivasi kerja ( $X_1$ ) terhadap produktivitas kerja (Y) secara parsial dilihat dari nilai sig sebesar  $0.009 < 0.05$ . Demikian  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima yang berarti bahwa motivasi kerja ( $X_1$ ) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja (Y).

Hasil signifikan pengaruh kemampuan adaptasi ( $X_2$ ) terhadap produktivitas kerja (Y) secara parsial dilihat dari nilai sig sebesar  $0.000 < 0.05$ . Demikian  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima yang berarti bahwa kemampuan adaptasi ( $X_2$ ) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja (Y).

## KESIMPULAN DAN SARAN

### Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dikemukakan, maka dapat disimpulkan bahwa:

1. Motivasi Kerja Karyawan Bagian Barecore PT. Albasi Priangan Lestari sudah baik. Hal ini berarti Karyawan Bagian Barecore PT. Albasi Priangan Lestari memiliki tingkat Motivasi yang sangat baik dalam bekerja. Kemampuan Adaptasi Karyawan Bagian Barecore PT. Albasi Priangan Lestari sudah baik. Hal ini berarti bahwa Karyawan Bagian Barecore PT. Albasi Priangan Lestari memiliki kemampuan beradaptasi yang baik. Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Barecore PT. Albasi Priangan Lestari sudah sangat baik. Hal ini berarti bahwa Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Barecore PT. Albasi Priangan Lestari sudah sesuai dengan standar yang telah ditentukan.

2. Motivasi Kerja dan Kemampuan Adaptasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Barecore PT. Albasi Priangan Lestari.
3. Motivasi Kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Barecore PT. Albasi Priangan Lestari.
4. Kemampuan Adaptasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Barecore PT. Albasi Priangan Lestari.

## Saran

Dari hasil penelitian, analisis data sampai pada kesimpulan yang telah diambil, maka telah dikemukakan saran sebagai berikut :

1. Bagi Perusahaan  
Secara keseluruhan Motivasi Kerja yang dimiliki oleh pegawai sudah sangat baik. Namun ada hal yang harus dipertimbangkan kembali salah satunya dalam hal menetapkan gaji karyawan, karena masih ada karyawan yang merasa gaji yang diterimanya belum sesuai dengan pekerjaan yang ia jalankan. Secara keseluruhan Kemampuan Adaptasi yang dimiliki oleh Karyawan Bagian Barecore PT. Albasi Priangan Lestari sudah baik. Namun hal tersebut perlu ditingkatkan kembali agar karyawan mampu beradaptasi dengan baik tidak hanya dengan atasan tetapi juga dengan pegawai lain serta lingkungan kerja. Secara keseluruhan Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Barecore PT. Albasi Priangan Lestari sudah sangat baik. Namun, baik atasan ataupun karyawan perlu meningkatkan kembali hal-hal yang mampu mempengaruhi tingkat Produktivitas Kerja tersebut seperti standar pencapaian kerja, tingkat pemahaman pegawai akan pekerjaan yang harus dilakukan. Selain itu, PT. Albasi Priangan Lestari juga bisa melaksanakan *upgrading* atau pelatihan yang nantinya mampu meningkatkan Produktivitas Kerja Karyawan.
2. Bagi Peneliti Lain  
Disarankan melakukan penelitian dengan menambah variabel atau indikator lain yang dapat mempengaruhi Produktivitas Kerja yang tidak diteliti dalam penelitian ini seperti Disiplin Kerja, Komunikasi, dan lainnya.

## DAFTAR PUSTAKA

- Alfatha, Muhammad Yusuf. 2018. "Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik Dan Mutu Informasi Terhadap Produktivitas Karyawan Dengan Perilaku Adaptif Sebagai Variabel Intervening." *Diponegoro Journal Of Management* 7(4).
- Annisa, Nurul. 2016. "Pengaruh Persepsi karyawan tentang teamwork dan Motivasi Kerja terhadap Produktivitas Kerja melalui Loyalitas karyawan PT. Premium Lampung." *Jurnal Edukasi Ekobis* 4(4).
- Arifin, Yusuf. 2016. "Pengaruh Stres Kerja dan Motivasi terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada Bagian Produksi PT. Djarum Kudus." *library.gunadarma.ac.id*.
- Azhari, Rizki. 2020. "Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Pt. Indomarco Prismatama (Indomaret Area Sukaraja Sukabumi)." *Jurnal Mahasiswa Manajemen* 1(2).
- Burso, Muhammad. 2018. *Teori-Teori Manajemen Sumber daya Manusia*. Jakarta: Prenada Media.
- Cherny, Kintan Benvia, dan Dwi Kartikasari. 2017. "Pengaruh Stres Dan Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT Epon Batam." *Jurnal Akuntansi, Ekonomi Dan Manajemen Bisnis* 5(1):80. doi: 10.30871/jaemb.v5i1.306.
- Ghozali, Imam. 2018. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 25*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Goleman, Daniel. 2015. *Emotional Intelligence*. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka.
- Hasibuan, Malayu S. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Revisi. Jakarta: Bumi Aksara.
- Kamila, Mahrunnisa Himda. 2022. "Pengaruh Kemampuan Adaptasi, Skill Development, dan Keyakinan Diri terhadap Produktivitas Kinerja Karyawan PT. Djaya Mandiri Indonesia." *Jurnal Ilmu Ekonomi dan Sosial* 20(2).
- Koller, Tejeriro, dan Manuel Ramon. 2016. "Exploring Adaptability in Organization." *Journal of Organization Change Management*, 29(6):837–54.
- Laksmiari, Ni Putu Pradita. 2019. "Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Perusahaan Teh Bunga Teratai Di Desa Patemon Kecamatan Serrit." *Jurnal Pendidikan Ekonomi Undiksha* 11(1).
- Maduka, Chukwuma Edwin, dan Obiefuna Okafor. 2014. "Effect of Motivation on Employee Productivity: A Study of Manufacturing Companies in Nnewi." *International Journal of Managerial Studies and*

*Research* 2(7):137–47.

- Mangkunegara, A. Anwar Prabu. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Miles, Raymond E., Charles C. Snow, Alan D. Meyer, dan Henry J. Coleman. 1978. "Organizational Strategy, Structure, and Process." *The Academy of Management Review* 3(3).
- Moekijat. 2019. *Manajemen Kepegawaian*. Revisi. Bandung: Mandar Maju.
- Mondy, R. Wayne, dan Robert M. Noe. 2019. *Human Resources Management*. 1 ed. Jakarta: Erlangga.
- Pinder, James A., Rob Schmidt, Simon Austin, Alistair Gibb, dan Jim Saker. 2017. "What is meant by adaptability in buildings?" *Facilities* 35(1–2):2–20. doi: 10.1108/F-07-2015-0053.
- Ployhart, Robert E., dan Paul D. Bliese. 2006. "Understanding Adaptability: A Prerequisite For Effective Performance Within Complex Environments." *Understanding Adaptability: A Prerequisite For Effective Performance Within Complex Environments*.
- Pulakos, Elaine D., dan Rose A. Mueller-Hanson. 2018. *Transforming Performance Management to Drive Performance An Evidence-based Roadmap*. New York: Routledge.
- Purwanto, Ngalm. 2018. *Psikologi Pendidikan*. Bandung: PT. Remaja Rosda Karya.
- Risnawati, Wiri Wirastuti, Syahir Natsir, Niluh Putu Evvy Rosanty, Adfiyani Fadjar, Munawarah, dan Fera. 2022. "Adaptasi Dan Kolaborasi Menuju Koperasi Inovatif Kota Palu." *Sasambo: Jurnal Abdimas (Journal of Community Service)* 4(4):698–707. doi: 10.36312/sasambo.v4i4.927.
- Rohadi, Teguh Tri. 2016. "Pengaruh Kemampuan Adaptasi Dengan Lingkungan, Perilaku Masyarakat Dan Stres Kerja Terhadap Produktivitas Yang Berdampak Pada Kinerja Pemetik Teh (Studi Kasus Di Perkebunan Teh Medini Kabupaten Kendal)." *Journal of Management* 2(2).
- Sedarmayanti. 2017. *Perencanaan dan Pengembangan SDM untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja dan Produktivitas Kerja*. Bandung: PT Refika Aditama.
- Sinungan, Muchdarsyah. 2009. *Produktivitas: Apa dan Bagaimana*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sugiyono. 2019. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sulistiyani, Ambar Teguh, dan Rosidah. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia : Pendekatan Teoritik dan Praktik untuk Organisasi Publik*. Yogyakarta: Gava Media.
- Sutrisno, dan Bayu Kurniawan. 2020. "Analisis Kemampuan Adaptasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Di Universitas PGRI Semarang." *Jurnal Ekonomi, Manajemen dan Akuntansi* 1(2).
- Suwanto, dan Doni Juni Priansa. 2018. *Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis*. 6 ed. Bandung: Alfabeta.
- Taruh, Ferdinatus. 2020. *Motivasi Kerja*. Yogyakarta: CV Budi Utama.
- Tohardi, Ahmad. 2017. *Pemahaman Praktis Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Yusuf, Burhanuddin. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia di Lembaga Keuangan Syariah*. Jakarta: Rajawali Pers.