

The Influence Of Work Motivation And Adaptation Ability On Work Productivity (PT Tjiwulan Putra Mandiri Employee Survey Tasikmalaya City)

Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kemampuan Adaptasi Terhadap Produktivitas Kerja (Survey Pada Karyawan Tailor PT Tjiwulan Putra Mandiri Kota Tasikmalaya)

Asep Parid ^{1*)}; Barin Barlian ²⁾; Arif ³⁾

^{1,2,3)} Study Program Of management, Faculty Of Economic and Business, Universitas Perjuangan Tasikmalaya

Email: ¹⁾ asepfarid994@gmail.com ; ²⁾ barinbarlian@unper.ac.id ; ³⁾ arif@unper.ac.id

ARTICLE HISTORY

Received [29 Agustus 2024]
Revised [5 Oktober 2024]
Accepted [8 Oktober 2024]

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 Tjiwulan Putra Mandiri Kota Tasikmalaya. Metode yang digunakan penelitian ini adalah metode survey dengan menggunakan data yang diperoleh langsung melalui kuesioner yang disebar pada 70 responden yang merupakan karyawan di PT Tjiwulan Putra Mandiri Kota Tasikmalaya. Teknik yang digunakan dalam penelitian adalah regresi linear berganda. Berdasarkan hasil penelitian dapat diketahui bahwa motivasi kerja dan kemampuan adaptasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan PT Tjiwulan Putra Mandiri Kota Tasikmalaya. Motivasi Kerja secara Parsial berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan PT Tjiwulan Putra Mandiri Kota Tasikmalaya. Kemampuan Adaptasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan PT Tjiwulan Putra Mandiri Kota Tasikmalaya.

ABSTRACT

This research was conducted with the aim of determining the influence of work motivation and adaptability on the work productivity of employees of PT Tjiwulan Putra Mandiri, Tasikmalaya City. The method used in this research is a survey method using data obtained directly through questionnaires distributed to 70 respondents who are employees at PT Tjiwulan Putra Mandiri, Tasikmalaya City. The technique used in the 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 employees of PT Tjiwulan Putra Mandiri, Tasikmalaya City. Partial Work Motivation has a significant influence on the work productivity of PT Tjiwulan Putra Mandiri employees in Tasikmalaya City. Partial Adaptation Ability has a significant effect on the work productivity of PT Tjiwulan Putra Mandiri employees in Tasikmalaya City.

PENDAHULUAN

Kemajuan sebuah organisasi tidak akan lepas dari keberadaan pengaruh sumber daya manusia yang ada didalamnya. Sumber daya manusia karena merupakan aset bagi perusahaan atau organisasi dalam menjalankan kegiatan nya untuk upaya mencapai tujuan. Di dalam suatu organisasi manusia merupakan salah satu unsur terpenting, tanpa adanya manusia peran faktor yang dibutuhkan telah tersedia tidak akan maksimal tanpa adanya sumber daya manusia. Karena manusia penggerak dan penentu jalanya suatu organisasi. Sumber daya manusia menjadi salah satu aset penting bagi organisasi untuk 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 ingin lebih maju dari pada yang lain atau pegawainya mempunyai prestasi, karena dengan memiliki sumber daya manusia yang unggul akan memberikan

sumbangan yang optimal bagi organisasi. Selain itu jika individu di suatu organisasi berjalan efektif maka otomatis organisasi tersebut mengalami kemajuan atau kelangsungan suatu organisasi ditentukan oleh kinerja pegawainya. 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 baik (Hasibun 2019:87).

Produktivitas kerja adalah ukuran efisiensi atau hasil yang dihasilkan oleh pekerja dalam suatu waktu periode tertentu. salah satu faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja yaitu Motivasi Kerja dan Kemampuan Adaptasi. Menurut Schindehute dan Moris dalam jurnal Hg. Suseno dan Aloysius (2018:97), Adaptasi dapat didefinisikan sebagai tindakan-tindakan para pelaku usaha (enterpreneur) dan timnya dalam memproses masukan-masukan informasi dari lingkungannya dan membuat penyesuaian-penyesuaian yang cepat.

Motivasi Kerja merupakan bagian komponen yang sangat penting dalam mempengaruhi emosional karyawan dalam melakukan pekerjaannya. Dengan memperhatikan hal tersebut, akan memberikan motivasi kepada karyawan untuk bekerja, maka akan membawa pengaruh terhadap kegairahan atau semangat pegawai dalam bekerja (Hasibun 2019:65).

