

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. Jenis Kelamin Responden

Gambaran umum mengenai jenis kelamin karyawan PT. Bumi Menara Internusa Lampung, Tbk Divisi *Shrimp* bagian produksi adalah, sebagai berikut.

Tabel 4.1

Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase
Laki-Laki	37	67,3%
Perempuan	18	32,7%
Total	55	100%

Sumber: Data Diolah, 2022

Tabel 4.1 responden berdasarkan jenis kelamin dapat dilihat bahwa karyawan PT. Bumi Menara Internusa Lampung, Tbk Divisi *Shrimp* bagian produksi, paling banyak berjenis kelamin laki-laki yang berjumlah 37 karyawan atau sebesar 67,3%, artinya sebagian besar karyawan PT. Bumi Menara Internusa Lampung, Tbk Divisi *Shrimp* bagian produksi berjenis kelamin laki-laki.

2. Usia Responden

Gambaran umum mengenai usia, karyawan PT. Bumi Menara Internusa Lampung, Tbk Divisi *Shrimp* bagian produksi adalah sebagai berikut.

Tabel 4.2
Responden Berdasarkan Usia

Usia	Jumlah	Persentase
20 - 24 Tahun	6	10,9%
25 - 29 Tahun	17	30,9%
30 - 34 Tahun	6	10,9%
35 - 39 Tahun	9	16,4%
40 - 44 Tahun	5	9,1%
45 - 49 Tahun	5	9,1%
50 - 55 Tahun	7	12,7%
Total	55	100%

Sumber: Data Diolah, 2022

Tabel 4.2 responden berdasarkan usia dapat dilihat bahwa karyawan PT. Bumi Menara Internusa Lampung, Tbk Divisi *Shrimp* bagian produksi, paling banyak berusia 25 - 29 Tahun yang berjumlah 17 karyawan atau sebesar 30,9%, artinya sebagian besar karyawan PT. Bumi Menara Internusa Lampung, Tbk Divisi *Shrimp* bagian produksi, berusia 25 - 29 Tahun

3. Masa Kerja Responden

Gambaran umum mengenai masa kerja, karyawan PT. Bumi Menara Internusa Lampung, Tbk Divisi *Shrimp* bagian produksi adalah sebagai berikut.

Tabel 4.3
Responden Berdasarkan Masa Kerja

Masa Kerja	Jumlah	Persentase
1-2 Tahun	19	34,5%
3-4 Tahun	21	38,2%
5-6 Tahun	13	23,6%
> 6 tahun	2	3,6%
Total	55	100%

Sumber: Data Diolah, 2022

Tabel 4.3 responden berdasarkan usia dapat dilihat bahwa karyawan PT. Bumi Menara Internusa Lampung, Tbk Divisi *Shrimp* bagian produksi, paling banyak memiliki masa kerja 3-4 Tahun yang berjumlah 21 karyawan atau sebesar 38,2%, artinya sebagian besar karyawan PT. Bumi Menara Internusa Lampung, Tbk Divisi *Shrimp* bagian produksi, memiliki masa 3-4 Tahun

4.1.2 Deskripsi Jawaban Responden

Tabel 4.4

Hasil Jawaban Responden Lingkungan Kerja Fisik

No	Pernyataan	Jawaban									
		STS		TS		CS		S		SS	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	Keadaan ruangan kerja dalam keadaan bersih	1	1.8	7	12.7	22	40.0	19	34.5	6	10.9
2	Sirkulasi udara di ruang kerja sangat baik	1	1.8	6	10.9	18	32.7	21	38.2	9	16.4
3	Penerangan yang ada sudah cukup baik	0	0,0	6	10.9	21	38.2	17	30.9	11	20.0
4	Perlengkapan yang ada sudah membantu jalannya aktivitas pekerjaan	2	3.6	5	9.1	27	49.1	12	21.8	9	16.4
5	Perlengkapan kerja dalam kondisi yang baik	0	0,0	6	10.9	22	40.0	17	30.9	10	18.2
6	Perlengkapan kerja sudah memadai	3	5.5	4	7.3	27	49.1	13	23.6	8	14.5

Sumber: Data diolah, 2022

Tabel 4.4 jawaban responden variabel komunikasi, pernyataan yang terbesar pada jawaban sangat setuju terdapat pada pernyataan 3, yaitu Penerangan yang ada sudah cukup baik, sebanyak 11 responden atau sebesar 20,0%, dan jawaban sangat setuju terkecil terdapat pada pernyataan 1, yaitu Sirkulasi udara di ruang kerja sangat baik, sebanyak 6 responden atau sebesar 10,9%

Tabel 4.5
Hasil Jawaban Responden Motivasi Kerja

No	Pernyataan	Jawaban									
		STS		TS		CS		S		SS	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	Gaji yang diterima dari perusahaan cukup untuk memenuhi kebutuhan	0	0,0	4	7.3	23	41.8	19	34.5	9	16.4
2	Perusahaan memberikan jaminan sosial yang berguna	0	0,0	7	12.7	25	45.5	16	29.1	7	12.7
3	Keselamatan kerja di perusahaan ini sudah diperhatikan dengan baik	0	0,0	6	10.9	25	45.5	16	29.1	8	14.5
4	Kondisi Rungan kerja cukup aman	1	1.8	5	9.1	22	40.0	21	38.2	6	10.9
5	Saling menghormati antar sesama rekan kerja	0	0,0	7	12.7	26	47.3	16	29.1	6	10.9
6	Memiliki komunikasi yang baik dengan rekan kerja	0	0,0	5	9.1	20	36.4	23	41.8	7	12.7
7	Atasan mengakui dan menghargai hasil kerja	1	1.8	2	3.6	11	20.0	22	40.0	19	34.5
8	Atasan memberikan apresiasi pada karyawan yang berprestasi	0	0,0	11	20.0	22	40.0	18	32.7	4	7.3
9	Memiliki peluang dan kesempatan untuk mengembangkan ketrampilan dan kemampuan	1	1.8	5	9.1	33	60.0	12	21.8	4	7.3
10	Dilibatkan dalam pengambilan keputusan	0	0,0	8	14.5	20	36.4	21	38.2	6	10.9

Sumber: Data diolah, 2022

Tabel 4.5 jawaban responden variabel komunikasi, pernyataan yang terbesar pada jawaban sangat setuju terdapat pada pernyataan 7, yaitu Atasan mengakui dan menghargai hasil kerja, sebanyak 19 responden atau sebesar 34,5%, dan jawaban sangat setuju terkecil terdapat pada pernyataan 9, yaitu Memiliki peluang dan kesempatan untuk mengembangkan ketrampilan dan kemampuan, sebanyak 4 responden atau sebesar 7,3%

Tabel 4.6
Hasil Jawaban Responden Produktivitas Kerja

No	Pernyataan	Jawaban									
		STS		TS		CS		S		SS	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	Paham dan mengerti mengenai pekerjaan yang ada	0	0,0	5	9.1	19	34.5	20	36.4	11	20.0
2	Memilik keterampilan dalam melaksanakan tugas kerja	1	1.8	6	10.9	20	36.4	23	41.8	5	9.1
3	Selalu memenuhi target yang telah ditentukan perusahaan	3	5.5	5	9.1	24	43.6	20	36.4	3	5.5
4	Melaksanakan pekerjaan secara maksimal demi tercapainya target perusahaan	1	1.8	1	1.8	7	12.7	25	45.5	21	38.2
5	Bersedia diberi tambahan pekerjaan diluar jam kerja	3	5.5	8	14.5	28	50.9	15	27.3	1	1.8
6	Tidak pernah mengeluh terhadap beban kerja yang diberikan perusahaan	0	0,0	11	20.0	24	43.6	16	29.1	4	7.3
7	Selalu berusaha memperbaiki kesalahan yang dilakukan dalam melaksanakan pekerjaan	0	0,0	9	16.4	25	45.5	15	27.3	6	10.9
8	Perusahaan membuka peluang untuk meningkatkan keahlian dalam bekerja	1	1.8	5	9.1	18	32.7	19	34.5	12	21.8
9	Hasil kerja selama ini sesuai dengan kualitas yang ditentukan oleh perusahaan	4	7.3	7	12.7	28	50.9	15	27.3	1	1.8
10	Bekerja sesuai dengan program kerja yang ada di perusahaan	3	5.5	10	18.2	24	43.6	14	25.5	4	7.3
11	Berusaha menyelesaikan pekerjaan sebelum waktu yang ditentukan perusahaan	1	1.8	5	9.1	19	34.5	21	38.2	9	16.4
12	Menggunakan waktu kerja dengan baik	2	3.6	4	7.3	5	9.1	26	47.3	18	32.7

Sumber: Data diolah, 2022

Tabel 4.6 jawaban responden variabel komunikasi, pernyataan yang terbesar pada jawaban sangat setuju terdapat pada pernyataan 4, yaitu Melaksanakan pekerjaan secara maksimal demi tercapainya target perusahaan, sebanyak 21 responden atau sebesar 38,2%, dan jawaban sangat setuju terkecil terdapat pada pernyataan 9, yaitu Hasil kerja selama ini sesuai dengan kualitas yang ditentukan oleh perusahaan sebanyak 1 responden atau sebesar 1,8%

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 4.7

Hasil Uji Validitas Variabel

Variabel	Pernyataan	Sig	Alpha	Kondisi	Simpulan
Lingkungan Kerja Non Fisik	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
Motivasi Kerja	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
Produktivitas Kerja	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
	Butir 11	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
	Butir 12	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid

Sumber: Data diolah, 2022

Tabel 4.7 hasil uji validitas variabel, menunjukkan bahwa seluruh item pernyataan yang bersangkutan dengan variabel lingkungan kerja fisik, motivasi kerja dan produktivitas kerja memperoleh nilai Sig < alpha. Dengan demikian seluruh item pernyataan variabel lingkungan kerja fisik, motivasi kerja 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 4.8
Hasil Uji Reliabilitas Variabel

Variabel	Koefisien Cronbach Alpha	Koefisien r	Simpulan
Lingkungan Kerja Fisik	0,861	0,8000 – 1,0000	Sangat Tinggi
Motivasi Kerja	0,861	0,8000 – 1,0000	Sangat Tinggi
Produktivitas Kerja	0,885	0,8000 – 1,0000	Sangat Tinggi

Sumber: Data Diolah, 2022

Tabel 4.8 diatas nilai cronbach's alpha, menjelaskan bahwa variabel lingkungan kerja fisik, motivasi kerja dan produktivitas kerja memiliki kategori reliabel sangat tinggi, karena berada pada rentan 0,8000 – 1,0000.

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. Hasil perhitungan uji normalitas sebagai berikut,

Tabel 4.9
Hasil Uji Normalitas

Variabel	Sig	Alpha	Kondisi	Simpulan
Lingkungan Kerja Fisik	0,854	0,05	Sig > Alpha	Normal
Motivasi Kerja	0,830	0,05	Sig > Alpha	Normal
Produktivitas Kerja	0,358	0,05	Sig > Alpha	Normal

Sumber : Data Diolah, 2022

Tabel 4.9 One-Sample Kolmogorov Test-Smirnov diatas, menunjukkan bahwa nilai variabel lingkungan kerja fisik, motivasi kerja dan produktivitas kerja memiliki tingkat signifikan diperoleh data sig > Alpha maka variabel variabel lingkungan kerja fisik, motivasi kerja 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 4.10
Hasil Uji Linieritas

Variabel	Sig	Alpha	Kondisi	Simpulan
Lingkungan Kerja Fisik, Terhadap Produktivitas Kerja	0,127	0,05	Sig > Alpha	Linier
Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja	0,174	0,05	Sig > Alpha	Linier

Sumber : Data Diolah, 2022

1. Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Produktivitas Kerja

Tabel 4.10 hasil perhitungan ANOVA table didapat nilai Sig pada baris *deviation from linearity* $0,127 > 0,05$ maka H_0 diterima yang menyatakan model regresi berbentuk linier

2. Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja

Tabel 4.10 hasil perhitungan ANOVA table didapat nilai Sig pada baris *deviation from linearity* $0,174 > 0,05$ 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 4.11

Hasil Uji Multikolinieritas

Variabel	VIF		Kondisi	Simpulan
Lingkungan Kerja Fisik, Terhadap Produktivitas Kerja	1,517	10	VIF<10	Tidak ada gejala multikolinieritas
Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja	1,517	10	VIF<10	Tidak ada gejala multikolinieritas

Sumber : Data Diolah, 2022

Berdasarkan tabel 4.11 hasil perhitungan pada tabel coefficient menunjukkan bahwa nilai VIF pada variabel lingkungan kerja fisik, motivasi kerja 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 4.12

Persamaan Regresi Linear Berganda

Variable	B
(Constant)	5,088
Lingkungan Kerja Fisik	0,728
Motivasi Kerja	0,609

Sumber: Data Diolah, 2022

Tabel 4.12 diatas merupakan hasil perhitungan regresi linier berganda dengan menggunakan program SPSS. Diperoleh hasil persamaan regresi sebagai berikut: $Y = 5,088 + 0,728X_1 + 0,609X_2$

1. Nilai konstanta sebesar 5,088 yang berarti bahwa tanpa adanya variabel lingkungan kerja fisik dan motivasi kerja, maka besarnya produktivitas kerja adalah 5,088 satuan.
2. Koefisien lingkungan kerja fisik, artinya jika lingkungan kerja fisik naik sebesar satu satuan maka produktivitas kerja akan meningkat sebesar 0,728 satu satuan.
3. Koefisien motivasi kerja, artinya jika motivasi kerja naik sebesar satu satuan maka produktivitas kerja akan meningkat sebesar 0,609 satu satuan.

Tabel 4.13
Hasil Uji Determinasi

Variable	R Square (Determinasi)	Persentase
Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Produktivitas Kerja	0,521	52,1%
Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja	0,547	54,7%
Lingkungan Kerja Fisik Dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja	0,674	67,4%

Sumber : Data Diolah, 2022

1. Tabel 4.13 diatas, diperoleh nilai koefisien determinasi r square, lingkungan kerja fisik terhadap produktivitas kerja sebesar sebesar 0,521, yang artinya bahwa lingkungan kerja fisik dapat menjelaskan produktivitas kerja sebesar 52,1%.
2. Tabel 4.13 diatas, diperoleh nilai koefisien determinasi r square, motivasi kerja terhadap produktivitas kerja sebesar sebesar 0,547, yang artinya bahwa lingkungan kerja fisik dapat menjelaskan produktivitas kerja sebesar 54,7%.

3. Tabel 4.13 diatas, diperoleh nilai koefisien determinasi r square, lingkungan kerja fisik dan motivasi kerja terhadap produktivitas kerja sebesar sebesar 0,674, yang artinya bahwa lingkungan kerja fisik dan motivasi kerja dapat menjelaskan produktivitas kerja sebesar 67,4%.

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 4.14

Hasil Uji Parsial (Uji t)

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

Sumber : Data Diolah, 2022

1. Tabel 4.14 didapat perhitungan pada variabel lingkungan kerja fisik diperoleh nilai sig (0,004) < Alpha (0,05) dengan demikian H_0 ditolak dan H_a diterima sehingga dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja fisik secara parsial berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Bumi Menara Internusa Lampung, Tbk Divisi *Shrimp*
2. Tabel 4.14 didapat perhitungan pada variabel motivasi kerja diperoleh nilai sig (0,004) < Alpha (0,05) dengan demikian H_0 ditolak dan H_a diterima sehingga dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja secara parsial berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Bumi Menara Internusa Lampung, Tbk Divisi *Shrimp*

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 4.15

Hasil Uji Simultan (Uji f)

Variabel	Sig	Alpha	Kondisi	Keterangan
Komunikasi, Lingkungan Kerja Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan	0,000	0,05	Sig < Alpha	Berpengaruh

Sumber : Data Diolah, 2020

Tabel 4.16 didapat perhitungan pada variabel lingkungan kerja fisik dan motivasi kerja diperoleh nilai sig (0,000) < Alpha (0,05) dengan demikian Ho ditolak dan Ha diterima sehingga dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja fisik dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Bumi Menara Internusa Lampung, Tbk Divisi *Shrimp*

4.5 Pembahasan

4.5.1 Pembahasan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Produktivitas Kerja

Lingkungan kerja fisik mempengaruhi kelancaran pelaksanaan tugas-tugas yang dibebankan kepada karyawan. Oleh karena itu, perusahaan harus mampu menciptakan lingkungan kerja fisik yang sesuai dengan kebutuhan karyawan. Lingkungan kerja fisik yang sesuai dengan kebutuhan karyawan akan berdampak pada produktivitas kerja yang meningkat. Solihin, dkk (2019) menyatakan bahwa lingkungan kerja merupakan sesuatu berbentuk fisik yang ada disekitar para pekerja dan mampu mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Dari hasil pengujian hipotesis I variabel lingkungan kerja fisik secara parsial berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Bumi Menara Internusa Lampung, Tbk Divisi *Shrimp* sebesar

52,1%. Hal ini sama dengan Riset penelitian yang dilakukan oleh Darmayanti (2017) menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan, artinya jika lingkungan kerja fisik karyawan terpenuhi maka produktivitas kerja karyawan juga akan meningkat. Adanya lingkungan kerja fisik yang sesuai dengan kebutuhan pekerjaan karyawan dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan, oleh karena itu sebaiknya PT. Bumi Menara Internusa Lampung, Tbk Divisi *Shrimp* dapat meningkatkan lingkungan kerja fisik, dengan cara melakukan perawatan alat produksi serta melakukan penambahan jumlah alat produksi sehingga aktivitas pekerjaan akan berjalan lebih baik, peningkatan lingkungan fisik tersebut akan meningkatkan produktivitas kerja karyawan

4.5.2 Pembahasan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja

Motivasi kerja yang tinggi dapat dilihat dari mereka merasa senang atau tidak dalam melakukan pekerjaan, karyawan akan lebih memusatkan perhatiannya terhadap tugas dan tanggung jawabnya sehingga hasil pekerjaan yang ditargetkan perusahaan dapat tercapai. Guterres dan Supartha (2016) menyatakan bahwa Motivasi merupakan daya dorong bagi seseorang untuk memberikan kontribusi yang sebesar mungkin demi keberhasilan organisasi mencapai tujuannya karena dengan tercapainya tujuan organisasi berarti tercapai pula tujuan pribadi para anggota organisasi yang bersangkutan. Dari hasil pengujian hipotesis II variabel motivasi kerja secara parsial berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Bumi Menara Internusa Lampung, Tbk Divisi *Shrimp* sebesar 54,7%. Hal ini sama dengan riset penelitian yang dilakukan oleh Kurniawan (2018) menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan, artinya jika motivasi kerja karyawan dapat ditingkatkan maka produktivitas kerja karyawan akan meningkat, perusahaan harus dapat memberikan motivasi kerja yang sesuai harapan karyawan karena dapat mendorong

produktivitas kerja karyawan yang lebih maksimal, oleh karena itu sebaiknya PT. Bumi Menara Internusa Lampung, Tbk Divisi *Shrimp* dapat meningkatkan motivasi kerja karyawan dengan memberikan kesempatan mengembangkan keterampilan dan pengetahuan dengan diberikan program pelatihan dan pendidikan bagi karyawan berprestasi

4.5.3 Pembahasan Lingkungan Kerja Fisik Dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja

Gozali (2020) menyatakan bahwa motivasi kerja merupakan suatu pendorong bagi pegawai untuk mau bekerja dan dapat menimbulkan gairah dalam bekerja serta kepuasan dalam menyelesaikan pekerjaannya dengan baik. Motivasi merupakan keadaan dalam pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan tertentu guna mencapai suatu tujuan. Leuhery Dan Manuhutu (2018) menyatakan bahwa tempat dimana karyawan melakukan kegiatan pekerjaan. Faktor-faktor fisik ini mencakup suhu udara di tempat kerja, luas ruang kerja, kebisingan, kepadatan dan kesesakan. Riset penelitian yang dilakukan oleh Suryani (2020). Dari hasil pengujian hipotesis III variabel lingkungan kerja fisik dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Bumi Menara Internusa Lampung, Tbk Divisi *Shrimp*, sebesar 67,4%. Hal ini sama dengan riset penelitian yang dilakukan oleh riset penelitian yang dilakukan oleh Suryani (2020) menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan dan riset penelitian yang dilakukan Ulum (2018) menyatakan bahwa lingkungan kerja fisik berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan, artinya lingkungan kerja fisik serta motivasi kerja yang mendukung akan meningkatkan produktivitas kerja karyawan, oleh karena itu PT. Bumi Menara Internusa Lampung, Tbk Divisi *Shrimp* harus memperhatikan faktor lingkungan kerja fisik dan motivasi kerja untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan