

## BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

### 4.1 Deskripsi Data

Deskripsi data adalah menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat simpulan yang berbentuk umum atau generalisasi. Dalam deskripsi data ini penulis akan menggambarkan kondisi responden yang menjadi sampel dalam penelitian ini dilihat dari karakteristik responden, yaitu jenis kelamin dan usia serta uji deskripsi jawaban responden:

**Tabel 4.1**  
**Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase
Laki-Laki	25	71,4%
Perempuan	10	28,6%
Total	35	100%

Sumber : Data Diolah, 2022

Berdasarkan tabel 4.1 responden berdasarkan jenis kelamin dapat dilihat bahwa karyawan bagian penjualan karyawan CV. Dwi Susanti, paling banyak berjenis kelamin laki - laki yang berjumlah 25 karyawan atau sebesar 64,2%, artinya sebagian besar karyawan bagian penjualan karyawan CV. Dwi Susanti berjenis kelamin laki – laki.

**Tabel 4.2**  
**Responden Berdasarkan Usia**

Usia	Jumlah	Persentase
17 – 22 Tahun	7	20,0%
23 – 28 Tahun	8	22,9%
29 – 34 Tahun	7	20,0%
> 34 Tahun	13	37,1%
Total	35	100%

Sumber : Data Diolah, 2022

Berdasarkan tabel 4.2 responden berdasarkan usia dapat dilihat bahwa karyawan bagian penjualan karyawan CV. Dwi Susanti, paling banyak berusia > 34 Tahun yang berjumlah 13 karyawan atau sebesar 37,1%, artinya sebagian besar karyawan bagian penjualan karyawan CV. Dwi Susanti berusia > 34 Tahun.

**Tabel 4.3**  
**Hasil Jawaban Responden Motivasi Intrinsik**

No	Pernyataan	Jawaban										Total
		STS		TS		CS		S		SS		
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
1	Perusahaan peduli atas pencapaian prestasi kerja	0	0,0	4	11,4	15	42,9	12	34,3	4	11,4	121
2	Perusahaan memberikan imbalan atas prestasi yang dicapai	0	0,0	3	8,6	5	14,3	14	40,0	13	37,1	142
3	Selalu bekerja keras untuk memperoleh pengakuan atas hasil kerja yang dilakukan	1	2,9	6	17,1	14	40,0	14	40,0	0	0,0	111
4	Keterampilan dalam bekerja mendapat pengakuan dari rekan-rekan kerja	1	2,9	9	25,7	13	37,1	10	28,6	2	5,7	108
5	Berusaha untuk meningkatkan kualitas penyelesaian pekerjaan	0	0,0	7	20,0	15	42,9	11	31,4	2	5,7	113
6	Dilibatkan dalam pembuatan keputusan oleh atasan	0	0,0	3	8,6	15	42,9	12	34,3	5	14,3	124
7	Selalu bekerja sesuai dengan aturan yang diberikan perusahaan	2	5,7	4	11,4	14	40,0	14	40,0	1	2,9	113
8	Selalu melaporkan pekerjaan setiap saat kepada atasan	2	5,7	6	17,1	19	54,3	7	20,0	1	2,9	104
9	Diberikannya kesempatan oleh atasan dalam memberikan ide dan pendapat demi meningkatkan keterampilan kerja	0	0,0	3	8,6	13	37,1	12	34,3	7	20,0	128
10	Mendapat kesempatan untuk belajar hal-hal baru di perusahaan	0	0,0	0	0,0	5	14,3	15	42,9	15	42,9	150
<b>Jumlah</b>											1214	
<b>Rata-Rata</b>											121	

Sumber : Data diolah, 2022

Berdasarkan tabel 4.3 jawaban responden diatas pernyataan yang memiliki skor total terbesar terdapat pada pernyataan 10, yaitu mendapat kesempatan untuk belajar hal-hal baru di perusahaan, sebesar 229, sedangkan pernyataan yang memiliki skor total terkecil terdapat pada pernyataan 8, yaitu selalu melaporkan pekerjaan setiap saat kepada atasan, sebesar 104. Pernyataan variabel motivasi intrinsik memiliki jumlah skor sebesar 1214 dengan rata-rata sekor sebesar 121.

