

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 antara lain :

4.1.1 Deskripsi karakteristik responden

1. Usia responden

Gambaran umum mengenai usia Karyawan Bagian Produksi CV.

Pelangi Mitra adalah sebagai berikut :

Tabel 4.1
Responden Berdasarkan Usia

Usia	Jumlah	Persentase
20 Tahun – 30 Tahun	28	80%
31 Tahun – 40 Tahun	5	14,3%
41 Tahun – 50 Tahun	2	5,7%
Jumlah	35	100%

Sumber : Data Diolah, 2022

Berdasarkan tabel 4.1 Responden Berdasarkan Usia dapat dilihat bahwa Karyawan Bagian Produksi CV. Pelangi Mitra yang paling banyak berusia 20 – 30 Tahun sebanyak 28 orang atau sebesar 80%.

2. Pendidikan terakhir responden

Gambaran umum mengenai pendidikan Karyawan Bagian Produksi CV. Pelangi Mitra adalah sebagai berikut :

Tabel 4.2
Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Pendidikan	Jumlah	Persentase
SMA	35	100%
Jumlah	35	100%

Sumber : Data Diolah, 2022

Berdasarkan tabel 4.2 Responden Berdasarkan pendidikan terakhir dapat dilihat bahwa Karyawan Bagian Produksi CV. Pelangi Mitra yang paling banyak pendidikan terakhir SMA sebanyak 35 orang atau

sebesar 100%.

3. Masa kerja

Gambaran umum mengenai masa kerja Karyawan Bagian Produksi CV.

Pelangi Mitra adalah sebagai berikut

Tabel 4.3

Responden Berdasarkan Masa Kerja

Lama Kerja	Jumlah	Persentase
0 – 2 Tahun	23	65,7%
3 – 4 Tahun	8	22,9%
5 – 6 Tahun	3	8,6%
>7 Tahun	1	2,9%
Jumlah	35	100%

Sumber : Data Diolah, 2022

Berdasarkan tabel 4.3 Responden Berdasarkan masa kerja dapat dilihat Karyawan Bagian Produksi CV. Pelangi Mitra masa kerja yang paling banyak 0 – 2 Tahun sebanyak 23 orang atau sebesar 65,7%.

4.1.2 Deskripsi Jawaban Responden

Tabel 4.4

Hasil Jawaban Responden Variabel Motivasi Intrinsik (X1)

No	Pernyataan	Jawaban									
		SS (5)		S (4)		CS (3)		TS (2)		STS (1)	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	Keahlian kerja sangat membantu dalam penyelesaian pekerjaan	1	2,9%	16	45,7%	12	34,3%	4	11,4%	2	5,7%
2	Dapat mencapai target yang diberikan oleh perusahaan	2	5,7%	19	54,3%	8	22,9%	6	17,1%	0	0%
3	Perusahaan memberikan penghargaan atas hasil kerja yang dilakukan karyawan	14	40%	17	48,6%	1	2,9%	3	8,6%	0	0%
4	Penghargaan yang diberikan perusahaan sangat memotivasi untuk bekerja lebih semangat	17	48,6%	16	45,7%	2	5,7%	0	0%	0	0%
5	Dapat menyelesaikan pekerjaan dengan baik sesuai standar yang diinginkan	13	37,1%	14	40%	5	14,3%	3	8,6%	0	0%
6	Dapat mengatasi tingkat kesulitan kerja yang dihadapi di perusahaan	7	20%	23	65,7%	4	11,4%	1	2,9%	0	0%
7	Bersedia menanggung segala risiko yang telah di perbuat	7	20%	17	48,6%	8	22,9%	3	8,6%	0	0%
8	Menjalankan dengan baik kebijakan SOP yang ditetapkan oleh perusahaan	9	25,7%	21	60%	4	11,4%	1	2,9%	0	0%
9	Prestasi yang didapatkan akan membuat perusahaan memberikan perencanaan pengembangan karir	6	17,1%	14	40%	11	31,4%	3	8,6%	1	2,9%

10	Bekerja diperusahaan ini membuat kemampuan dan keahlian menjadi berkembang	2	5,7%	6	17,1%	22	62,9%	4	11,4%	1	2,9%
-----------	--	---	------	---	-------	----	-------	---	-------	---	------

Sumber : Data Diolah, 2022

Berdasarkan tabel 4.4 jawaban responden diatas, pernyataan yang terbesar pada jawaban sangat setuju terdapat pada pernyataan 4 yaitu Penghargaan yang diberikan perusahaan sangat memotivasi untuk bekerja lebih semangat dengan jumlah responden sebanyak 17 responden dan yang terkecil pada pernyataan 1 dengan jumlah responden sebanyak 1 responden yaitu Keahlian kerja sangat membantu dalam penyelesaian pekerjaan.

Tabel 4.5

Hasil Jawaban Responden Lingkungan Kerja Fisik (X2)

No	Pernyataan	Jawaban									
		SS (5)		S (4)		CS (3)		TS (2)		STS (1)	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	Penerangan lampu dalam ruangan kerja sudah baik dan memadai	1	2,9%	16	45,7%	12	34,3%	5	14,7%	1	2,9%
2	Hubungan sesama rekan kerja sangat harmonis	2	5,7%	18	51,4%	9	25,7%	5	14,3%	1	2,9%
3	Turut serta dalam menjaga kebersihan ruangan kerja	12	34,3%	18	51,4%	3	8,6%	1	2,9%	1	2,9%
4	Sirkulasi udara pada perusahaan ini memungkinkan untuk bekerja dengan optimal	10	28,6%	21	60%	3	8,6%	1	2,9%	0	0%
5	Alat kerja yang tersedia mendukung kelancaran aktivitas kerja	1	2,9%	15	42,9%	12	34,3%	2	5,7%	5	14,3%
6	Tata letak mesin sablon sudah tersusun dengan rapi di ruang kerja	2	5,7%	18	51,4%	9	25,7%	6	17,1%	0	0%
7	Perusahaan memberikan jaminan kecelakaan kerja	13	37,1%	18	51,4%	1	2,9%	3	8,6%	0	0%
8	Kelengkapan alat kerja yang tersedia sesuai yang dibutuhkan	17	48,6%	16	45,7%	2	5,7%	0	0%	0	0%

Sumber : Data Diolah, 2022

Berdasarkan tabel 4.5 jawaban responden diatas pernyataan yang terbesar pada jawaban sangat setuju terdapat pada pernyataan 8 yaitu Kelengkapan alat kerja yang tersedia sesuai yang dibutuhkan dengan jumlah responden sebanyak 17 responden dan yang terkecil pada pernyataan 1 dan 5 yaitu Penerangan lampu dalam ruangan kerja sudah baik dan memadai, Alat kerjayang tersedia mendukung kelancaran aktivitas kerja dengan jumlah 1 responden.

Tabel 4.6
Hasil Jawaban Responden Variabel Produktivitas (Y)

No	Pernyataan	Jawaban									
		SS (5)		S (4)		CS (3)		TS (2)		STS (1)	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	Kemampuan dan keahlian yang dimiliki dapat memudahkan menyelesaikan pekerjaan	4	11,4%	15	42,9%	10	28,6%	6	17,1%	0	0%
2	Pemahaman dalam bekerja sangat memudahkan dalam melaksanakan pekerjaan	1	2,9%	6	17,1%	22	62,9%	6	17,1%	0	0%
3	Merasa atasan selalu puas dengan pekerjaan yang telah diselesaikan	0	0%	11	31,4%	16	45,7%	8	22,9%	0	0%
4	Dapat mencapai target yang ditetapkan oleh perusahaan	1	2,9%	16	45,7%	12	34,3%	6	17,1%	0	0%
5	Selalu berusaha memperbaiki kesalahan yang dilakukan dalam melaksanakan pekerjaan	2	5,7%	18	51,4%	10	28,6%	5	14,3%	0	0%
6	Merasa mengalami peningkatan dari hari ke harinya	13	37,1%	18	51,4%	3	8,6%	1	2,9%	0	0%
7	Tidak mudah merasa puas dengan pencapaian yang telah dilakukan	12	34,3%	15	42,9%	5	14,3%	3	8,6%	0	0%
8	Merasa tertantang dengan pekerjaan baru yang dibebankan	9	25,7%	21	60%	5	14,3%	0	0%	0	0%
9	hasil kerja selalu memenuhi standar yang telah ditetapkan.	4	11,4%	15	42,9%	10	28,6%	5	14,3%	1	2,9%
10	Selalu berusaha untuk meningkatkan standar hasil pekerjaan agar lebih baik dari yang telah berlalu.	1	2,9%	6	17,1%	23	65,7%	4	11,4%	1	2,9%
11	Selalu berusaha menjadi yang terbaik dibandingkan karyawan lain.	11	31,4%	18	51,4%	6	17,1%	0	0%	0	0%
12	Selalu berusaha melakukan yang terbaik dalam setiap pekerjaan guna kemajuan perusahaan	1	2,9%	16	45,7%	13	37,1%	5	14,3%	0	0%

Sumber : Data Diolah, 2022

Berdasarkan tabel 4.6 jawaban responden diatas pernyataan yang terbesar pada jawaban sangat setuju terdapat pada pernyataan 6 yaitu Merasa

mengalami peningkatan dari hari ke harinya sebanyak 13 responden. Yang terkecil pada pernyataan 3 yaitu Merasa atasan selalu puas dengan pekerjaan yang telah diselesaikan dengan jumlah 0 Responden.

4.1 Hasil Uji Persyaratan Instrumen

4.1.1 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. Dengan penelitian ini, uji validitas untuk menghitung data yang akan dihitung dan proses pengujiannya dilakukan dengan menggunakan aplikasi SPSS.

Tabel 4.7

Hasil Uji Validitas Motivasi Intrinsik (X1)

Pernyataan	Sig	Alpha	Kondisi	Simpulan
Butir 1	0,002	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 2	0,018	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 3	0,007	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 4	0,034	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 5	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 6	0,005	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 7	0,002	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 8	0,021	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 9	0,031	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 10	0,014	0,05	Sig<alpha	Valid

Sumber : Data Diolah, 2022

Berdasarkan tabel 4.7 diatas menunjukkan bahwa seluruh item pernyataan yang bersangkutan dengan Motivasi Intrinsik (X1), memperoleh hasil yang didapatkan adalah nilai Sig < alpha. Dengan demikian seluruh item Motivasi Intrinsik (X1) dinyatakan valid.

Tabel 4.8

Hasil Uji Validitas Lingkungan Kerja Fisik (X2)

Pernyataan	Sig	Alpha	Kondisi	Simpulan
Butir 1	0,009	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 2	0,018	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 3	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 4	0,003	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 5	0,006	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 6	0,012	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 7	0,026	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 8	0,006	0,05	Sig<alpha	Valid

Sumber : Data Diolah, 2022

Berdasarkan tabel 4.8 diatas menunjukkan bahwa seluruh item pernyataan yang bersangkutan dengan Lingkungan Kerja Fisik (X2), memperoleh hasil yang didapatkan adalah nilai Sig < alpha. Dengan demikian seluruh item

Lingkungan Kerja Fisik (X2) dinyatakan valid.

Tabel 4.9
Hasil Uji Validitas Produktivitas (Y)

Pernyataan	Sig	Alpha	Kondisi	Simpulan
Butir 1	0,002	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 2	0,004	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 3	0,009	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 4	0,018	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 5	0,033	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 6	0,007	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 7	0,027	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 8	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 9	0,002	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 10	0,004	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 11	0,007	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 12	0,027	0,05	Sig<alpha	Valid

Sumber : Data Diolah, 2022

Berdasarkan tabel 4.9 diatas menunjukkan bahwa seluruh item pernyataan yang bersangkutan dengan Produktivitas (Y), memperoleh hasil yang didapatkan adalah nilai Sig < alpha. Dengan demikian seluruh item Produktivitas (Y) dinyatakan valid.

4.2.2 Hasil uji reliabilitas

Setelah uji validitas maka penguji kemudian melakukan uji realibilitas terhadap masing-masing instrumen variabel X1, variabel X2 Dan variabel Y menggunakan rumus Alpha Cronbach dengan bantuan program SPSS. Hasil uji realibilitas setelah dikonsultasikan dengan daftar interprestasi koefisien r dapat dilihat pada tabel berikut

Tabel 4.10
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Koefisien Cronbach Alpha	Koefisien r	Simpulan
Motivasi Intrinsik (X1)	0,921	0,8000 – 1,0000	Sangat Tinggi
Lingkungan Kerja Fisik (X2)	0,901	0,8000 – 1,0000	Sangat Tinggi
Produktivitas (Y)	0,935	0,8000 – 1,0000	Sangat Tinggi

Sumber : Data Diolah, 2022

Berdasarkan hasil uji reliabilitas tabel 4.10 diatas nilai cronbach's alpha sebesar 0,921 untuk variabel Motivasi Intrinsik (X1) dengan tingkat reliabel sangat tinggi. 0,901 untuk variabel Lingkungan Kerja Fisik (X2) dengan tingkat reliabel sangat tinggi. dan 0,935 untuk variabel Produktivitas (Y) dengan tingkat reliabel sangat tinggi.

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 Parametik One-Sampel Kolmogorov – Smirnov Test pada SPSS. Hasil perhitungan uji normalitas sebagai berikut :

Tabel 4.11

Hasil Uji Normalitas

Variabel	Sig	Alpha	Kondisi	Simpulan
Motivasi Intrinsik (X1)	0,051	0,05	Sig > Alpha	Normal
Lingkungan Kerja Fisik (X2)	0,200	0,05	Sig > Alpha	Normal
Produktivitas (Y)	0,102	0,05	Sig > Alpha	Normal

Sumber : Data Diolah, 2022

Berdasarkan tabel 4.11 One-Sample Kolmogorov Test-Smirnov diatas, menunjukkan bahwa Motivasi Intrinsik (X1) dengan tingkat signifikan diperoleh $0,051 > 0,05$ maka data berasal dari populasi berdistribusi normal. Nilai untuk Lingkungan Kerja Fisik (X2) dengan tingkat signifikan diperoleh data $0,200 > 0,05$ maka data berasal dari populasi berdistribusi normal. Nilai untuk Produktivitas (Y) dengan tingkat signifikan diperoleh data $0,102 > 0,05$ maka data berasal dari populasi berdistribusi normal.

4.1.3 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 4.12
Hasil Uji Linieritas

Variabel	Sig	Alpha	Kondisi	Simpulan
Motivasi Intrinsik Terhadap Produktivitas	0,310	0,05	Sig > alpha	Linear
Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Produktivitas	0,066	0,05	Sig > alpha	Linear

Sumber : Data Diolah, 2022

1. Motivasi intrinsik terhadap produktivitas

Berdasarkan tabel 4.12 hasil perhitungan ANOVA table didapat nilai Sig pada baris *Deviantion from linierity* $0,310 > 0,05$ maka H_0 diterima yang menyatakan model regresi berbentuk linier.

2. Lingkungan kerja fisik terhadap produktivitas

Berdasarkan tabel 4.12 hasil perhitungan ANOVA table didapat nilai Sig pada baris *Deviantion from linierity* $0,066 > 0,05$ 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 4.13
Hasil Uji Multikolinieritas

Variabel	VIF		Kondisi	Simpulan
Motivasi Intrinsik	2,269	10	VIF<10	Tidak ada gejala Mutikolinieritas
Lingkungan Kerja Fisik	2,269	10	VIF<10	Tidak ada gejala Mutikolinieritas

Sumber : Data diolah tahun 2021

Dari hasil perhitungan pada table coefficient menunjukkan nilai VIF variabel Motivasi Intrinsik (X1) = 2,269 dan nilai VIF variabel Lingkungan Kerja Fisik (X2) = 2,269. Dari semua variabel menunjukkan nilai VIF setiap variabel < 10 maka tidak terjadi multikolinieritas tinggi antar variabel independen terhadap variabel dependen.

4.3 Hasil Analisis Data

4.3.1 Regresi linear berganda

Tabel 4.14

Hasil Regresi Linear Berganda

Variable	B	Sig
(Constant)	3,934	0,174
Motivasi Intrinsik	0,467	0,000
Lingkungan Kerja Fisik	0,668	0,000

Berdasarkan tabel 4.14 diatas merupakan hasil perhitungan regresi linier berganda dengan menggunakan program SPSS. Diperoleh hasil persamaan regresi sebagai berikut :

$$Y = a + b_1 \cdot x_1 + b_2 \cdot x_2 + et$$

$$Y = 3,934 + 0,467 X_1 + 0,668 X_2$$

1. Nilai konstanta sebesar 3,880 yang berarti bahwa tanpa adanya Motivasi Intrinsik (X1) dan Lingkungan Kerja Fisik (X2), maka besarnya Produktivitas (Y) adalah 3,934 satuan.
2. Koefisien Motivasi Intrinsik (X1)
Jika Motivasi Intrinsik (X1) naik sebesar satu satuan maka Produktivitas (Y) akan meningkat sebesar 0,467 satu satuan.
3. Koefisien Lingkungan Kerja Fisik (X2)
Jika Lingkungan Kerja Fisik (X2) naik sebesar satu satuan maka Produktivitas (Y) akan menurun sebesar 0,668 satu satuan

4.4 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 4.15
Hasil Uji Parsial (Uji t)

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

Sumber : Data Diolah, 2022

Berdasarkan tabel 4.15 di dapat perhitungan pada Motivasi Intrinsik terhadap Produktivitas kerja diperoleh nilai sig (0,000) < Alpha (0,05) dengan demikian H_0 ditolak dan H_a diterima sehingga dapat disimpulkan bahwa Motivasi Intrinsik terhadap Produktivitas kerja karyawan CV. Pelangi Mitra.

Berdasarkan tabel 4.15 di dapat perhitungan pada Lingkungan Kerja Fisik terhadap produktivitas kerja diperoleh nilai sig (0,000) < Alpha (0,05) dengan demikian H_0 ditolak dan H_a diterima sehingga dapat disimpulkan bahwa Lingkungan Kerja Fisik terhadap Produktivitas kerja karyawan CV. Pelangi Mitra.

4.5 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 4.16
Hasil Uji Parsial (Uji F)

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

Sumber : Data Diolah, 2022

Berdasarkan tabel 4.16 di dapat perhitungan pada Motivasi Intrinsik dan Lingkungan Kerja Fisik terhadap produktivitas kerja 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 Fisik terhadap Produktivitas kerja karyawan CV. Pelangi Mitra.

4.6 Pembahasan

Berdasarkan hasil kuisioner, responden dalam penelitian ini sebagian besar Karyawan Bagian Produksi CV. Pelangi Mitra adalah berjenis kelamin laki laki, dengan range usia 20 – 30 Tahun , pendidikan terkahir S1 dan masa kerja 0 – 2 Tahun.

4.6.1 Motivasi intrinsik terhadap produktivitas

Berdasarkan hasil uji-t yang telah dilakukan untuk menguji hipotesis I, dapat disimpulkan bahwa Motivasi Intrinsik berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja Karyawan CV. Pelangi Mitra, jika pemberian dukungan dan dorongan atasan kepada karyawan terpenuhi maka karyawan akan meningkatkan produktivitas karyawan.

Motivasi intrinsik yang diberikan perusahaan berdasarkan jasa-jasa yang telah karyawan berikan dalam menyelesaikan suatu pekerjaan dari perusahaan, dengan kata lain guna untuk membayar waktu yang telah dihabiskan karyawan untuk bekerja dalam organisasi atau perusahaan. Rozzaqiyah (2021) Motivasi intrinsik merupakan hasrat dalam diri untuk mencapai kesuksesan, atau sering dikenal dengan motivasional, Motivasi intrinsik timbul dari dalam diri individu sendiri tanpa ada paksaan atau dorongan orang lain, melainkan atas dasar kemauan sendiri.

Penelitian yang dilakukan oleh Rozzaqiyah (2021) menyatakan bahwa Motivasi intrinsik dapat mempengaruhi produktivitas kerja karyawan artinya jika kompensasi yang diberikan perusahaan sesuai dengan yang diharapkan karyawan dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan.

4.6.2 Pembahasan lingkungan kerja fisik terhadap Produktivitas

Berdasarkan hasil uji-t yang telah dilakukan untuk menguji hipotesis II, dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja fisik berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan CV. Pelangi Mitra, dengan terpenuhinya fasilitas kerja, keamanan kerja karyawan maka secara otomatis produktivitas kerja karyawan akan meningkat pula.

Lingkungan kerja yang memiliki suasana yang nyaman dan ketersediaan fasilitas dalam mendukung proses pekerjaan dapat mendukung produktivitas kerja karyawan. Ultia (2018) menyatakan bahwa lingkungan kerja fisik adalah segala sesuatu yang ada disekitar pekerja yang dapat

mempengaruhi dalam bekerja meliputi pengaturan penerangan, pengontrolan suara gaduh, pengaturan kebersihan tempat kerja dan pengaturan keamanan tempat kerja.

Penelitian yang dilakukan oleh Maludin Panjaitan (2018) menyatakan bahwa lingkungan kerja dapat mempengaruhi produktivitas kerja karyawan artinya jika lingkungan kerja sesuai dengan yang diharapkan karyawan dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan.

4.6.3 Pembahasan motivasi intrinsik dan lingkungan kerja fisik terhadap produktivitas

Berdasarkan hasil uji-t yang telah dilakukan untuk menguji hipotesis III, dapat disimpulkan bahwa motivasi intrinsik dan lingkungan kerja fisik berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan CV. Pelangi Mitra, artinya jika pemberian dukungan dan dorongan atasan kepada karyawan terpenuhi maka karyawan akan meningkatkan produktivitas karyawan. Begitu juga dengan terpenuhinya fasilitas kerja, keamanan kerja karyawan maka secara otomatis produktivitas kerja karyawan akan meningkat pula. Artinya jika lingkungan kerja dan kompensasi yang diberikan perusahaan sesuai dengan yang diharapkan karyawan dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan.

Lingkungan kerja yang memiliki suasana yang nyaman dan ketersediaan fasilitas dalam mendukung proses pekerjaan dapat mendukung produktivitas kerja karyawan. motivasi yang diberikan atasan akan berdampak kepada meningkatnya kepercayaan diri karyawan dalam bekerja dan membuat karyawan meningkatkan produktivitas kerja mereka.

Ultia (2018) menyatakan bahwa lingkungan kerja fisik adalah segala sesuatu yang ada disekitar pekerja yang dapat mempengaruhi dalam bekerja meliputi pengaturan penerangan, pengontrolan suara gaduh, pengaturan kebersihan tempat kerja dan pengaturan keamanan tempat kerja. Natsir (2019) menyatakan bahwa Motivasi Intrinsik adalah semua pendapatan yang berbentuk uang atau barang langsung maupun tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang telah diberikan kepada perusahaan.

Penelitian yang dilakukan oleh Maludin Panjaitan (2018) menyatakan bahwa lingkungan kerja dapat mempengaruhi produktivitas kerja karyawan dan Penelitian yang dilakukan oleh Uhud Darmawan Natsir (2018) menyatakan bahwa kompensasi dapat mempengaruhi produktivitas kerja

