

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Deskripsi Data

Deskriptif 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 karyawan PT. Siger Jaya Santosa berdasarkan jenis kelamin adalah sebagai berikut :

Tabel 4.1 Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

| Jenis Kelamin | Jumlah | Persentase |
|----------------------|---------------|-------------------|
| Laki – Laki | 15 | 15,0% |
| Perempuan | 85 | 85,0 % |
| Jumlah | 100 | 100 % |

Sumber : Data diolah pada tahun 2019

Berdasarkan tabel 4.1 dapat dilihat bahwa yang paling banyak karyawan PT.Siger Jaya Santosa adalah perempuan sebanyak 85 orang atau sebesar 85,0%. Dimana hasil survei yang di lakukan di bagian pabriknya yang paling dominan perempuan karena dibagian ini yang banyak dibutuhkan untuk bagian packing adalah perempuan.

2. Umur Responden

Gambaran umum mengenai karyawan PT. Siger Jaya Santosa berdasarkan umur pada saat pengambilan sampel adalah sebagai berikut :

Tabel 4.2 Responden Berdasarkan Umur

| Umur | Jumlah |
|---------------|---------------|
| < 25 Tahun | 25 |
| 25 - 35 Tahun | 43 |
| 36 - 45 Tahun | 27 |
| 46 - 55 Tahun | 4 |
| ➤ 55 Tahun | 1 |
| Jumlah | 100 |

Sumber : Data diolah pada tahun 2019

Dari tabel 4.2 diatas dapat diketahui bahwa yang paling dominan karyawan PT. Siger Jaya Santosa adalah responden dengan umur 25 – 35 tahun sebanyak 43 orang. Dari hasil survei yang di lakukan untuk umur rata-rata karyawannya yaitu 25-35 karena pada umur ini produktivitas kerjanya bagus.

3. Pendidikan Responden

Gambaran umum mengenai karyawan PT.Sinar Jaya Santosa berdasarkan umur pada saat pengambilan sampel adalah sebagai berikut :

Tabel 4.3 Responden Berdasarkan Pendidikan

| Umur | Jumlah |
|---------------|---------------|
| SMP | 38 |
| SMA | 62 |
| S1 | 0 |
| S2 | 0 |
| Jumlah | 100 |

Sumber : Data diolah pada tahun 2019

Dari tabel 4.3 diatas dapat diketahui bahwa yang paling dominan karyawan PT. Siger Jaya Sentosa adalah responden dengan pendidikan SMA sebanyak 62 orang. Dari hasil survei yang di lakukan untuk tingkat pendidikan karyawannya rata-rata hanya lulusan SMA karena dibagian ini tidak mengharuskan pendidikan tinggi.

4.1.2 Deskripsi Jawaban Responden

Hasil jawaban tentang variabel Motivasi Intrinsik, Lingkungan Kerja Fisik dan Produktivitas Kerja yang disebarkan kepada 100 responden adalah sebagai berikut.

Tabel 4.4 Hasil Jawaban Responden Variabel Motivasi Intrinsik (X1)

| No | Pernyataan | Jawaban | | | | | | | | | |
|-----------|-------------------|----------------|----------|--------------|----------|--------------|----------|---------------|----------|----------------|----------|
| | | SS (5) | | S (4) | | N (3) | | TS (2) | | STS (1) | |
| | | F | % | F | % | F | % | F | % | F | % |

| | | | | | | | | | | | |
|---|--|----|------|----|------|----|------|---|------|---|-----|
| 1 | Karyawan selalu bekerja secara maksimal untuk memperoleh prestasi | 35 | 35,0 | 38 | 38,0 | 23 | 23,0 | 4 | 4,0 | 0 | 0 |
| 2 | Karyawan selalu terdorong untuk mencapai prestasi kerja | 33 | 33,0 | 45 | 45,0 | 21 | 21,0 | 1 | 1,0 | 0 | 0 |
| 3 | Saya ingin mendapat pengakuan daripimpinan atas hasil kerja saya | 29 | 29,0 | 46 | 46,0 | 20 | 20,0 | 5 | 5,0 | 0 | 0 |
| 4 | Saya ingin mendapat pengakuan dari rekan kerja atas hasil kerja | 21 | 21,0 | 46 | 46,0 | 30 | 40,0 | 2 | 2,0 | 1 | 1,0 |
| 5 | Karyawan selalu bertanggung jawab atas pekerjaan yang dilakukan | 21 | 21,0 | 39 | 39,0 | 35 | 35,0 | 5 | 5,0 | 0 | 0 |
| 6 | Tanggung jawab yang diberikan kepada saya, dapat saya laksanakan dengan baik | 25 | 25,0 | 41 | 41,0 | 33 | 33,0 | 1 | 1,0 | 0 | 0 |
| 7 | Karyawan termotivasi untuk meningkatkan jenjang karir | 9 | 9,0 | 46 | 46,0 | 37 | 37,0 | 7 | 7,0 | 1 | 1,0 |
| 8 | Perusahaan memberi | 12 | 12,0 | 37 | 37,0 | 36 | 36,0 | 1 | 15,0 | 0 | 0 |

| | | | | | | | | | | | |
|----|---|----|------|----|------|----|------|----|------|---|-----|
| | kesempatan seluruh karyawan untuk menjenjang karir | | | | | | | 5 | | | |
| 9 | Saya senang dengan pekerjaan saya yang saya lakukan | 12 | 12,0 | 38 | 38,0 | 40 | 40,0 | 10 | 10,0 | 0 | 0 |
| 10 | Saya senang dengan pekerjaan yang sesuai dengan kemampuan saya | 21 | 21,0 | 45 | 45,0 | 30 | 30,0 | 4 | 4,0 | 0 | 0 |
| 11 | Perusahaan memberikan kesempatan bagi karyawan untuk mengembangkan diri melalui pelatihan | 24 | 24,0 | 41 | 41,0 | 34 | 34,0 | 1 | 1,0 | 0 | 0 |
| 12 | Karyawan termotivasi sehingga dapat mengembangkan karier karyawan | 11 | 11,0 | 52 | 52,0 | 32 | 32,0 | 3 | 3,0 | 2 | 2,0 |

Sumber : Data diolah pada tahun 2019

Berdasarkan tabel 4.4 dapat diketahui bahwa pernyataan yang paling direspon variabel motivasi intrinsik adalah pernyataan 1, dengan pernyataan “Karyawan selalu bekerja secara maksimal untuk memperoleh prestasi” dengan jumlah responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 35 responden (35.0%), setuju 38 responden (38.0%). Sementara pernyataan yang paling rendah di respon adalah pernyataan 7 dengan pernyataan “Karyawan termotivasi untuk meningkatkan jenjang karir” dengan jumlah responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 9 responden (9,0%), setuju 46

responden (46,0%). Dari hasil olahan kuesionernya untuk pernyataan yang paling di respon adalah pernyataan nomor 1 sebanyak 35 responden dan yang paling rendah direspon pernyataan nomor 7 sebanyak 9 responden.

Tabel 4.5 Hasil Jawaban Responden Variabel Lingkungan Kerja Fisik (X2)

| No | Pernyataan | Jawaban | | | | | | | | | |
|----|--|---------|------|-------|------|--------|------|--------|------|---------|-----|
| | | SS (5) | | S (4) | | RR (3) | | TS (2) | | STS (1) | |
| | | F | % | F | % | F | % | F | % | F | % |
| 1 | Pencahayaan didalam ruangsudah memenuhi standar | 23 | 23,0 | 44 | 44,0 | 29 | 29,0 | 4 | 4,0 | 0 | 0 |
| 2 | Pencahayaan ditempat kerja membantu saya dalam menyelesaikan pekerjaan | 25 | 25,0 | 41 | 41,0 | 33 | 33,0 | 1 | 1,0 | 0 | 0 |
| 3 | Temperatur ditempat kerja tidak mengganggu saat bekerja | 12 | 12,0 | 52 | 52,0 | 31 | 31,0 | 3 | 3,0 | 2 | 2,0 |
| 4 | Temperatur atau suhu di ruangan kerja sudah sesuai SOP | 21 | 21,0 | 54 | 54,0 | 25 | 25,0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| 5 | Sirkulasi udara sudah memenuhi SOP | 10 | 10,0 | 41 | 41,0 | 38 | 38,0 | 10 | 10,0 | 1 | 1,0 |
| 6 | Saya merasa sirkulasi udara di ruangan tempat bekerja sudah memenuhi standar | 23 | 23,0 | 53 | 53,0 | 22 | 22,0 | 2 | 2,0 | 0 | 0 |
| 7 | Tidak ada suara getaranmesin ditempat | 9 | 9,0 | 42 | 42,0 | 47 | 47,0 | 1 | 1,0 | 1 | 1,0 |

| | | | | | | | | | | | |
|----|--|----|------|----|------|----|------|---|-----|---|-----|
| | kerja sudah mampu membuat saya bekerja dengan nyaman | | | | | | | | | | |
| 8 | Tidak ada bunyi-bunyi mesin saat bekerja | 15 | 15,0 | 56 | 56,0 | 28 | 28,0 | 1 | 1,0 | 0 | 0 |
| 9 | Tempat kerja saya tidak terdapat bau-bauan | 36 | 36,0 | 43 | 43,0 | 19 | 19,0 | 2 | 2,0 | 0 | 0 |
| 10 | Saya merasa bila lingkungan kerja bersih membuat saya nyaman dalam bekerja | 10 | 10,0 | 47 | 47,0 | 35 | 35,0 | 8 | 8,0 | 0 | 0 |
| 11 | Warna cat dinding yang dipakai di tempat kerja tidak mengganggu kenyamanan saya saat bekerja | 17 | 17,0 | 49 | 49,0 | 28 | 28,0 | 5 | 5,0 | 1 | 1,0 |
| 12 | Warna cat dinding ruang kerja saya tidak mencolok | 13 | 13,0 | 48 | 48,0 | 37 | 37,0 | 1 | 1,0 | 1 | 1,0 |

Sumber : Data diolah pada tahun 2019

Berdasarkan tabel 4.5 dapat diketahui bahwa pernyataan yang paling direspon variabel lingkungan kerja fisik adalah pernyataan 9, dengan pernyataan “Tempat kerja saya tidak terdapat bau-bauan” dengan jumlah responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 36 responden (36,0%), setuju 43 responden (43,0%). Sementara pernyataan yang paling rendah di respon adalah pernyataan 7 dengan pernyataan “Tidak ada suara getaranmesin ditempat kerja sudah mampu membuat saya bekerja dengan nyaman” dan “Warna cat dinding ruang kerja saya tidak mencolok” dengan

jumlah responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 9 responden (9,0%), setuju 42 responden (42,0%). Dari hasil olahan kuesioner untuk pernyataan yang paling di respon adalah pernyataan nomor 9 sebanyak 36 responden dan yang paling rendah direspon pernyataan nomor 7 sebanyak 9 responden.