**Tabel 4.4**  
**Hasil Jawaban Responden Lingkungan Kerja Non Fisik**

No	Pernyataan	Jawaban										Total
		STS		TS		CS		S		SS		
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
1	Penerapan sistem kerja di perusahaan sangat terstruktur	0	0,0	10	28,6	13	37,1	10	28,6	2	5,7	109
2	Kebijakan dan aturan kerja di perusahaan sangat jelas	0	0,0	10	28,6	19	54,3	5	14,3	1	2,9	102
3	Komunikasi atasan dan bawahan berjalan dengan baik	0	0,0	5	14,3	16	45,7	9	25,7	5	14,3	119
4	Komunikasi sesama rekan kerja berjalan dengan baik	1	2,9	6	17,1	21	60,0	5	14,3	2	5,7	106
5	Perusahaan sangat mengedepankan kerja sama tim	0	0,0	3	8,6	17	48,6	9	25,7	6	17,1	123
6	Hubungan antar unit kerja di perusahaan berjalan dengan baik	0	0,0	9	25,7	18	51,4	6	17,1	2	5,7	106
7	Kerjasama antar karyawan di perusahaan beralan dengan baik	0	0,0	5	14,3	16	45,7	8	22,9	6	17,1	120
8	Atasan memberikan uraian tugas yang dapat dipahami	0	0,0	3	8,6	15	42,9	10	28,6	7	20,0	126
9	Atasan selalu memberikan pujian bagi karyawan yang berprestasi	0	0,0	9	25,7	18	51,4	5	14,3	3	8,6	107
10	Struktur kerja yang ada diperusahaan mempelancara kegiatan pekerjaan karyawan	0	0,0	5	14,3	16	45,7	8	22,9	6	17,1	120
<b>Jumlah</b>											1138	
<b>Rata-Rata</b>											114	

Sumber : Data diolah, 2022

Berdasarkan tabel 4.4 jawaban responden diatas pernyataan yang memiliki skor total terbesar terdapat pada pernyataan 8, yaitu atasan memberikan uraian tugas yang dapat dipahami, sebesar 126, sedangkan pernyataan yang memiliki skor total terkecil terdapat pada pernyataan 2, yaitu Kebijakan dan aturan kerja di perusahaan sangat jelas, sebesar 102. Pernyataan variabel lingkungan kerja non fisik memiliki jumlah skor sebesar 1138 dengan rata-rata sekor sebesar 114.

**Tabel 4.5**  
**Hasil Jawaban Responden Produktivitas Kerja**

No	Pernyataan	Jawaban										Total
		STS		TS		CS		S		SS		
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
1	Selalu memenuhi target yang telah ditentukan perusahaan	2	5,7	5	14,3	20	57,1	6	17,1	2	5,7	106
2	Melaksanakan pekerjaan secara maksimal demi tercapainya target perusahaan	0	0,0	9	25,7	15	42,9	8	22,9	3	8,6	110
3	Memahami tugas pekerjaan yang diberikan	0	0,0	4	11,4	16	45,7	11	31,4	4	11,4	120
4	Memilik keterampilan dalam melaksanakan tugas kerja	2	5,7	5	14,3	15	42,9	12	34,3	1	2,9	110
5	Berusaha menyelesaikan pekerjaan sebelum waktu yang ditentukan perusahaan	3	8,6	5	14,3	20	57,1	6	17,1	1	2,9	102
6	Menggunakan waktu kerja dengan baik	0	0,0	8	22,9	16	45,7	8	22,9	3	8,6	111
7	Bersedia diberi tambahan pekerjaan diluar jam kerja	0	0,0	5	14,3	15	42,9	11	31,4	4	11,4	119
8	Mengerjakan suatu pekerjaan dengan penuhperhitungan, cermat dan telit	0	0,0	4	11,4	16	45,7	12	34,3	3	8,6	119
9	Membuat target waktu untuk penyelesaian pekerjaan dan kegiatan	2	5,7	4	11,4	19	54,3	6	17,1	4	11,4	111
10	Pengetahuan yang dimiliki dapat menunjang pekerjaan	0	0,0	4	11,4	16	45,7	8	22,9	7	20,0	123
<b>Jumlah</b>											1132	
<b>Rata-Rata</b>											113	

Sumber : Data diolah, 2022

Berdasarkan tabel 4.5 jawaban responden diatas pernyataan yang memiliki skor total terbesar terdapat pada pernyataan 3, yaitu emahami tugas pekerjaan yang diberikan, sebesar 120, sedangkan pernyataan yang memiliki skor total terkecil terdapat pada pernyataan 5, yaitu Berusaha menyelesaikan pekerjaan sebelum waktu yang ditentukan perusahaan, sebesar 102. Pernyataan variabel produktivitas kerja memiliki jumlah skor sebesar 1132 dengan rata-rata sekor sebesar 113.

## 4.2 Hasil Uji Persyaratan Instrumen

### 4.2.1 Hasil Uji Validitas

Sebelum dilakukan pengolahan data maka seluruh jawaban yang diberikan oleh responden terlebih dahulu dilakukan uji validitas yang diujicobakan kepada responden. Uji validitas dilakukan dengan menggunakan korelasi *product moment*. Uji validitas untuk menghitung data yang akan dihitung dan proses pengujiannya dilakukan dengan menggunakan aplikasi SPSS.

**Tabel 4.6**

**Hasil Uji Validitas Variabel**

Variabel	Pernyataan	Sig	Alpha	Kondisi	Simpulan
<b>Motivasi Intrinsik</b>	Butir 1	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
	Butir 2	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
	Butir 3	0,006	0,05	Sig<alpha	Valid
	Butir 4	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
	Butir 5	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
	Butir 6	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
	Butir 7	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
	Butir 8	0,002	0,05	Sig<alpha	Valid
	Butir 9	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
	Butir 10	0,001	0,05	Sig<alpha	Valid
<b>Lingkungan Kerja Non Fisik</b>	Butir 1	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
	Butir 2	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
	Butir 3	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
	Butir 4	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
	Butir 5	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
	Butir 6	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
	Butir 7	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
	Butir 8	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
	Butir 9	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
	Butir 10	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid

<b>Produktivitas Kerja</b>	Butir 1	0,009	0,05	Sig<alpha	Valid
	Butir 2	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
	Butir 3	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
	Butir 4	0,002	0,05	Sig<alpha	Valid
	Butir 5	0,020	0,05	Sig<alpha	Valid
	Butir 6	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
	Butir 7	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
	Butir 8	0,023	0,05	Sig<alpha	Valid
	Butir 9	0,031	0,05	Sig<alpha	Valid
	Butir 10	0,004	0,05	Sig<alpha	Valid

Sumber : Data diolah, 2022

Berdasarkan tabel 4.6 hasil uji validitas variabel, menunjukkan bahwa seluruh item pernyataan yang bersangkutan dengan variabel motivasi intrinsik, lingkungan kerja non fisik dan produktivitas kerja, memperoleh hasil yang didapatkan adalah nilai Sig < alpha. Dengan demikian seluruh item pernyataan variabel motivasi intrinsik, lingkungan kerja non fisik dan produktivitas kerja dinyatakan valid dan dapat digunakan dalam penelitian.

#### 4.2.2 Hasil Uji Reliabilitas

Setelah uji validitas maka penguji kemudian melakukan uji realibilitas terhadap masing-masing instrumen variabel menggunakan rumus Alpha Cronbach dengan bantuan program SPSS. Hasil uji realibilitas setelah dikonsultasikan dengan daftar interpretasi koefisien r dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 4.7**  
**Hasil Uji Reliabilitas Variabel**

Variabel	Koefisien Cronbach Alpha	Koefisien r	Simpulan
Motivasi Intrinsik	0,860	0,8000 – 1,0000	Sangat Tinggi
Lingkungan Kerja Non Fisik	0,960	0,8000 – 1,0000	Sangat Tinggi
Produktivitas Kerja	0,774	0,6000 – 0,7999	Tinggi

Sumber : Data diolah, 2022

Berdasarkan hasil uji reliabilitas tabel 4.7 diatas nilai *cronbach's alpha*, menjelaskan bahwa variable motivasi intrinsik dan lingkungan kerja non fisik memiliki kategori reliabel sangat tinggi, karena berada pada rentan 0,8000 – 1,0000, sedangkan produktivitas kerja miliki kategori reliabel tinggi, karena berada pada rentan 0,6000 – 0,79999.

### 4.3 Hasil Uji Persyaratan Analisis Data

#### 4.3.1 Hasil Uji Normalitas

Untuk mengetahui data normal atau mendekati normal bisa dilakukan dengan Uji Non Parametrik *One-Sample Kolmogorov – Smirnov Test* pada SPSS Versi 21. Hasil perhitungan uji normalitas sebagai berikut,

**Tabel 4.8**  
**Hasil Uji Normalitas**

Variabel	Sig	Alpha	Kondisi	Simpulan
Motivasi Intrinsik	0,881	0,05	Sig > Alpha	Normal
Lingkungan Kerja Non Fisik	0,693	0,05	Sig > Alpha	Normal
Produktivitas Kerja	0,830	0,05	Sig > Alpha	Normal

Sumber : Data Diolah, 2022

Berdasarkan tabel 4.8 *One-Sample Kolmogorov Test-Smirnov* diatas, menunjukkan bahwa nilai variabel motivasi intrinsik, lingkungan kerja non fisik dan produktivitas kerja memiliki tingkat signifikan diperoleh data sig > Alpha maka variabel motivasi intrinsik, lingkungan kerja non fisik dan produktivitas kerja berasal dari populasi berdistribusi normal.

#### 4.3.2 Hasil Uji Linieritas

Uji ini dilakukan untuk melihat apakah model regresi dapat didekati dengan persamaan linear dan uji ini biasanya digunakan sebagai prasyarat dalam analisis korelasi ataupun regresi linear. Hasil uji linearitas pada penelitian ini adalah sebagai berikut,

**Tabel 4.9**  
**Hasil Uji Linieritas**

Variabel	Sig	Alpha	Kondisi	Simpulan
Motivasi Intrinsik Terhadap Produktivitas Kerja	0,614	0,05	Sig > Alpha	Linier
Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Produktivitas Kerja	0,511	0,05	Sig > Alpha	Linier

Sumber : Data Diolah, 2022

### 1. Motivasi Intrinsik Terhadap Produktivitas Kerja

Berdasarkan tabel 4.9 hasil perhitungan ANOVA table didapat nilai Sig pada baris *deviation from linearity*  $0,614 > 0,05$  maka  $H_0$  diterima yang menyatakan model regresi berbentuk linier.

### 2. Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Produktivitas Kerja

Berdasarkan tabel 4.9 hasil perhitungan ANOVA table didapat nilai Sig pada baris *deviation from linearity*  $0,511 > 0,05$  maka  $H_0$  diterima yang menyatakan model regresi berbentuk linier.

#### 4.3.3 Hasil Uji Multikolinieritas

Uji Multikolinieritas digunakan untuk mengetahui apakah terdapat korelasi atau hubungan yang kuat antara sesama variabel independen. Hasil uji tersebut adalah sebagai berikut,

**Tabel 4.10**  
**Hasil Uji Multikolinieritas**

Variabel	VIF		Kondisi	Simpulan
Motivasi Intrinsik Terhadap Produktivitas Kerja	1,794	10	VIF<10	Tidak ada gejala multikolinieritas
Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Produktivitas Kerja	1,794	10	VIF<10	Tidak ada gejala multikolinieritas

Sumber : Data Diolah, 2022

Berdasarkan tabel 4.10 hasil perhitungan pada tabel coefficient menunjukkan bahwa nilai VIF pada variabel motivasi intrinsik dan lingkungan kerja non fisik terhadap produktivitas kerja  $< 10$ , maka tidak ada gejala multikolinieritas antar variabel independen terhadap variabel dependen.



#### 4.4 Hasil Analisis Data

##### 4.4.1 Regresi Linear Berganda

**Tabel 4.11**

**Persamaan Regresi Linear Berganda**

Variable	B
(Constant)	7,859
Motivasi Intrinsik	0,453
Lingkungan Kerja Non Fisik	0,269

Sumber : Data Diolah, 2022

Berdasarkan tabel 4.11 diatas merupakan hasil perhitungan regresi linier berganda dengan menggunakan program SPSS. Diperoleh hasil persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 7,859 + 0,453X_1 + 0,269X_2$$

1. Nilai konstanta sebesar 7,859 yang berarti bahwa tanpa adanya variabel motivasi intrinsik dan lingkungan kerja non fisik maka besarnya produktivitas kerja adalah 7,859 satuan.
2. Koefisien motivasi intrinsik, artinya jika motivasi intrinsik naik sebesar satu satuan maka produktivitas kerja akan meningkat sebesar 0,453satu satuan.
3. Koefisien lingkungan kerja non fisik artinya jika lingkungan kerja non fisik naik sebesar satu satuan maka produktivitas kerja akan meningkat sebesar 0,269 satu satuan.

**Tabel 4.12**

**Hasil Uji Model Summary**

Variable	R (Korelasi)	R Square (Determinasi)
Motivasi Intrinsik Dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Produktivitas Kerja	0,822	0,676

Sumber : Data Diolah, 2022

Berdasarkan tabel 4.12 diatas, diperoleh nilai koefisien determinasi r square sebesar 0,676 artinya variabel motivasi intrinsik dan

lingkungan kerja non fisik dapat menjelaskan produktivitas kerja sebesar 67,6% dan sisanya 32,4% dijelaskan oleh variabel lain. Nilai  $r$  menunjukkan arah hubungan antara motivasi intrinsik dan lingkungan kerja non fisik terhadap produktivitas kerja memiliki tingkat hubungan tinggi karena nilai  $r$  sebesar 0,822 berada pada rentang 0,8000 – 1,0000.

#### 4.4.2 Hasil Uji Hipotesis Secara Parsial (Uji t)

Uji t parsial digunakan untuk menguji apakah sebuah variabel bebas benar memberikan pengaruh terhadap variabel terikat. Hasil uji hipotesis secara parsial (Uji t) adalah sebagai berikut

**Tabel 4.13**

**Hasil Uji Parsial (Uji t)**

Variabel	Sig	Alpha	Kondisi	Keterangan
Motivasi Intrinsik Terhadap Produktivitas Kerja	0,001	0,05	Sig < Alpha	Berpengaruh
Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Produktivitas Kerja	0,006	0,05	Sig < Alpha	Berpengaruh

Sumber : Data Diolah, 2022

1. Berdasarkan tabel 4.13 didapat perhitungan pada motivasi intrinsik diperoleh nilai sig (0,001) < Alpha (0,05) dengan demikian  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima sehingga dapat disimpulkan bahwa motivasi intrinsik berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan CV. Dwi Susanti
2. Berdasarkan tabel 4.13 didapat perhitungan pada lingkungan kerja non fisik diperoleh nilai sig (0,006) < Alpha (0,05) dengan demikian  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima sehingga dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja non fisik berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan CV. Dwi Susanti

#### 4.4.3 Hasil Uji Hipotesis Secara Simultan (Uji f)

Uji f simultan digunakan untuk menguji apakah sebuah variabel bebas benar memberikan pengaruh terhadap variabel terikat. Hasil uji hipotesis secara parsial (Uji f) adalah sebagai berikut

**Tabel 4.14**

**Hasil Uji Simultan (Uji f)**

Variabel	Sig	Alpha	Kondisi	Keterangan
Motivasi Intrinsik Dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Produktivitas Kerja	0,000	0,05	Sig < Alpha	Berpengaruh

Sumber : Data Diolah, 2022

Berdasarkan tabel 4.14 didapat perhitungan pada motivasi intrinsik dan lingkungan kerja non fisik diperoleh nilai sig (0,000) < Alpha (0,05) dengan demikian  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima sehingga dapat disimpulkan bahwa motivasi intrinsik dan lingkungan kerja non fisik berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan CV. Dwi Susanti

## 4.5 Pembahasan

### 4.5.1 Pembahasan Motivasi Intrinsik Terhadap Produktivitas Kerja

Karyawan dengan motivasi instrinsik akan berusaha mencari pemecahan masalah yang dihadapinya. Karyawan yang punya motivasi intrinsik akan lebih terdorong untuk bekerja daripada uang, gaji, hadiah atau pujian yang hanya bersifat sementara oleh karena itu sangat penting memiliki karyawan dengan tingkat motivasi intrinsik yang tinggi karena dapat bekerja lebih baik sehingga mencapai produktivitas kerja yang optimal. Purnomo dan Nurdiyanto (2021) menyatakan bahwa motivasi intrinsik adalah ketika orang-orang terlibat dalam suatu aktivitas karena mereka merasa bahwa pekerjaan yang dilakukan menyenangkan, mereka melakukan aktivitas itu sepenuhnya atas kemauan sendiri. Dari hasil pengujian hipotesis I, menunjukan bahwa motivasi intrinsik berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan CV. Dwi Susanti, Hal ini sama dengan Penelitian yang telah dilakukan

oleh Rozzaqiyah (2021) menyatakan bahwa motivasi intrinsik berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan, artinya semakin meningkatnya motivasi intrinsik maka produktivitas kerja akan meningkat, oleh karena itu sebaiknya CV. Dwi Susanti dapat meningkatkan motivasi intrinsik karyawan dengan cara selalu melaporkan pekerjaan setiap saat kepada atasan sehingga kendala yang terkait pekerjaan dapat lebih cepat teratasi sehingga produktivitas kerja akan lebih optimal.

#### **4.5.2 Pembahasan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Produktivitas Kerja**

Lingkungan kerja non fisik sangat yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan karyawan dengan atasan, rekan kerja maupun dengan bawahan, dimana lingkungan kerja ini sangat mempengaruhi semangat kerja dan kenyamanan karyawan yang tentunya akan berdampak produktivitas kerja karyawan. Sumanti dan Firmansyah (2021) menyatakan bahwa lingkungan kerja non fisik merupakan lingkungan kerja yang berwujud tidak nyata, namun keberadaannya dapat dirasakan. Wujud dari lingkungan kerja tersebut antara lain komunikasi yang antar sesama pegawai, atasan, maupun bawahan, demi terciptanya suatu kondisi lingkungan pekerjaan yang baik dan nyaman. Dari hasil pengujian hipotesis II, menunjukkan bahwa lingkungan kerja non fisik berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan CV. Dwi Susanti, Hal ini sama dengan Penelitian yang telah dilakukan oleh Septianti (2016) menyatakan bahwa lingkungan kerja non fisik berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan, artinya semakin meningkatnya lingkungan kerja non fisik maka produktivitas kerja akan meningkat, oleh karena itu sebaiknya CV. Dwi Susanti dapat meningkatkan lingkungan kerja non fisik karyawan dengan cara kebijakan dan aturan kerja di perusahaan sangat jelas sehingga

karyawan lebih berfokus pada penjualan dan target perusahaan yang berdampak pada produktivitas kerja akan lebih optimal

#### **4.5.3 Pembahasan Motivasi Intrinsik Dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Produktivitas Kerja**

Prasetio (2019) menyatakan bahwa motivasi kerja adalah sesuatu hak yang dapat menyebabkan, menyalurkan, dan mendukung perilaku manusia sehingga mau bekerja keras dan bersemangat mencapai hasil terbaik. Nardo, Evanita dan Syahrizal (2018) menyatakan bahwa lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan. Dari hasil pengujian hipotesis III variabel menunjukkan bahwa motivasi intrinsik dan lingkungan kerja non fisik berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan CV. Dwi Susanti. Hal ini sama dengan beberapa penelitian telah membuktikan bahwa motivasi intrinsik dan lingkungan kerja non fisik berpengaruh terhadap produktivitas kerja, yaitu Penelitian yang telah dilakukan oleh Suryani (2020) menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan dan Penelitian yang telah dilakukan oleh Saputra dan Natalia (2021) menyatakan bahwa lingkungan kerja non fisik berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan, artinya semakin meningkatnya motivasi intrinsik dan lingkungan kerja non fisik maka produktivitas kerja akan meningkat. variabel motivasi intrinsik dan lingkungan kerja non fisik dapat menjelaskan produktivitas kerja sebesar 67,6%, oleh karena itu sebaiknya CV. Dwi Susanti memperhatikan faktor yang dapat meningkatkan produktivitas kerja yaitu motivasi intrinsik dan lingkungan kerja non fisik.