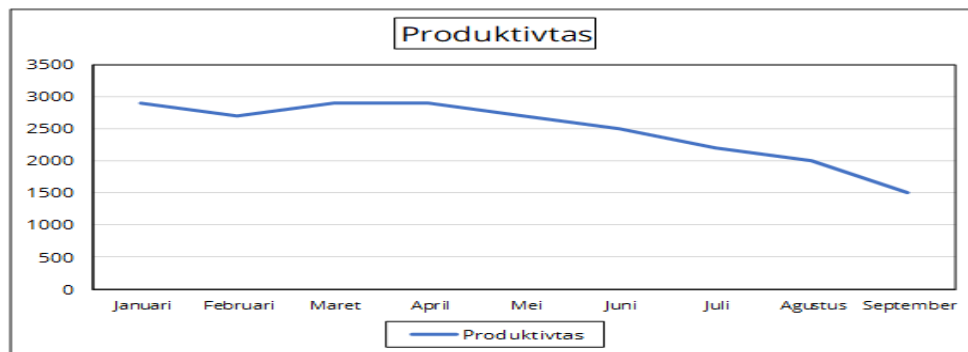
Motivasi berfungsi sebagai penggerak atau dorongan kepada para karyawan agar mau bekerja dengan giat demi tercapainya tujuan perusahaan secara baik. Pemberian motivasi juga banyak jenisnya diantaranya seperti pemberian kompensasi yang layak dan adil, pemberian penghargaan, pemberian bonus dan sebagainya.

Ini semua dimaksudkan agar para karyawan dapat bekerja dengan baik dan merasa senang dengan semua tugas yang diembanya serta merasa lebih nyaman. Tujuanya agar para karyawan saling menghargai hak dan kewajiban agar tercipta suasana kerja yang kondusif dan menjadi disiplin karena termotivasi tugasnya dalam perusahaan. Selain motivasi, karyawan juga harus mempunyai kemampuan adaptasi yang baik guna untuk mempermudah pekerjaan dan saling beradaptasi dengan karyawan lain supaya tercipta kenyamanan dalam bekerja. Perilaku yang dapat dilakukan oleh seorang karyawan antara lain, harus mengenali perasaan diri sendiri, mampu membaca perasaan orang lain, tidak mudah tersinggung, menjadi pendengar yang baik dan berpikiran terbuka.

Permasalahan yang ada pada karyawan PT Tjiwulan Putra Mandiri Kota Tasikmalaya yaitu kurangnya kemampuan adaptasi karyawan setelah masa pandemi berakhir, Hal tersebut dibuktikan dengan menurunnya kinerja karyawan dalam memenuhi keinginan konsumen. Ini dikarenakan banyaknya dari banyaknya pesaing yg semakin banyak sedangkan permintaan konsumen berkurang, dari segi orderan yang menurun yang bekerja di PT Tjiwulan Putra Mandiri Kota Tasikmalaya setelah pada tahun 2023 perusahaan ini memutuskan untuk memberhentikan 45 karyawan. Khususnya di bagian sewing atau produksi selama 9 bulan terakhir mengalami penurunan karyawan.

Jumlah karyawan di PT Tjiwulan Putra Mandiri Kota Tasikmalaya 500 karyawan, Sedangkan untuk bagian sewing atau produksi sebanyak 230. Menurut HRD atau Personalia Bapak Dadi, hal tersebut terjadi dari segi orderan yang berkurangnya, banyaknya pesaing baru serta pandemi covid karena kurangnya kemampuan karyawan dalam menyesuaikan dan memahami cara kerjanya terlebih lagi di bagian sewing atau produksi merupakan jantung perusahaan. Sehubungan dengan hal tersebut, motivasi dan kemampuan adaptasi merupakan hal yang sangat penting dalam suatu perusahaan, karena dapat meningkatkan produktivitas karyawan. PT. Tjiwulan Putra Mandiri adalah perusahaan yang bergerak di bidang garment berupa gamis dan gamis bordir. PT. Tjiwulan Putra Mandiri adalah perusahaan yang menyerap tenaga kerja yang sangat banyak khususnya menciptakan lapangan pekerjaan bagi penduduk lingkungan sekitar. Berikut grafik produktivitas kerja bagian Tailor PT Tjiwulan Putra Mandiri pada tahun 2023 :

Gambar 1 Grafik Produktivitas Bagian Sewing Atau Produksi Pt Tjiwulan Putra Mandiri Tahun 2023



Sumber: PT Tjiwulan Putra Mandiri Tasikmalaya

Berdasarkan Gambar dapat dilihat bahwa produktivitas karyawan di bagian Sewing atau Produksi PT Tjiwulan Putra Mandiri pada Januari 2023 adalah 2900 pcs. Pada bulan Februari mengalami penurunan sebesar 2700 pcs. Pada bulan Maret – April 2023 mengalami kenaikan 2900 pcs. Pada bulan Mei 2023 mengalami penurunan 2700 pcs. Pada bulan Juni 2023 mengalami penurunan 2500 pcs. Pada bulan Juli 2023 mengalami penurunan 2200 pcs. Pada bulan Agustus 2023 mengalami penurunan 2000 pcs. Pada bulan September 2023 mengalami penurunan 1500 pcs. Di PT Tjiwulan Putra Mandiri, Target produksi yaitu 2000 perhari karena ditarget 1 grup harus mendapatkan 500 pcs, disini terdapat 4 line (grup), 1 line 40 orang perhari harus mendapatkan 500 pcs. 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 dalam bekerja. Maka dari itu, motivasi kerja yang baik akan mendapatkan hasil produktivitas yang meningkat.

LANDASAN TEORI

Motivasi Kerja

Menurut Hafidzi dkk (2019 : 52) “Menyatakan bahwa motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mampu bekerjasama, bekerja efektif, dan terintegritas dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan. Motivasi adalah suatu yang pokok yang menjadikan dorongan bagi seseorang untuk bekerja”. Menurut McClelland yang diterjemahkan Suwanto (2020 : 161) “Seperangkat kekuatan baik yang berasal dari dalam diri maupun dari luar diri seseorang yang mendorong untuk memulai berperilaku kerja sesuai dengan format, arah, intensitas dan jangka waktu tertentu”. 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”.

Berdasarkan definisi diatas dapat disimpulkan motivasi adalah berbagai usaha yang dilakukan oleh manusia tentunya untuk memenuhi keinginan dan kebutuhannya. Namun, agar keinginan dan kebutuhannya dapat terpenuhi tidaklah mudah didapatkan apabila tanpa usaha yang maksimal. Dalam pemenuhan kebutuhannya, seseorang akan berperilaku sesuai dengan dorongan yang dimiliki dan apa yang mendasari perilakunya.

Kemampuan Adaptasi

Menurut Smith dan Webster (2018: 68) “Kemampuan beradaptasi merupakan faktor penggerak adanya inovasi dan menjadi aspek penting dari inovasi karena individu harus siap untuk dinilai dan beradaptasi agar bisa menghasilkan luaran inovatif”. Menurut Pulakos dan Mueller-Hanson (2018:301) “Kemampuan adaptasi dalam bekerja adalah kemampuan untuk merespon

sebuah 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". Menurut Risnawati et.al (2022:703) "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".

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.

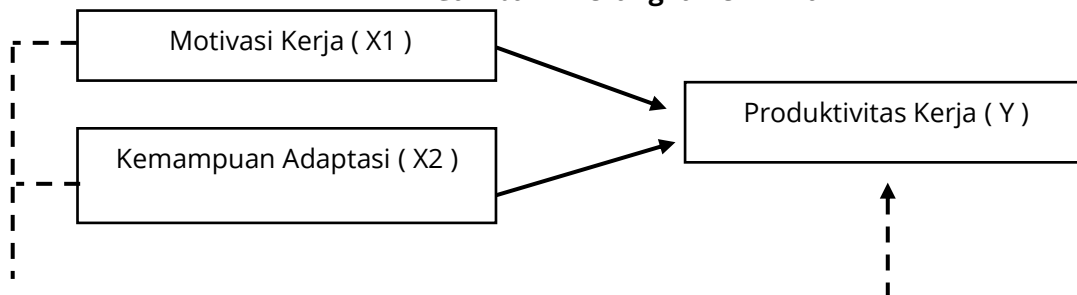
Produktivitas Kerja

Menurut Yusuf (2018:344) "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 Simungan dan 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 fisik atau bisa juga disebut kemampuan keterampilan".

Menurut Sukardi (2021) "Menyatakan bahwa produktivitas kerja adalah suatu keberhasilan individu dalam mengerjakan tugasnya yang bisa dilihat dari segi dimensi keterikatan, keahlian merencanakan, daya usaha dalam pekerjaan dan produktivitas kerja karyawan secara keseluruhan". 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.

Dalam penelitian ini terdapat Paradigma Penelitian di gambarkan pada gambar berikut ini ;

Gambar 2 Kerangka Pemikiran



Keterangan :

Pengaruh Parsial : _____

Pengaruh Simultan : - - - - -

METODE PENELITIAN

Metode Penelitian

Metode penelitian yang digunakan untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja dan kemampuan adaptasi terhadap produktivitas kerja adalah metode penelitian kuantitatif. Metode survei digunakan untuk mendapatkan data dari tempat tertentu yang alamiah, tetapi penelitian melakukan perlakuan dalam pengumpulan data, misalnya dengan mengedarkan kuesioner, test, wawancara terstruktur dan sebagainya. (Sugiyono, 2018) .

Alat Analisis Data

Dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi linear berganda.

$$Y = a + b_1x_1 + b_2x_2 + e$$

Keterangan :

Y = Produktivitas Kerja

a = Konstanta dari keputusan regresi,

b₁ = Koefisien regresi variabel X₁ (Motivasi),

b₂ = Koefisien regresi variabel X₃ (Kemampuan Adaptasi)

e = error/variabel lain yang tidak diteliti.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Uji Validitas

Tabel 2 Hasil Uji Validitas Kuesioner (X₁)

Item Pernyataan	Nilai R Tabel	Nilai R Hitung	Keterangan
X1_1	0.235	0,518	Valid
X1_2	0.235	0,619	Valid
X1_3	0.235	0,512	Valid
X1_4	0.235	0,398	Valid
X1_5	0.235	0,379	Valid
X1_6	0.235	0,455	Valid
X1_7	0.235	0,448	Valid
X1_8	0.235	0,472	Valid
X1_9	0.235	0,501	Valid
X1_10	0.235	0,637	Valid
X1_11	0.235	0,431	Valid
X1_12	0.235	0,491	Valid

Sumber: Data dan Hasil Penelitian Yang Diolah Peneliti (2024)

Berdasarkan tabel hasil uji validitas Motivasi Kerja (X₁) diatas, dapat disimpulkan bahwa semua variabel penelitian dapat dikatakan valid, hal ini berdasarkan $r_{hitung} > r_{tabel}$.

Tabel 3 Hasil Uji Validitas Kuesioner (X₂)

Item Pernyataan	Nilai R Tabel	Nilai R Hitung	Keterangan
X2_1	0.235	0,581	Valid
X2_2	0.235	0,606	Valid
X3_3	0.235	0,538	Valid
X4_4	0.235	0,598	Valid
X5_5	0.235	0,593	Valid
X6_6	0.235	0,652	Valid

Sumber: Data dan Hasil Penelitian Yang Diolah Peneliti (2024)

Berdasarkan tabel hasil uji validitas Kemampuan Adadptasi (X₂) diatas, dapat disimpulkan bahwa semua variabel penelitian dapat dikatakan valid, hal ini berdasarkan $r_{hitung} > r_{tabel}$.

Tabel 4 Hasil Uji Kuesioner (Y)

Item Pernyataan	Nilai R Tabel	Nilai R Hitung	Keterangan
Y_1	0.235	0,671	Valid
Y_2	0.235	0,678	Valid
Y_3	0.235	0,394	Valid
Y_4	0.235	0,305	Valid
Y_5	0.235	0,470	Valid
Y_6	0.235	0,383	Valid
Y_7	0.235	0,528	Valid
Y_8	0.235	0,715	Valid

Sumber: Data dan Hasil Penelitian Yang Diolah Peneliti (2024)

Berdasarkan tabel hasil uji validitas Produktivitas Kerja (Y) diatas, dapat disimpulkan bahwa semua variabel penelitian dapat dikatakan valid, hal ini berdasarkan $r_{hitung} > r_{tabel}$.

Uji Reliabilitas

Tabel 5 Hasil Uji Reliabilitas Motivasi Kerja (X1)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,707	12

Tabel 6 Hasil Uji Reliabilitas Kemampuan Adaptasi (X2)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,633	6

Tabel 7 Hasil Uji Reliabilitas Produktivitas Kerja (Y)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,620	8

Sumber: Data dan Hasil Penelitian Yang Diolah Peneliti (2024)

Berdasarkan tabel hasil uji reliabilitas terhadap variabel independen dan dependen didapatkan hasil, variabel Motivasi Kerja (X1) diketahui nilai cronbach's alpha sebesar 0,707 > 0,60 dan dapat dikatakan reliabel, variabel Kemampuan Adaptasi (X2) diketahui nilai cronbach's alpha sebesar 0,633 > 0,60 dan dapat dikatakan reliabel, dan adapun variabel Produktivitas Kerja (Y) diketahui nilai cronbach's alpha sebesar 0,620 > 0,60 dan dapat dikatakan reliabel.

Uji Normalitas

Tabel 8 Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		70
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	3,04158882
Most Extreme Differences	Absolute	,059
	Positive	,058
	Negative	-,059
Test Statistic		,059
Asymp. Sig. (2-tailed) ^c		,200 ^d

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

Berdasarkan hasil 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 9 Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients ^a							
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error				Tolerance	VIF
1 (Constant)	12,324	3,748		3,288	,002		
X1	,239	,074	,353	3,256	,002	,881	1,135
X2	,357	,120	,323	2,979	,004	,881	1,135

a. Dependent Variable: Y

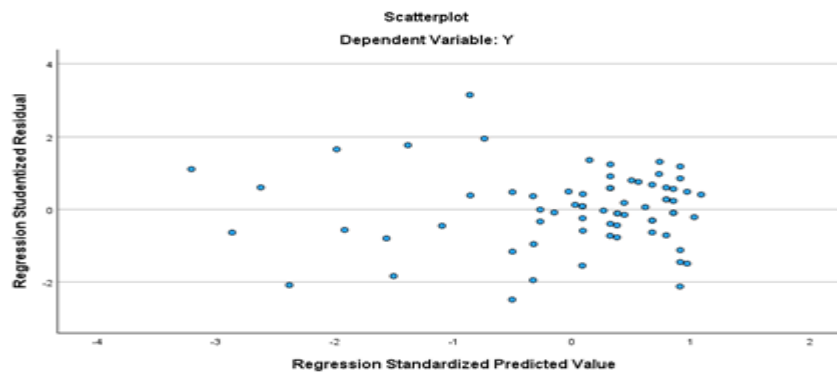
Berdasarkan hasil uji multikolinearitas menunjukkan bahwa nilai VIF motivasi kerja $1.135 < 10$, dan nilai VIF Kemampuan Adaptasi $1.135 < 10$, dengan nilai tolerance Motivasi Kerja $0,881 > 0,10$, dan nilai tolerance Kemampuan Adaptasi $0,811 > 0,10$. Maka dapat disimpulkan Motivasi Kerja dan Kemampuan Adaptasi tidak terjadi multikolinearitas sehingga uji multikolinearitas terpenuhi.

Uji Heteroskedastisitas

Tabel 10 Hasil Uji Heteroskedastisitas

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
	B	Std. Error	Beta	t	
1 (Constant)	,839	2,915		,288	,774
X1	,037	,051	,091	,739	,463
X2	-,068	,069	-,121	-,982	,330

a. Dependent Variable: ABS_RESS

Gambar 5 Hasil Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance residual satu pengamatan ke pengamatan yang lainnya. Metode yang digunakan dalam penelitian ini ialah uji glejser dengan cara meregresikan variabel dependen terhadap nilai absolute residual. Bila hasil signifikansi lebih besar dari 0,05 maka tidak terjadi heteroskedastisitas dalam model regresi berganda dan apabila hasil signifikansi lebih kecil dari 0,05 maka terjadi heteroskedastisitas dalam model regresi.

Berdasarkan Uji Heteroskedastisitas dapat diketahui bahwa uji glejser menunjukkan signifikansi variabel Motivasi Kerja $0,463 > 0,05$ dan nilai signifikansi variabel Kemampuan Adaptasi $0,330 > 0,05$. Maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi masalah heteroskedastisitas, sehingga uji heteroskedastisitas terpenuhi.

Uji AutoKorelasi

Tabel 11 Hasil Uji Autokorelasi**Model Summary^b**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,554 ^a	,307	,286	3,08665	2,080

a. Predictors: (Constant), X2, X1

b. Dependent Variable: Y

Berdasarkan hasil uji autokorelasi menunjukkan nilai DW 2,080, > -2 , $DW\ 2,080 < +2$, Model regresi ini dapat digunakan untuk penelitian menguji hipotesis artinya tidak terjadi autokorelasi.

Pembahasan

Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kemampuan Adaptasi Secara Simultan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Tailor PT. Tjiwulan Putra Mandiri

Tabel 12 Hasil Regresi Linear Berganda**Coefficients^a**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Correlations		
	B	Std. Error	Beta			Zero-order	Partial	Part
1 (Constant)	9,013	5,092		1,770	,081			
X1	,412	,088	,488	4,666	<,001	,516	,495	,480
X2	,185	,121	,159	1,521	,133	,245	,183	,157

a. Dependent Variable: Y

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

$$Y = 1X_1 + 2X_2 + e$$

$$Y = 9,013 + 0,412X_1 + 0,185X_2 + e$$

Persamaan tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut :

- Nilai konstanta pada persamaan di atas adalah sebesar 9,013 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 sebesar 9,013
- Nilai koefisien regresi motivasi kerja (X_1) sebesar 0,412 artinya apabila variabel motivasi kerja dinaikan dalam satu satuan maka akan terjadi kenaikan terhadap Produktivitas Kerja (Y) sebesar besaran kenaikan dikalikan 0,412 dengan asumsi Kemampuan Adaptasi tidak akan berubah (Konstan)
- Nilai koefisien regresi kemampuan adaptasi (X_2) sebesar 0,185 artinya apabila variabel kemampuan adaptasi (X_2) dinaikan dalam satu satuan maka akan terjadi kenaikan produktivitas kerja (Y) sebesar besaran kenaikan dikalikan 0,185 dengan asumsi Motivasi Kerja tidak akan berubah (Konstan)

Tabel 13 Hasil Uji Koefisien Korelasi dan Determinasi

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,539 ^a	,290	,269	1,22610

a. Predictors: (Constant), X_2 , X_1

Nilai koefisien korelasi (R) adalah 539 yang menunjukkan bahwa keeratan motivasi kerja (X_1) dan kemampuan adaptasi (X_2) dengan produktivitas kerja (Y) termasuk dalam klasifikasi moderat sedang karena berada dalam kriteria 0,50 – 0,75. 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 tailor PT. Tjiwulan Putra Mandiri.

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 0,290, maka dapat dikatakan besarnya pengaruh motivasi kerja (X_1) dan kemampuan adaptasi (X_2) terhadap produktivitas kerja (Y) secara simultan pada PT. Tjiwulan Putra Mandiri adalah 30% dan sisanya sebesar 70% dipengaruhi oleh faktor lain.

Tabel 14 Hasil Uji Simultan (Uji F)

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	41,220	2	20,610	13,710	<,001 ^b
	Residual	100,723	67	1,503		
	Total	141,943	69			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X_2 , X_1

Tujuan signifikan dari pengaruh motivasi kerja (X_1) dan kemampuan adaptasi (X_2) terhadap produktivitas kerja (Y) sebesar $0,001 < 0,05$ 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).

Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kemampuan Adaptasi Secara Parsial Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Tailor PT.Tjiwulan Putra Mandiri
Tabel 15 Hasil Uji Parsial (Uji T)

Coefficients ^a								
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Correlations		
	B	Std. Error	Beta			Zero-order	Partial	Part
1 (Constant)	9,013	5,092		1,770	,081			
X1	,412	,088	,488	4,666	<,001	,516	,495	,480
X2	,185	,121	,159	1,521	,133	,245	,183	,157

a. Dependent Variable: Y

Untuk mengetahui tingkat signifikan pengaruh motivasi kerja (X_1) terhadap produktivitas kerja (Y) secara parsial dilihat dari sig sebesar $0,001 < 0,05$. Demikian H_0 ditolak dan H_a diterima yang berarti bahwa motivasi kerja (X_1) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja (Y). Motivasi Kerja (X_1) menjadi salah satu faktor penting karena dapat menimbulkan semangat kerja bagi para karyawan tailor PT.Tjiwulan Putra Mandiri.

Untuk mengetahui tingkat signifikan pengaruh kemampuan adaptasi (X_2) terhadap produktivitas kerja (Y) secara parsial dilihat dari nilai sig sebesar $0,134 > 0,05$. Demikian H_0 ditolak dan H_a diterima yang berarti bahwa kemampuan adaptasi (X_2) secara parsial berpengaruh tidak signifikan terhadap Produktivitas Kerja (Y). Kemampuan Adaptasi (X_2) menjadi salah satu faktor penting karena dapat menimbulkan semangat kerja bagi para karyawan tailor PT.Tjiwulan Putra Mandiri.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

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

1. Motivasi Kerja Karyawan Tailor PT.Tjiwulan Putra Mandiri sudah baik. Karyawan Tailor PT.Tjiwulan Putra Mandiri memiliki tingkat motivasi yang baik dalam bekerja. Kemampuan Adaptasi Karyawan Tailor PT. Tjiwulan Putra Mandiri sudah baik.hal ini berarti bahwa Karyawan Tailor PT.Tjiwulan Putra Mandiri memiliki kemampuan beradaptasi dengan baik. Produktivitas Kerja Karyawan Tailor PT.Tjiwulan Putra Mandiri sudah baik. Hal ini berarti bahwa Produktivitas Kerja Karyawan Tailor PT.Tjiwulan Putra Mandiri sudah sesuai dengan standar yang telah ditentukan.
2. Motivasi Kerja dan Kemampuan Adaptasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Tailor PT.Tjiwulan Putra Mandiri.
3. Motivasi Kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Tailor PT.Tjiwulan Putra Mandiri.
4. Kemampuan Adaptasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Tailor PT.Tjiwulan Putra Mandiri.

Saran

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 Tailor

PT.Tjiwulan Putra Mandiri sudah baik. Namun hal tersebut perlu ditingkatkan kembali agar karyawan mampu beradaptasi dengan baik dan tidak hanya dengan atasan tetapi juga dengan pegawai lain serta lingkungan kerja. Secara keseluruhan Produktivitas Kerja Karyawan Tailor PT.Tjiwulan Putra Mandiri 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.Tjiwulan Putra Mandiri juga bisa melakukan 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 kompensasi, komunikasi, kinerja dll.

DAFTAR PUSTAKA

- Abubakar, R. (2021). Pengantar Metodologi Penelitian. Yogyakarta: SUKA-Press.
- Ahmad, Maulana & Devi, Krisnawati. (2021). Pengaruh Rotasi Kerja dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan PT. Astra Honda Motor Plant 3 Cikarang. Jurnal Manajemen Bisnis Krisnadwipayana, Vol 9 No. 2.
- Alfiani, D. dan P. Nurmala. 2020. Pengaruh Ukuran Perusahaan, Profitabilitas, Solvabilitas dan Reputasi Kantor Akuntan Publik terhadap Audit Delay. Journal of Technopreneurship on Economics and Business Review 1(2): 79- 99.
- Andriani, M., & Widiawati, K. (2017). Penerapan Motivasi Karyawan Menurut Teori Dua Faktor Frederick Herzberg Pada PT Aristika Kreasi Mandiri. Jurnal Administrasi Kantor, 5(1), 83-98.
- Annisa, N. (2016). Pengaruh Persepsi karyawan tentang teamwork dan Motivasi Kerja terhadap Produktivitas Kerja melalui Loyalitas karyawan PT. Premium Lampung.
- Azhari, R., ANDRIANI, N. Y., & PD, S. (2020). PENGARUH MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA PT. INDOMARCO PRISMATAMA (INDOMARET AREA SUKARAJA SUKABUMI): Manajemen Sumber Daya Manusia. Jurnal Mahasiswa Manajemen, 1(2), 66-83.
- Danang, Sunyoto. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT Buku Seru.
- Dwiyanti, N. K. A., Heryanda, K. K., & Susila, G. P. A. J. (2019). Pengaruh kompetensi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Bisma: Jurnal Manajemen, 5(2), 121-130.
- Ghozali, Imam. 2018. Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 25. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hafidzi Achmad Hasan, Risky Nur Adha Dan Nurul Qomariah. 2019. Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Sosial Kabupaten Jember. Jurnal Penelitian Ipteks. Vol, 4 No,1.
- HALAWA, R. L. (2022). PENGARUH KEMAMPUAN ADAPTASI DAN KONSISTENSI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. ISS INDONESIA AREA THAMRIN PLAZA MEDAN.
- Kamila, M. H. (2022). PENGARUH KEMAMPUAN ADAPTASI, SKILL DEVELOPMENT DAN KEYAKINAN DIRI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. DJAYA MANDIRI INDONESIA (Doctoral dissertation, Universitas Muhammadiyah Ponorogo).
- Lestari, M. S., Yusnita, R. T., & Sutrisna, A. (2023). The Influence Of Work Motivation And Adaptation Ability On Work Productivity (Census Of Employees Of The Barecore Section Of PT. Albasi Priangan Lestari). Journal of Management, Economic, and Accounting, 2(2), 65-76.
- Maduka, C. E., & Okafor, O. (2014). Effect of motivation on employee productivity: A study of manufacturing companies in Nnewi. International Journal of Managerial Studies and Research, 2(7), 137-147.
- Malayu S.P Hasibuan. 2019. Manajemen Sumber Daya Manusia . Bandung: PT Bumi Aksara.
- Marwansyah. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia (2nd ed.). Alfabeta.

- Moekijat. 2019. Manajemen Kepegawaian. Revisi. Bandung: Mandar Maju.
- Oktiani, N., & Winarno, S. H. (2020). Peningkatan Produktifitas Kerja Melalui Budaya Kerja dan Motivasi Kerja Pada PT Pelita Air Service Tangerang. *Jurnal Perspektif*, 18(1), 82-90.
- Psikoborneo, Vol 5, No 1, 2017: 81-88 ISSN: 2477-2666/E-ISSN: 2477-2674 81 Hubungan Antara Keterampilan Kerja Dengan Produktivitas Kerja Feri Syahdan1 Program Studi Psikologi Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Mulawarman Samarinda
- Pulakos, Elaine D., dan Rose A. Mueller-Hanson. 2018. Transforming Performance Management to Drive Performance An Evidence-based Roadmap. New York: Routledge.
- Purwanto, Ngalim. 2018. Psikologi Pendidikan. Bandung: PT. Remaja Rosda Karya.
- Risnawati, Wiri Wirastuti, Syahir Natsir, Niluh Putu Evvy Rosanty, Adfiyanti 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, T. T., & Haryono, A. T. (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).
- Rosmaini, R., & Tanjung, H. (2019). Pengaruh kompetensi, motivasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 1-15.
- Sinungan, Muchdarsyah. 2009. Produktivitas: Apa dan Bagaimana. Jakarta: Bumi Aksara.
- Smith, M. B., & Webster, B. D. (2018). Personality and Individual Differences Narcissus the Innovator? The Relationship between Grandiose Narcissism , Innovation , and Adaptability. *Personality and Individual Differences*, 121, 67-73.
- Sugiyono. (2018). Metode Penelitian Kombinasi (Mixed Methods). Bandung: CV Alfabeta. Sugiyono. (2018). Metode Penelitian Kuantitatif. Bandung: Alfabeta
- Sugiyono. 2019. Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D. Bandung: Alfabeta
- Sukardi. (2021). Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Pada PT. Beringin Life Di Jakarta. *Jurnal Disrupsi Bisnis: Jurnal Ilmiah Prodi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Pamulang*, 4(1), 53. <https://doi.org/10.32493/Drb.V4i1.9121>
- Sulistiyani, Ambar Teguh, dan Rosidah. 2018. Manajemen Sumber Daya Manusia: Pendekatan Teoritik dan Praktik untuk Organisasi Publik. Yogyakarta: Gava Media
- Sumber Adaptability: The Ability to Adapt to Change, oleh Dr. Robert J. Sternberg, University of Connecticut, 2018, The Importance of Adaptability in the Workplace, oleh The Association for Talent Development, 2022, How to Develop Your Adaptability Skills, oleh Harvard Business Review, 2022
- Sutrisno, S., & Kurniawan, B. (2020). Analisis Kemampuan Adaptasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Di Universitas PGRI Semarang. *Jurnal Ekonomi, Manajemen dan Akuntansi (JEMA) Universitas Ngudi Waluyo*, 1(2), 42-49.
- Suwanto, 2020. Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Koperasi Bmt El-Raushan Tangerang. *Jenius Vol.3. No.2*.
- Taruh, Ferdinatus. 2020. Motivasi Kerja. Yogyakarta: CV Budi Utama
- Wardhani, N., Noermijati, N., & Sunaryo, S. (2022). Knowledge-Worker Productivity in Defense Industry: The Role of Knowledge Management through Employees' Adaptability and Job Satisfaction. *Media Ekonomi dan Manajemen*, 37(1), 140-160.
- Yusuf, Burhanuddin. 2018. Manajemen Sumber Daya Manusia di Lembaga Keuangan Syariah. Jakarta: Rajawali Pers.