Tabel 4.6 Hasil Jawaban Responden Variabel Brand Switching (Y)

| No | Pernyataan | Jawaban | | | | | | | | | |
|----|--|---------|------|-------|------|--------|------|--------|-----|---------|-----|
| | | SS (5) | | S (4) | | RR (3) | | TS (2) | | STS (1) | |
| | | F | % | F | % | F | % | F | % | F | % |
| 1 | Karyawan mampu bekerja sesuai dengan kemampuan untuk mencapai target perusahaan | 35 | 35,0 | 44 | 4,0 | 19 | 19,0 | 2 | 2,0 | 0 | 0 |
| 2 | Karyawan menggunakan cara kerja yang inovatif untuk mencapai target | 18 | 18,0 | 40 | 40,0 | 33 | 33,0 | 8 | 8,0 | 1 | 1,0 |
| 3 | Seluruh karyawan yang telah ditetapkan oleh perusahaan selama ini telah memenuhi SOP | 34 | 34,0 | 45 | 45,0 | 19 | 19,0 | 2 | 2,0 | 0 | 0 |
| 4 | Pekerjaan yang saya lakukan sesuai dengan kemampuan, pendidikan saya | 13 | 13,0 | 55 | 55,0 | 31 | 31,0 | 1 | 1,0 | 0 | 0 |
| 5 | Karyawan selalu datang tepat waktu | 22 | 22,0 | 44 | 44,0 | 31 | 31,0 | 3 | 3,0 | 0 | 0 |

| | | | | | | | | | | | |
|---|---------------------------------|----|------|----|------|----|------|---|-----|---|-----|
| 6 | Karyawan tidak pernah terlambat | 19 | 19,0 | 45 | 45,0 | 29 | 29,0 | 6 | 6,0 | 1 | 1,0 |
|---|---------------------------------|----|------|----|------|----|------|---|-----|---|-----|

Sumber : Data diolah pada tahun 2019

Berdasarkan tabel 4.6 dapat diketahui bahwa pernyataan yang paling direspon variabel produktivitas kerja adalah pernyataan 1, dengan pernyataan “Karyawan mampu bekerja sesuai dengan kemampuan untuk mencapai target perusahaan” dengan jumlah responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 35 responden (35,0%), setuju 44 responden (44,0%). Sementara pernyataan yang paling rendah direspon adalah pernyataan 4 dengan pernyataan “Pekerjaan yang saya lakukan sesuai dengan kemampuan, pendidikan saya” dengan jumlah responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 13 responden (14,0%), setuju 55 responden (55,0%). Dari hasil olahan kuesioner untuk pernyataan yang paling direspon adalah pernyataan nomor 1 sebanyak 35 responden dan yang paling rendah direspon pernyataan nomor 4 sebanyak 13 responden.

4.2 Hasil Uji Persyaratan Instrumen

4.2.1 Hasil Uji Validitas

Sebelum dilakukan pengolahan data maka seluruh jawaban yang diberikan oleh responden diuji dengan uji validitas dan uji reliabilitas yang diuji cobakan pada 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 20.0. Hasil pengujian validitas menggunakan kriteria pengujian untuk uji ini adalah apabila $r_{hitung} > r_{tabel}$, maka valid dan apabila $r_{hitung} < r_{tabel}$, maka tidak valid.

Tabel 4.7 Hasil Uji Validitas Kuesioner Motivasi Intrinsik (X1)

| Pernyataan | r_{hitung} | r_{tabel} | Simpulan |
|-------------------|--------------------------------|-------------------------------|-----------------|
| Butir 1 | 0,615 | 0,196 | Valid |
| Butir 2 | 0,604 | 0,196 | Valid |
| Butir 3 | 0,552 | 0,196 | Valid |
| Butir 4 | 0,570 | 0,196 | Valid |
| Butir 5 | 0,466 | 0,196 | Valid |
| Butir 6 | 0,482 | 0,196 | Valid |
| Butir 7 | 0,430 | 0,196 | Valid |
| Butir 8 | 0,717 | 0,196 | Valid |
| Butir 9 | 0,690 | 0,196 | Valid |
| Butir 10 | 0,489 | 0,196 | Valid |
| Butir 11 | 0,510 | 0,196 | Valid |
| Butir 12 | 0,443 | 0,196 | Valid |

Sumber : Data diolah pada tahun 2019

Berdasarkan tabel 4.7 hasil uji validitas variabel motivasi intrinsik (X1) dengan menampilkan seluruh item pernyataan yang bersangkutan mengenai motivasi intrinsik. Hasil yang didapatkan yaitu nilai r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} (0.196), dimana nilai r_{hitung} paling tinggi yaitu 0,717 dan paling rendah 0,430. Dengan demikian seluruh item pertanyaan motivasi intrinsik dinyatakan valid. Dari hasil olahan kuesioner seluruh item dinyatakan valid dimana item yang paling tinggi yaitu 0,717 dan paling rendah yaitu 0,430.

Tabel 4.8 Hasil Uji Validitas Kuesioner Lingkungan Kerja Fisik (X2)

| Pernyataan | <i>r_{hitung}</i> | <i>r_{tabel}</i> | Simpulan |
|-------------------|---------------------------|--------------------------|-----------------|
| Butir 1 | 0,571 | 0,196 | Valid |
| Butir 2 | 0,594 | 0,196 | Valid |
| Butir 3 | 0,557 | 0,196 | Valid |
| Butir 4 | 0,516 | 0,196 | Valid |
| Butir 5 | 0,543 | 0,196 | Valid |
| Butir 6 | 0,674 | 0,196 | Valid |
| Butir 7 | 0,518 | 0,196 | Valid |
| Butir 8 | 0,557 | 0,196 | Valid |
| Butir 9 | 0,676 | 0,196 | Valid |
| Butir 10 | 0,477 | 0,196 | Valid |
| Butir 11 | 0,494 | 0,196 | Valid |
| Butir 12 | 0,670 | 0,196 | Valid |

Sumber : Data diolah pada tahun 2019

Berdasarkan tabel 4.8 hasil uji validitas variabel lingkungan kerja fisik (X2) dengan menampilkan seluruh item pernyataan yang bersangkutan mengenai lingkungan kerja fisik. Hasil yang didapatkan yaitu nilai r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} (0.196), dimana nilai r_{hitung} paling tinggi yaitu 0,676 dan paling rendah 0,477. Dengan demikian seluruh item pernyataan variety seeking dinyatakan valid. Dari hasil olahan kuesioner seluruh item dinyatakan valid, dimana item yang paling tinggi yaitu 0,676 dan paling rendah yaitu 0,477.

Tabel 4.9 Hasil Uji Validitas Kuesioner Produktivitas Kerja (Y)

| Pernyataan | <i>r_{hitung}</i> | <i>r_{tabel}</i> | Simpulan |
|-------------------|---------------------------|--------------------------|-----------------|
| Butir 1 | 0,880 | 0,196 | Valid |
| Butir 2 | 0,476 | 0,196 | Valid |
| Butir 3 | 0,867 | 0,196 | Valid |
| Butir 4 | 0,695 | 0,196 | Valid |

| | | | |
|---------|-------|-------|-------|
| Butir 5 | 0,675 | 0,196 | Valid |
| Butir 6 | 0,492 | 0,196 | Valid |

Sumber : Data diolah pada tahun 2019

Berdasarkan pada tabel 4.9 hasil uji validitas variabel produktivitas kerja (Y) dengan menampilkan seluruh item pernyataan yang bersangkutan mengenai produktivitas kerja. Hasil yang didapatkan yaitu nilai r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} (0.196), dimana nilai r_{hitung} paling tinggi yaitu 0,867 dan paling rendah 0,476. Dengan demikian seluruh item pertanyaan produktivitas kerja dinyatakan valid. Dari hasil olahan kuesioner seluruh item dinyatakan valid dimana item yang paling tinggi yaitu 0,867 dan paling rendah yaitu 0,476.

4.2.2 Hasil Uji Reliabilitas

Setelah uji validitas maka penguji kemudian melakukan uji realibilitas terhadap masing-masing instrumen variabel X1, variabel X2 dan instrumen variabel Y menggunakan rumus *Alpha Cronbach* dengan bantuan program SPSS 20.0. Hasil uji realibilitas setelah dikonsultasikan dengan daftar interprestasikoefisien r dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 4.10 Daftar Interprestasi Koefisien

| Koefisien r | Realibilitas |
|---------------|----------------|
| 0,800 – 1,000 | Sangat Tinggi |
| 0,600 – 0,790 | Tinggi |
| 0,400 – 0,590 | Sedang / Cukup |
| 0,200 – 0,390 | Rendah |
| 0,000 – 0,199 | Sangat Rendah |

Sumber : Sugiyono (2016, p.183)

Berdasarkan tabel 4.10 ketentuan reliable diatas, maka dapat dilihat hasil pengujian sebagai berikut :

Tabel 4.11 Hasil Uji Reliabilitas

| Variabel | Koefisien alpha chronbach | Koefisien r | Simpulan |
|---------------------------|--------------------------------------|--------------------|---------------------------|
| Motivasi Intrinsik | 0,798 | 0,800 – 1,000 | Reliabel Tinggi |
| Lingkungan Kerja Fisik | 0,810 | 0,600 – 0,790 | Reliabel Sangat Tinggi |
| Produktivitas Kerja | 0,753 | 0,800 – 1,000 | Reliabel Tinggi |

Sumber : Data diolah pada tahun 2019

Berdasarkan hasil uji reliabilitas tabel 4.11 nilai cronbach's alpha sebesar 0,798 untuk motivasi intrinsik (X1) dengan tingkat reliabel tinggi, 0,810 untuk variabel lingkungan kerja fisik (X2) dengan tingkat reliabel sangat tinggi, dan 0,753 untuk variabel produktivitas kerja (Y) yang artinya tingkat reliabel tinggi. Dari hasil olah data kuesioner untuk variabel lingkungan kerja fisik dinyatakan reliabel sangat tinggi karena melihat tabel interpretasi hampir mendekati angka 1 dan variabel motivasi intrinsik dan produktivitas kerja terdapat reliabel tinggi.

4.3 Uji Asumsi Klasik

4.3.1 Hasil Uji Normalitas Sampel

Untuk mengetahui data normal atau mendekati normal bisa dilakukan Uji Non Parametik *One-Sampel Kolmogorov – Smirnov Test*, dirumuskan dengan hipotesis :

Rumus Hipotesis :

Ho : Data berasal dari populasi berdistribusi normal

Ha : Data berasal dari populasi yang tidak berdistribusi normal

Kriteria Pengambilan Keputusan :

Apabila $\text{Sig} < 0,05$ maka H_0 ditolak (distribusi sampel tidak normal)

Apabila $\text{Sig} > 0,05$ maka H_0 diterima (distribusi sampel normal)

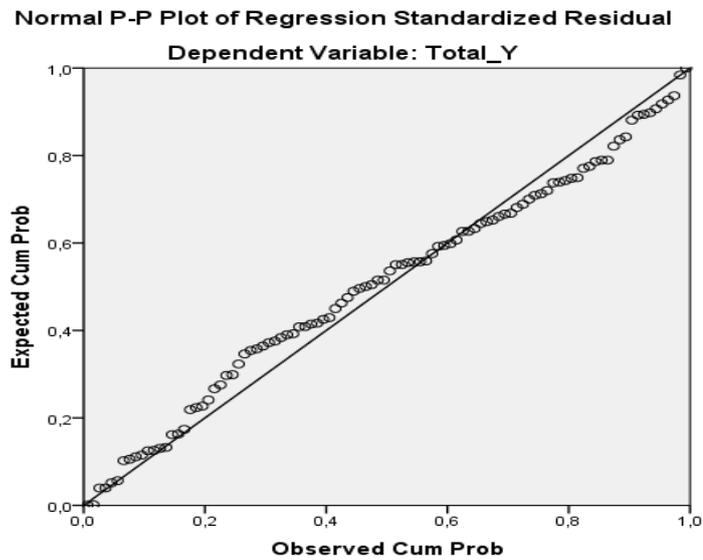
Dari rumus hipotesis dan kriteria produktivitas kerja dibawah ini:

Tabel 4.12
Hasil Uji Normalitas

| Variabel | Sig | Alpha | Kondisi | Simpulan |
|------------------------|-------|-------|---------------------|----------|
| Motivasi Intrinsik | 0,365 | 0,05 | $\text{Sig} > 0,05$ | Normal |
| Lingkungan Kerja Fisik | 0,451 | 0,05 | $\text{Sig} > 0,05$ | Normal |
| Produktivitas Kerja | 0,100 | 0,05 | $\text{Sig} > 0,05$ | Normal |

Sumber : Data diolah pada tahun 2019

Berdasarkan tabel 4.12 diatas, menunjukkan bahwa motivasi intrinsik(X1) One-Sample Kolmogorov Test-Smirnov dengan tingkat signifikan diperoleh $0,365 > 0,05$ maka data berasal dari populasi berdistribusi normal. Nilai untuk lingkungan kerja fisik (X2) dengan tingkat signifikan diperoleh $0,451 > 0,05$ maka berasal dari populasi berdistribusi normal. Nilai untuk produktivitas kerja (Y) dengan tingkat signifikan diperoleh data $0,100 > 0,05$ maka data berasal dari populasi berdistribusi normal. Hasil dari olah data semua variabel dinyatakan berdistribusi normal karena semua variabel signifikannya lebih kecil dari alpha.



4.3.2 Hasil uji Linieritas

Rumusan Hipotesis:

Ho: model regresi berbentuk linier

Ha: model regresi tidak berbentuk linier

Kriteria pengambilan keputusan:

Jika probabilitas (Sig) < 0,05 (Alpha) maka Ho ditolak

Jika probabilitas (Sig) > 0,05 (Alpha) maka Ho diterima

Tabel 4.13 Hasil uji linieritas

| No | Variabel | Sign F | Alpa | Kondisi | Keterangan |
|----|---------------------------|--------|------|--------------|-------------|
| 1 | Motivasi intinsik | 0,562 | 0,05 | Sig F > 0,05 | Ho diterima |
| 2 | Lingkungan kerja fisik | 0,592 | 0,05 | Sig F > 0,05 | Ho diterima |

Sumber : diolah pada tahun 2019

Hasil Uji

Dari tabel 4.13 didapat nilai signifikan dari variabel motivasi intrinsik 0.562 dan lingkungan kerja fisik 0,592 lebih besar dari alpha 0,05 yang sudah di tentukan 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 antar sesama variabel independen.

Prosedur pengujian :

1. Jika nilai $VIF \geq 10$ maka ada gejala multikolinieritas.
Jika nilai $VIF \leq 10$ maka tidak ada gejala multikolinieritas.
2. Jika nilai tolerance < 0.1 maka ada gejala multikolinieritas.
Jika nilai tolerance > 0.1 maka tidak ada gejala multikolinieritas.

Tabel 4.14 uji multikolinieritas

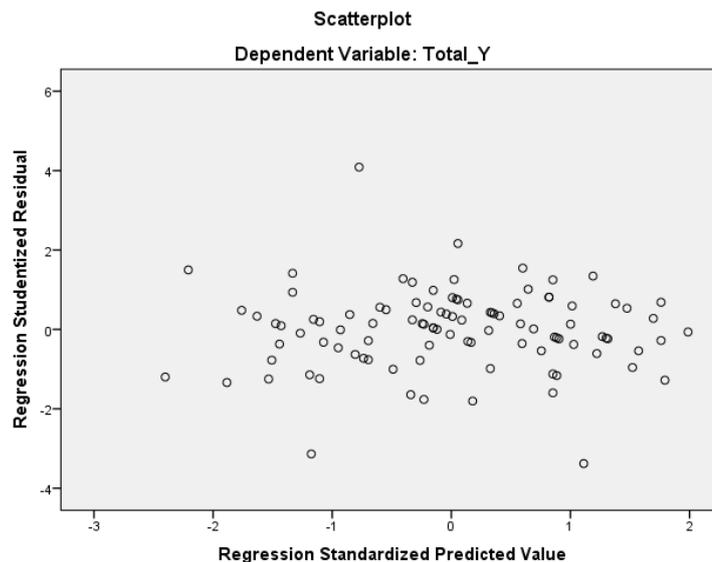
| Model | Tolerance | VIF |
|------------------------|------------------|------------|
| Motivasi Intrinsik | 0,681 | 1,468 |
| Lingkungan Kerja Fisik | 0,681 | 1,468 |

Dari hasil perhitungan pada tabel coefficients motivasi intrinsik nilai $VIF = 1,468 \leq 10$ atau nilai collinierity tolerance = 0,681 $> 0,1$ maka tidak ada gejala multikolinieritas. VIF lingkungan kerja fisik = 1,468 ≤ 10 atau nilai collinierity tolerance = 0,681 diatas 0,1 maka tidak ada gejala multikolinieritas. Dari hasil olah data didapat nilai variabel motivasi intrinsik 1,468 dan lingkungan kerja fisik 1,468 kurang dari sama dengan 10 maka tidak terdapat gejala multikolinieritas.

4.3.4 Hasil Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual suatu pengamatan ke pengamatan yang lain. Heteroskedastisitas menunjukkan penyebran variabel bebas, penyebran yang acak menunjukkan model regresi yang baik. Dengan kata lain tidak terjadi heteroskedastisitas. Untuk menguji heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan mengamati grafik dengan pola titik-titik yang menyebar di atas dan di bawah sumbu Y. Berikut hasil pengolahan dengan menggunakan program spss 20.0

Gambar 4.15 Grafik uji heteroskedastisitas



Sumber :Data diolah pada tahun 2019

pada grafik scatterplot terlihat bahwa titik-titik menyebar secara acak serta tersebar baik di atas maupun dibawah angka nol pada sumbu Y. Hal ini dapat di simpulkan tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi ini.

4.4 Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y).

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

Dimana :

Y = Produktivitas Kerja

a = Konstanta

X1 = Motivasi Intrinsik

X2 = Lingkungan Kerja Fisik

b1 = koefisien regresi untuk variabel motivasi intrinsik

b2 = koefisien regresi untuk variabel lingkungan kerja fisik

Tabel 4.16 Hasil Koefisien Regresi Linier Berganda

| Variable | B |
|-----------------------------|----------|
| Constant (Y) | 3,871 |
| Motivasi Intrinsik (X1) | -0,079 |
| Lingkungan Kerja Fisik (X2) | 0,506 |

Sumber : Data diolah pada tahun 2019

Dari tabel 4.16 di atas merupakan hasil perhitungan regresi linier berganda dengan menggunakan program SPSS 20. Diperoleh hasil persamaan regresi sebagai berikut :

Persamaan tersebut menunjukkan bahwa:

$$Y = 3,871 - 0,079 (X_1) + 0,506(X_2)$$

➤ Koefisien konstanta (Y)

Variabel (Y) atau dalam hal ini adalah produktivitas kerja sebesar 3,871 dengan anggapan bahwa variabel lainnya konstan.

➤ Koefisien motivasi intrinsik (X1)

Setiap pengurangan 1 satuan variabel motivasi intrinsik (X_1) maka produktivitas kerja (Y) akan berkurang sebesar -0,079 satuan atau 07,9%.

➤ Koefisien lingkungan kerja fisik (X2)

Setiap penambahan 1 satuan variabel lingkungan kerja fisik (X_2) maka produktivitas kerja fisik (Y) akan bertambah sebesar 0,506 satuan atau 50,6%.

- Berdasarkan hasil nilai beta maka diketahui seberapa besar pengaruh motivasi intrinsik (X_1) terhadap produktivitas kerja (Y) adalah sebesar - 0,129 atau 12,9%.
- Berdasarkan hasil nilai beta maka diketahui seberapa besar pengaruh lingkungan kerja fisik (X_2) terhadap produktivitas kerja (Y) adalah sebesar 0,822 atau 82,2%.
- Besarnya pengaruh variabel independent terhadap variabel dependent dapat dilihat dari nilai beta. Hal ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja fisik merupakan faktor yang paling dominan pengaruhnya terhadap produktivitas kerja (Y) karena diperoleh nilai beta sebesar 0.822 atau 82,2%.

Tabel 4.17 Hasil Uji Model Summary

| R | Adjusted R Square | Std.Error |
|--------------------|--------------------------|------------------|
| 0,757 ^a | 0,564 | 2,126 |

Sumber: Hasil data diolah tahun 2019

Dari tabel 4.17 di atas, diperoleh nilai koefisien determinan Adjusted R sebesar 0,564 (56.4%) produktivitas kerja (Y) dipengaruhi motivasi intrinsik (X_1), lingkungan kerja fisik (X_2), dan sisanya 43,6% dipengaruhi oleh faktor atau variabel lainnya. Sedangkan hubungan motivasi intrinsik, lingkungan kerja fisik secara bersama terhadap produktivitas kerja adalah sebesar 0,757 (75,7%).

4.5 Hasil Pengujian Hipotesis

4.5.1 Hasil Uji t

1. Pengaruh Motivasi Intrinsik (X_1) Terhadap Produktivitas Kerja(Y)

H_0 = Motivasi Intrinsik(X_1) tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja (Y).

H_a = Motivasi Intrinsik(X_1) berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja (Y).

Kriteria pengujian dilakukan dengan :

1. Jika nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka H_0 ditolak
2. Jika nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka H_0 diterima

Tabel 4.18Hasil Uji t

| Variable | t_{hitung} | t_{tabel} | Kondisi | Keterangan |
|------------------------------|--------------|-------------|-----------------|----------------------------------|
| Motivasi Intrinsik (X_1) | 3.520 | 1.984 | $3.520 > 1.984$ | H_0 ditolak dan H_a diterima |

Sumber: Hasil data diolah tahun 2019

Berdasarkan tabel 4.18 didapat perhitungan pada variabel Motivasi Intrinsik(X_1) diperoleh nilai t hitung sebesar 3,520 sedangkan nilai t tabel dengan dk ($dk=100-2=98$) adalah 1.984 jadi t hitung ($3,520 > t$ tabel (1.984), dengan demikian H_0 ditolak dan H_a diterima sehingga di simpulkan bahwa motivasi intrinsik (X_1) berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja (Y). Dari hasil olah data didapat nilai t hitung 3,520 lebih besar dari t tabel 1,984 maka dapat di simpulkan variabel motivasi intrinsik berpengaruh signifikan terhadap variabel produktivitas kerja.

2. Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik (X_2) Terhadap Produktivitas Kerja(Y)

H_0 = Lingkungan Kerja Fisik (X_2) tidak berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja(Y).

H_a = Lingkungan Kerja Fisik (X_2) berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja(Y).

Kriteria pengujian dilakukan dengan :

1. Jika nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka H_0 ditolak
2. Jika nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka H_0 diterima

Tabel 4.19 Hasil Uji t

| Variable | t_{hitung} | t_{tabel} | Kondisi | Keterangan |
|----------------------------------|--------------|-------------|------------------|----------------------------------|
| Lingkungan Kerja Fisik (X_2) | 11.204 | 1.984 | $11.204 > 1.984$ | H_0 ditolak dan H_a diterima |

Sumber: Hasil data diolah tahun 2019

Berdasarkan tabel 4.19 didapat perhitungan pada variable lingkungan kerja fisik (X_2) diperoleh nilai t hitung sebesar 11,204 sedangkan nilai t tabel dengan dk ($dk=100-2=98$) adalah 1.984 jadi t hitung ($11,204$) > t tabel (1.984) dengan demikian H_0 ditolak dan H_a diterima sehingga di simpulkan bahwa lingkungan kerja fisik (X_2) berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja (Y). Dari hasil olah data didapat nilai t hitung 11,204 lebih besar dari t tabel 1,984 maka dapat di simpulkan variabel lingkungan kerja fisik berpengaruh signifikan terhadap variabel produktivitas kerja.

4.5.2 Hasil Uji F

Uji F digunakan untuk mengetahui apakah ada pengaruh yang signifikan antara variabel independent secara bersama-sama terhadap variabel dependent. Pengujian regresi secara bersama-sama dilakukan untuk menguji hipotesis:

Ho = motivasi intrinsik (X₁), dan lingkungan kerja fisik (X₂), tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja (Y) PT. Siger Jaya Santosa.

Ha = motivasi intrinsik (X₁), dan lingkungan kerja fisik (X₂), berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja (Y) PT. Siger Jaya Santosa.

Kriteria pengujian dilakukan dengan :

- Jika nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka Ho ditolak
- Jika nilai $F_{hitung} < F_{tabel}$ maka Ho diterima
- Jika nilai sig < 0,05 maka Ho ditolak
- Jika nilai sig > 0,05 maka Ho diterima

Tabel 4.20 Hasil Uji F

| F_{hitung} | F_{tabel} | Signifikansi |
|---------------------------|--------------------------|---------------------|
| 65.065 | 2.70 | 0,000 |

Sumber: Hasil data diolah tahun 2019

Pengujian Anova dipakai untuk menggambarkan tingkat pengaruh antara variabel motivasi intrinsik (X₁), dan lingkungan kerja fisik (X₂), terhadap variabel produktivitas kerja (Y) secara bersama-sama. Untuk menguji F dengan tingkat kepercayaan 95% atau alpha 5% dan derajat kebebasan pembilang sebesar k - 1 = 2 dan derajat kebebasan penyebut sebesar n - k = 100 - 2 = 98 sehingga diperoleh F tabel sebesar 2.70 dan F hitung 65,065. Berdasarkan hasil analisis data, maka diperoleh F_{hitung} sebesar 65,065 sedangkan nilai F_{tabel} (α 0,05) sebesar 2.70. Dengan demikian F_{hitung} > F_{tabel} maka H₀ ditolak, dan H_a diterima. Sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi intrinsik (X₁), dan lingkungan kerja fisik (X₂), secara simultan terhadap produktivitas kerja PT. Siger Jaya Santosa.

4.6 Pembahasan

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa adanya pengaruh antara Motivasi Intrinsik dan Lingkungan Kerja Fisik terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. Dapat dilihat dibawah ini:

4.6.1 Pengaruh Motivasi Intrinsik Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan

Hasil analisis regresi membuktikan bahwa secara parsial terdapat pengaruh dari motivasi intrinsik terhadap produktivitas kerja karyawan. Karyawan yang mendapatkan motivasi intrinsik yang baik maka produktivitas akan baik sebaliknya ketika karyawan mendapatkan motivasi intrinsik yang rendah maka produktivitas nya pun akan rendah.

Secara empiris komponen motivasi intrinsik terdiri dari atas pencapaian prestasi, pengakuan, tanggung jawab, kemajuan, pekerjaan itu sendiri, dan kemungkinan berkembang. Pemberian motivasi intrinsik juga mengandung adanya hubungan yang sifatnya profesional dimana salah satu tujuan utama karyawan bekerja adalah mendapatkan imbalan untuk mencukupi berbagai kebutuhan, sementara disisi perusahaan mereka memberikan motivasi karyawan agar para karyawan bisa menjalankan pekerjaan sesuai dengan keinginan dan harapan perusahaan dengan tujuan utama mampu memajukan jalannya usaha perusahaan, maka akan dapat berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan.

4.6.2 Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Terhadap produktivitas kerja karyawan

Hasil analisis regresi membuktikan bahwa secara parsial terdapat pengaruh dari lingkungan kerja fisik terhadap produktivitas kerja karyawan. Lingkungan kerja fisik merupakan tempat karyawan beraktivitas sehari-hari, dan segala sesuatu fisik atau non fisik yang

ada di sekitar para pekerja yang mempengaruhi dirinya menjalankan tugas yang menjadi tanggung jawab nya, artinya perusahaan yang mempunyai lingkungan kerja fisik tinggi maka karyawan tersebut dapat menjalankan tugasnya dengan sangat baik sehingga produktivitas kerja pun akan tinggi sebaliknya ketika perusahaan memiliki lingkungan kerja fisik yang rendah maka produktivitasnya pun akan rendah. Secara empiris komponen lingkungan kerja fisik terdiri atas penerangan cahaya, temperatur, kelembababan, sirkulasi udara, kebisingan, getaran, bau-bauan, dan tata warna. Sehingga dapat disimpulkan bahwa hasil penelitian ini menyatakan bahwa pemberian lingkungan kerja fisik akan menciptakan ketenangan, kenyamanan, dan semangat kerja. Sehingga dapat disimpulkan lingkungan kerja fisik adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan dan mendukung perilaku manusia, supaya mau bekerja giat dan antusias untuk mencapai hasil yang optimal. Hal demikian dapat membuktikan bahwa lingkungan kerja fisik memiliki pengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan.

4.6.3 Pengaruh Motivasi Intrinsik dan Lingkungan Kerja Fisik terhadap Produktivitas Kerja Karyawan

Hasil uji F terlihat pada tabel Anova diperoleh nilai $\text{sig} < \text{Alpha}$ membuktikan bahwa secara bersama terdapat pengaruh dari motivasi intrinsik dan budaya lingkungan kerja fisik terhadap produktivitas kerja karyawan. Dengan adanya pemberian motivasi intrinsik yang baik maka dapat meningkatkan kualitas dan kuantitas, dalam hal ini akan berdampak pada peningkatan kerja karyawan dengan baik. Lingkungan kerja fisik yang nyaman akan memberikan manfaat bagi karyawan dan bagi perusahaan. Bagi karyawan akan diperoleh semangat bekerja sehingga pencapaian produktivitas meningkat dalam melaksanakan pekerjaannya. Bagi perusahaan adanya motivasi intrinsik dan lingkungan kerja fisik akan menjamin terwujudnya pencapaian target maksimal sehingga proses produksi

dapat terlaksana, maka akan dapat berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan.