

**PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA
FISIK TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN
PT. CIOMAS ADI SATWA LAMPUNG**

SKRIPSI



Disusun Oleh :

ENDANG TIRTANA

1512110377

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
INSTITUT INFORMATIKA DAN BISNIS DARMAJAYA
BANDAR LAMPUNG
2019**

**PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA
FISIK TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN
PT. CIOMAS ADI SATWA LAMPUNG**

SKRIPSI

Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat untuk Mencapai Gelar

Sarjana Ekonomi

Pada Jurusan Manajemen

Disusun Oleh :

ENDANG TIRTANA

1512110377



**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
INSTITUT INFORMATIKA DAN BISNIS DARMAJAYA
BANDAR LAMPUNG
2019**



PERNYATAAN

Saya yang bertandatangan dibawah ini, menyatakan bahwa skripsi yang saya ajukan ini adalah hasil karya saya sendiri, tidak terdapat karya yang pernah diajukan untuk memperoleh gelar sarjana di suatu perguruan tinggi atau karya pernah ditulis atau diterbitkan orang lain kecuali secara tertulis diacu dalam naskah ini dan disebut dalam daftar pustaka. Karya ini adalah milik saya dan pertanggung jawaban sepenuhnya berada dipundak saya.

Bandar Lampung, 20 September 2019

METERAI
TEMPEL
TGL. 20
616CCAHF042682168
6000
ENAM RIBU RUPIAH
ENDANG TIRTANA
NPM. 1512110377

HALAMAN PERSETUJUAN

Judul Skripsi : **PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA FISIK TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PT. CIOMAS ADI SATWA LAMPUNG**

Nama Mahasiswa : **ENDANG TIRTANA**

No. Pokok Mahasiswa : **1512110377**

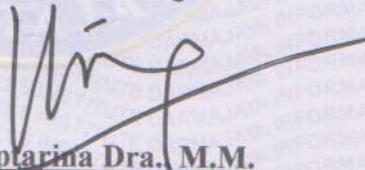
Jurusan : **Manajemen**

Telah diperiksa dan disetujui untuk diajukan dan dipertahankan dalam Sidang Tugas Penutup Studi guna memperoleh gelar **SARJANA EKONOMI** Pada Jurusan **MANAJEMEN IIB DARMAJAYA**.

Bandar Lampung, 20 September 2019

Menyetujui,

Dosen Pembimbing



Linda Septarina Dra. M.M.

NIK. 30030603

Menyetujui,

Ketua program studi



HALAMAN PENGESAHAN

Pada tanggal 20 September 2019 ruangan F.2.8 jam 13.00 telah diselenggarakan Sidang SKRIPSI dengan judul: **PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA FISIK TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PT. CIOMAS ADI SATWA LAMPUNG**

Untuk memenuhi persyaratan akademik guna memperoleh gelar **SARJANA EKONOMI**, bagi mahasiswa :

Nama Mahasiswa : **ENDANG TIRTANA**

No. Pokok Mahasiswa : **1512110377**

Jurusan : **Manajemen**

Dan telah dinyatakan oleh Dewan Penguji yang terdiri dari :

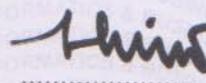
Nama

Status

Tanda tangan

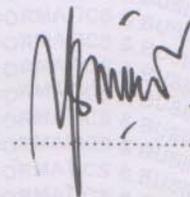
1. **ASWIN.S.E.,M.M**

Penguji I



2. **ZURIANA.S.E.,M.M**

Penguji II



Dekan Fakultas Ekonomi & Bisnis IIB Darmajaya



Dr. Faurani I Santi Singagerda, S.E., M.Sc
NIK. 30640419

RIWAYAT HIDUP

Nama : ENDANG TIRTANA
Tempat, tanggal lahir : PALEMBANG, 16 JUNI 1981
Jenis kelamin : Laki - laki
Agama : ISLAM
Alamat rumah : Darusalam, JL Bukit Pucung, perum griya
Basmalah Blok c no 7 Bilabong
Langkapura Bandar lampung
Nomer telfon : 082373944222
Email : endangtirtana621@gmail.com

Peneliti dilahirkan di Palembang tanggal 16 Juni 1981. Peneliti berasal dari Palembang. Anak ke Dua dari Bapak Al Hendra dan Ibu Arma, memiliki satu kakak Laki-laki bernama Toni heru dan tiga adik laki-laki bernama, Heriansyah, Rullynere, Aldi syahputra dan tiga adik perempuan yang bernama, Desi patimah, Ramadiani S,Pd. Alda mulirohani. Adapun pendidikan yang pernah ditempuh oleh peneliti antara lain adalah :

1. SDN Bekasi Lulus
2. MTs Bekasi dan lulus
3. SMA Lampung dan lulus

Dan pada Tahun 2015, peneliti terdaftar sebagai Mahasiswa Institut informatika dan bisnis (IIB) Darmajaya Bandar Lampung Jurusan Manajemen dengan jenjang strata satu (S1). Kemudian peneliti melakukan Kerja Praktek (KP) di CV. DESAKAMI

PERSEMBAHAN

*Dengan mengucapkan Alhamdulillah
Karya ini penulis persembahkan kepada :*

*Kedua orang tua, Al Hendra dan Arma
yang telah membesarkan dan mendidik dengan penuh
limpahan cinta dan kasih sayang yang tiada hentinya
memberikan do'a yang selalu mengiringi langkahku dan tak
pernah bosan memberiku semangat, bimbingan dan nasehat.*

*Istriku kurniati , anakku cikal alingga keefe tirtana dan
Arafah inara zahira tirtana yang tulus mendukung dan
mendoakan.*

*Untuk Saudara, Saudari, dan keluarga tersayang
Kaka, Toni Heru dan adik-adikku, Heriansya, Rully nere, Desi
patimah, Ramadiyahani S, pd .Alda muli rohani, Aldi saputra,
yang selalu memberikan semangat untuk menyelesaikan
kuliahku*

*Ibu Dwie Aroem Hadiatie S.I.kom , yang telah memberikan
bantuan dan dorongan baik moril dan materi.*

Untuk Sahabat

*Alifedo, Sebika, Reca, Faroji, Nur, Josep, Sinta, Elpin, Afandi,
Tomi, Rendi, Widodo, Rudi, rifki, Riski, Reza, Titus, Subandi, Febri,
Roby, Memel, Redho, Ayani, Fitriya, Asti, Riyan, Sarah, Arif
hidayat, agus, jeki, akbar, reno, ades, janet Serta untuk semua
sahabat baik dalam maupun luar kampus IIB*

DARMAJAYA.

“MOTTO”

*“Meningkatkan pada dasarnya merubah,
menjadi sempurna adalah perubahan yang
dilakukan berulang*

“

*” Bertambah tua bukan berarti kehilangan masa
muda,
Tapi babak baru dari kesempatan dan kekuatan*

ABSTRAK

PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA FISIK TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PT. CIOMAS ADI SATWA LAMPUNG

Oleh

ENDANG TIRTANA

Saat ini semakin banyak perusahaan yang menyadari betapa pentingnya produktivitas kerja karyawan bagi perusahaan. Hal ini tidak terlepas dari dampak positif bagi perusahaan jika perusahaan memiliki produktivitas karyawan yang tinggi. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja fisik terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Ciomas Adi Satwa Lampung. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan tetap PT. Ciomas Adi Satwa Lampung. Sampel pada penelitian ini menggunakan teknik *sampling jenuh* yaitu teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Sehingga jumlah sampel dalam penelitian ini adalah 86 orang. Hasil analisis menggunakan *Analysis Regresion Linear Berganda* untuk Uji F dan Uji t menghasilkan nilai signifikansi untuk variabel kompensasi dan komunikasi lebih kecil dari pada tingkat signifikansi ($\alpha = 0.05$). Sehingga dapat diketahui bahwa variabel motivasi kerja dan lingkungan kerja fisik secara parsial maupun secara simultan berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Ciomas Adi Satwa Lampung.

Kata Kunci : Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja Fisik dan Produktivitas Kerja

ABSTRACT

THE EFFECT OF WORK MOTIVATION AND PHYSICAL WORK ENVIRONMENT ON EMPLOYEE PRODUCTIVITY AT PT. CIOMAS ADI SATWA LAMPUNG

By:
ENDANG TIRTANA

Today more and more companies are realizing how important employee productivity is to the company. This is inseparable from the positive impact on the company if the company has high employee productivity. The objective of the study was to determine the effect of work motivation and the physical work environment on the employee productivity at PT. Ciomas Adi Satwa Lampung. The population in this study was all permanent employees of PT. Ciomas Adi Satwa Lampung. The sample in this study used the *saturated sampling* technique that is a sampling technique when all members of the population are used as samples. Therefore, the number of sample in this study was 86 people. The results of the analysis used the multiple linear regression analysis for F-test and t-test yielded that the significance values for the compensation and the communication variables are smaller than the significance level ($\alpha = 0.05$). Thus, it can be seen that the variable of the work motivation and the physical work environment partially or simultaneously affected the work productivity of the employees at PT. Ciomas Adi Satwa Lampung.

Keywords: Work Motivation, Physical Work Environment and Work Productivity



PRAKATA

Puji syukur penulis ucapkan kehadirat Allah SWT. Karena atas segala limpahan rahmat dan hidayah-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan penulisan skripsi yang merupakan tugas akhir guna memperoleh gelar Sarjana Ekonomi di jurusan Manajemen IIB Darmajaya Bandar Lampung

Dalam penyusunan skripsi ini penulis banyak memperoleh bimbingan, dorongan dan bantuan dari berbagai pihak. Untuk itu penulis ingin mengucapkan Terimakasih kepada :

1. Bapak Ir. Firmansyah YA, MBA., M.Sc, selaku Rektor IIB DARMAJAYA Bandar Lampung
2. Bapak Dr. RZ. Abdul Aziz, ST.,MT, selaku Wakil Rektor I Bidang Akademik IIB DARMAJAYA.
3. Bapak Ronny Nazar, SE,M.M, selaku Wakil Rektor Bidang Administrasi Umum dan Keuangan IIB DARMAJAYA Bandar Lampung.
4. Bapak Muprihan Thaib, S.Sos, Selaku Wakil Rektor Bidang Kemahasiswaan dan Sumber Daya IIB DARMAJAYA Bandar Lampung.
5. Bapak Prof. Dr. Ir. Raden Achmad Bustomi Rosadi, M,S. Selaku Wakil Rektor bidang HUMAS, DGDM dan HKPIO.
6. Ibu Dr. Faurani I Santi singagerda,S.E.,M.Sc selaku Dekan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis IIB DARMAJAYA
7. Ibu Aswin, S.E., M.M., selaku Ketua Jurusan Manajemen IIB DARMAJAYA Bandar Lampung.
8. Ibu Linda Septarina.Dra.,M.M selaku dosen pembimbing yang telah memberikan bimbingan dan sarannya
9. Ibu Aswin, S.E., M.M. dan Ibu Zuriana,SE,.M.M selaku penguji skripsi
10. Para Dosen dan Staf Jurusan Manajemen IIB DARMAJAYA Bandar Lampung.
11. Kedua Orang Tuaku, Bapak dan Ibuku yang selalu mendoakanku setiap saat.

12. Kepada Istri dan anak-anakku yang telah memberikan semangat untuk menyelesaikan skripsi
13. Kepada keluarga besar Bapak dan Ibu di Bekasi
14. Kepada Ibu Dwie Aroem Hadiatie,S.I.Kom, dan semua pihak yang telah memberikan bantuan dorongan baik moril maupun materi
15. Para sahabat (fahroji, Elvin, Sinta, Afandy, Agus, Arif Hidayat, Memel, Edo, Redho, Reno, Reza, Nur, Titus, Subandi, Robby, Febri,yosep, Rizky, Rudi, Rifki, Widodo, Tommy, Rendy, Rian, Recha, Syebi, fitri, ayani, asti, sarah) yang selalu menemani, memberikan motivasi dan semangatnya. Serta teman-teman manajemen angkatan 2015 yang tidak dapat penulis sebutkan satu-persatu yang tidak hentinya-hentinya memberikan semangat dalam penyelesaian skripsi ini.
16. Seluruh Karyawan PT. Ciomas Adi Satwa Lampung. Yang telah bersedia meluangkan waktu dalam membantu pengisian kuesioner.
17. Almamater tercinta IIB Darmajaya.

Bandar Lampung, 20 September 2019

Penulis,

ENDANG TIRTANA

NPM. 1512110377

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL DEPAN	i
HALAMAN JUDUL BELAKANG	ii
HALAMAN PERNYATAAN	iii
HALAMAN PERSETUJUAN	iv
HALAMAN PENGESAHAN	v
RIWAYAT HIDUP	vi
PERSEMBAHAN	vii
MOTTO	viii
ABSTRAK	ix
ABSTRACT	x
KATA PENGHANTAR	xi
DAFTAR ISI	xiii
DAFTAR TABEL	xvii
DAFTAR LAMPIRAN	xviii
 BAB I PENDAHULUAN	
1.1 Latar Belakang Masalah	1
1.2 Perumusan Masalah	10
1.3 Ruang Lingkup Penelitian.....	11
1.3.1 Ruang Lingkup Subjek	11
1.3.2 Ruang Lingkup Objek.....	11
1.3.3 Ruang Lingkup Tempat	11
1.3.4 Ruang Lingkup Waktu	11
1.3.5 Ruang Lingkup Ilmu Penelitian	11
1.4 Tujuan Penelitian	11
1.5 Manfaat Penelitian	12
1.5.1 Bagi Penulis	12
1.5.2 Bagi Perusahaan.....	12
1.5.3 Bagi perguruan Tinggi	12

1.6 Sistematika Penulisan	12
1.6.1 Bab I Pendahuluan	12
1.6.2 Bab II Landasan Teori.....	13
1.6.3 Bab III Metode Penelitian	13
1.6.4 Bab IV Hasil dan Pembahasan.....	13
1.6.5 Bab V Simpulan dan Saran	13

BAB II LANDASAN TEORI

2.1 Motivasi Kerja.....	15
2.1.1 Pendorong Motivasi Kerja	15
2.1.2 Pendekatan Motivasi	17
2.1.3 Tantangan dalam Memotivasi	19
2.1.4 Indikator Motivasi.....	19
2.2 Lingkungan kerja	20
2.2.1 Jenis Lingkungan kerja	21
2.2.2 Indikator-Indikator Lingkungan kerja.....	21
2.3 Produktivitas Kerja.....	22
2.3.1 Pengertian Prootuktivitas Kerja	22
2.3.2 Faktor-Faktor Mempengaruhi Produktivitas Kerja.....	23
2.3.3 Indikator Produktivitas Kerja	24
2.4 Penelitian Terdahulu	25
2.5 Kerangka Pemikiran.....	27
2.6 Hipotesis.....	28

BAB III METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian.....	31
3.2 Metode Pengumpulan Data.....	31
3.3 Sumber Data.....	32
3.4 Populasi dan Sampel	32
3.4.1 Populasi.....	32
3.4.2 Sampel.....	33

3.5	Variabel Penelitian.....	33
3.6	Definisi Operasional variabel	33
3.7	Uji Persyaratan Instrumen.....	35
3.7.1	Uji validitas	35
3.7.2	Uji Reliabilitas	36
3.8	Uji Persyaratan Analisis Data	37
3.8.1	Uji Linieritas	37
3.8.2	Uji Multikolinieritas.....	38
3.9	Metode Analisis Data.....	38
3.9.1	Regresi Linear Berganda.....	38
3.10	Pengujian Hipotesis	39
3.10.1	Uji t	39
3.10.2	Uji F	39

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1	Deskripsi data.....	41
4.1.1	Deskripsi Karakteristik Responden.....	41
4.1.2	Deskripsi Variabel Penelitian.....	43
4.2	Hasil Uji Persyaratan Instrumen	48
4.2.1	Hasil Uji Validitas.....	48
4.2.2	Hasil Uji Reliabilitas	50
4.3	Hasil Uji Persyaratan Analisis Data.....	50
4.3.1	Hasil Uji Linieritas	50
4.3.2	Hasil Uji Multikolinieritas	51
4.4	Hasil Regresi Linier Berganda.....	52
4.5	Hasil Pengujian Hipotesis	54
4.5.1	Hasil Uji t	54
4.5.2	Hasil Uji F.....	55
4.6	Pembahasan.....	56

BAB V SIMPULAN DAN SARAN

5.1 Simpulan 59

5.2 Saran

59

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

Tabel	Halaman
1.1 Data Karyawan Perusahaan	4
1.2 Jumlah Penjualan dan Tingkat Produksi Kerja	5
2.1 Penelitian Terdahulu	25
2.2 Kerangka Pemikiran.....	27
3.1 Instrumen Skala Likert	31
3.2 Data Jumlah Karyawan	32
3.3 Definisi Konsep dan Operasional Variabel.....	34
3.4 Interpretasi Nilai r Alpha Indeks Korelasi	37
4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	41
4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	42
4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan	42
4.4 Karakteristik Responden Masa Kerja.....	43
4.5 Hasil Jawaban Responden Variabel Motivasi Kerja (X1)	43
4.6 Hasil Jawaban Responden Variabel Lingkungan Kerja Fisik (X2)	45
4.7 Hasil Jawaban Responden Variabel Produktivitas Kerja (Y)	46
4.8 Hasil Uji Validitas Kuesioner Motivasi Kerja (X1).....	48
4.9 Hasil Uji Validitas Kuesioner Lingkungan Kerja Fisik (X2).....	49
4.10 Hasil Uji Validitas Kuesioner Produktivitas Kerja(Y).....	49
4.11 Hasil Uji Reliabilitas	50
4.12 Hasil Uji Linieritas	51
4.13 Hasil Uji Multikolinieritas	52
4.14 Uji Korelasi	52
4.15 Hasil Koefisien Koefisien Regresi (R^2)	53
4.16 Hasil Uji t	54
4.17 Hasil Uji F	56

DAFTAR LAMPIRAN

- Lampiran 1** Kuesioner Penelitian
- Lampiran 2** Hasil Pengumpulan Data Jawaban Responden
- Lampiran 3** Hasil Output Uji Frekuensi Karakteristik Responden
- Lampiran 4** Output uji frekuensi jawaban responden
- Lampiran 5** Hasil Output Uji Validitas
- Lampiran 6** Hasil Uji Reliabilitas
- Lampiran 7** Hasil Uji Linieritas
- Lampiran 8** Hasil Uji Multikolinieritas
- Lampiran 9** Regresi Linier Berganda
- Lampiran 10** Uji T
- Lampiran 11** Uji F
- Lampiran 12** R Tabel
- Lampiran 13** F Tabel
- Lampiran 14** T Tabel

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Memenuhi kebutuhan hidup bergantung atau membutuhkan pekerjaan baik secara individu ataupun sama dengan orang lain, sehingga manusia dikatakan sebagai makhluk sosial. Manusia dapat menjalin suatu hubungan kerja sama dengan sesama manusia lain karena sebagai makhluk sosial setiap individu memiliki karakter tersendiri yang berbeda-beda dengan manusia yang lainnya. Sehingga dibutuhkan manajemen sumber daya manusia yang baik. Karena selain kita dapat mengatur bagaimana sifat individu yang berbeda watak, fisik, mental, keinginan dan kebutuhannya dapat bekerja sama baik secara personal maupun dengan kelompok untuk mencapai suatu tujuan organisasi.

Berkembang atau tidaknya perusahaan dapat dilihat dari seberapa baik kualitas sumber daya manusia yang dimiliki oleh perusahaan tersebut, karena melalui sumber daya manusia kita dapat menilai bagaimana perusahaan dalam memilih karyawannya. (Permadi, dkk 2016). Lemahnya posisi sebuah perusahaan dalam persaingan disebabkan kurangnya kualitas manajemen sumber daya manusia (karyawan) yang potensial dalam perusahaan tersebut, sehingga membuat perusahaan menjadi lemah bahkan tidak lagi memiliki daya saing sekalipun dengan perusahaan lokal. Oleh karenanya, perusahaan akan selalu berusaha untuk mendapatkan sumber daya manusia yang berkualitas.

Produktivitas adalah bagaimana menghasilkan atau meningkatkan hasil barang dan jasa setinggi mungkin dengan memanfaatkan sumber daya secara efisien, banyak faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja, baik yang berhubungan dengan tenaga kerja maupun yang berhubungan dengan lingkungan perusahaan dan kebijaksanaan pemerintah secara keseluruhan. Peningkatan produktivitas di pengaruhi oleh beberapa faktor antara lain

sikap kerja seperti : kesediaan untuk bekerja secara bergiliran (*shift work*), tingkat ketrampilan yang di tentukan oleh pendidikan latihan dalam manajemen, hubungan antara tenaga kerja dan pimpinan organisasi, manajemen produktifitas, efisiensi tenaga kerja. (Sedarmayanti,2014).

Saat ini semakin banyak perusahaan yang menyadari betapa pentingnya produktivitas kerja karyawan bagi perusahaan. Hal ini tidak terlepas dari dampak positif bagi perusahaan jika perusahaan memiliki produktivitas karyawan yang tinggi. Hal ini tentu berdampak positif bagi perusahaan yaitu perusahaan akan lebih cepat dalam mencapai progres keberhasilan dikarenakan karyawan yang kreatif, inovatis, dan dinamis. Selain itu, produktivitas kerja karyawan yang baik juga akan meminimkan biaya dan waktu produksi, dimana dengan kreativitas karyawannya, perusahaan selalu memiliki terobosan-terobosan baru dalam memangkas biaya produksi tanpa harus menurunkan kualitas produksi.

Di sisi lain, perusahaan yang memiliki produktivitas kerja karyawan yang rendah akan berdampak buruk bagi perusahaan. Produktivitas kerja yang rendah akan membentuk individu yang apatis pada lingkungan kerjanya, termasuk pula apatis pada visi dan misi perusahaan. Akibatnya, karyawan lebih suka menunda-nunda pekerjaan sehingga berdampak buruk pada hasil produksi tidak sesuai dengan target waktu dan kuantitas yang ditetapkan. Selain itu, produktivitas kerja yang rendah menyebabkan mutu pekerjaan karyawan menjadi rendah pula, baik dalam hasil individu maupun *team work*, hal ini menjadikan karyawan susah diarahkan dan menurunnya kualitas karyawan. Pada akhirnya, hal ini akan menguras sebagian besar sumber daya perusahaan dengan sia-sia yang jika terus dibiarkan akan berujung pada kebangkrutan.

Salah satu perusahaan yang mengalami penurunan produktivitas adalah PT. Ciomas Adisatwa. PT. Ciomas Adisatwa beroperasi pada bidang pengembangbiakan broiler dan layer, ayam ras; bergerak di bidang industri

peternakan, pertanian, penanaman, dan hortikultur; dan perdagangan dan pendistribusian produk perusahaan kepada pasar lokal dan ekspor. Ciomas beroperasi sebagai anak usaha dari PT. Japfa Comfeed Indonesia Tbk. Perusahaan didirikan pada tahun 1987 dan memiliki kantor pusat di Jakarta, Indonesia. PT. Japfa Comfeed Indonesia, Tbk sendiri berdiri pada tanggal 8 Maret 1978, merupakan gabungan dari PT. Japfa Pelletizing Company yang bergerak di bidang ekspor impor bahan baku pakan ternak dan PT. Comfeed Indonesia Ltd yang bergerak dalam bidang industri pakan ternak. Kedua perusahaan ini pada awalnya adalah anak perusahaan dari PT. Ometraco. Setelah berkembang menjadi perusahaan besar, PT. Japfa Comfeed Indonesia melepaskan diri dari PT. Ometraco. Jenis produk yang dihasilkan adalah karkas ayam yang telah di proses dan dikemas. Bahan baku yang digunakan yaitu ayam potong yang berasal dari peternakan ayam potong PT. Ciomas Adisatwa.

PT. Ciomas Adisatwa Cabang Lampung beralamatkan di jalan pattimura No.7 Kupang Kota Teluk Betung – Bandar Lampung. PT. Ciomas Adisatwa yang proses produksinya melibatkan banyaknya tenaga kerja, membicarakan tenaga kerja berarti membicarakan sesuatu yang berhubungan langsung dengan manusia yang berasal dari latar kehidupan yang berbeda sehingga faktor-faktor produktifitas ini perlu adanya perhatian dari pihak pimpinan perusahaan agar tercapai output yang diinginkan maka perlu mendapatkan tanggapan yang serius. (Rian,2017). Berikut ini merupakan data karyawan perusahaan PT. Ciomas Adisatwa yaitu sebagai berikut:

Tabel 1.1 Data Karyawan Perusahaan PT. Ciomas Adi Satwa

Jabatan	Jumlah
Kepala Cabang/Unit dan Kabid (Pemasaran, Keuangan, SDM)	4
Staf pemasaran	32
Staf Keuangan	6
Staf SDM	6
Administrasi	5
Bagian Teknologi dan Informasi	5
Bagian Pakan Ternak	7
Bagian Pembibitan Ayam	8
Bagian Perternakan (komersil)	6
Bagian Keamanan	3
Office Boy	4
Jumlah	86

Sumber : PT. Ciomas Adi Satwa Lampung

Berdasarkan survey yang dilakukan peneliti bahwa hasil produksi atau target dan realisasi jumlah produk yang di hasilkan oleh karyawan mengalami penurunan di karenakan menurunnya faktor produktifitas kerja dalam perusahaan tersebut. Masalah yang sangat dirasakan oleh PT. Ciomas Adisatwa Cabang Lampung atas produktivitas kerja karyawan yang rendah adalah menurunnya jumlah produksi yang dihasilkan oleh perusahaan. Selama tahun 2018, produksi di beberapa bulan mengalami fluktuasi, namun hanya sedikit bulan yang berhasil mencapai target.

Menurut Edy Sutrisno (2017) mengemukakan rumusan umum untuk produktivitas mengandung pengertian perbandingan antara hasil yang dicapai (*output*) dengan keseluruhan sumber daya yang digunakan (*input*) atau di definisikan sebagai indeks produktivitas, yaitu :

$$IP = \frac{HASIL\ YANG\ DI\ CAPAI}{SUMBER\ DAYA\ YANG\ DIGUNAKAN} = \frac{OUTPUT}{INPUT}$$

Target produktivitas kerja sales PT. Ciomas Adisatwa Cabang Lampung merupakan suatu pencapaian perusahaan yang harus dilakukan oleh sales. Produktivitas menjadi hal yang harus dicapai oleh pada setiap bulannya. Penjualan merupakan tujuan setiap perusahaan untuk memperoleh laba. Untuk melihat jumlah besarnya penjualan dan produktivitas di PT. Ciomas Adisatwa Cabang Lampung berikut dijelaskan dalam tabel:

Tabel 1.2
Tabel Jumlah Penjualan dan Tingkat Produktivitas Kerja
Karyawan PT. Ciomas Adi Satwa Tahun 2018

Bulan	Realisasi Penjualan (Pcs)	Target Penjualan (Pcs)	Jumlah karyawan divisi pemasaran	Produktivitas Kerja Perbulan (pcs/orang)
Januari	5100	5000	32	159
Februari	5050	5000	32	158
Maret	4960	5000	32	155
April	4980	5000	32	156
Mei	4975	5000	32	155
Juni	5085	5000	32	159
Juli	5125	5000	32	160
Agustus	4870	5000	32	152
September	4500	5000	32	141
Oktober	4700	5000	32	147
November	5025	5000	32	157
Desember	4850	5000	32	152

Sumber : PT. Ciomas Adi Satwa,2018

Berdasarkan tabel 1.1 merupakan tabel penjualan selama satu periode, jumlah karyawan dan tingkat produktivitas kerja karyawan PT. Ciomas Adi Satwa. Dapat dilihat tingkat produktivitas kerja karyawan berdasarkan target realisasi penjualan-penjualan terdapat fluktuasi realisasi penjualan

selama satu periode dalam kurun waktu dari bulan Januari – Desember. Hal ini diduga disebabkan oleh karyawan yang memiliki kinerja yang kurang baik. Kegagalan pencapaian target produksi yang dilakukan karyawan ini memberi dampak negatif bagi PT. Ciomas Adi Satwa. Dampak pertama, terjadi penumpukan produk di gudang yang akan menghambat proses perputaran barang, hal ini menyebabkan kerugian bagi perusahaan. Kedua, penumpukan barang di gudang akan menyebabkan arus kas perusahaan terganggu yang mengakibatkan kondisi keuangan tidak berjalan dengan seharusnya. Ketiga, pasar menuntut produk yang jangka kadaluarsanya masih panjang, jadi saat target tidak tercapai dan barang harus dijual di bulan berikutnya, maka perusahaan terpaksa harus menurunkan harga jual guna menghabiskan stok, ini akan memperkecil margin keuntungan yang di dapat perusahaan.

Selain itu berdasarkan hasil observasi juga terdapat masalah yang terjadi pada PT. Ciomas Adi Satwa dalam praktik kerjanya sering kali melebihi dari sistem kerja karena adanya karyawan yang sering tidak masuk (absen) atau tidak dapat kerja pada jam kerja disebabkan adanya kepentingan lain di luar perusahaan ataupun keadaan karyawan yang tidak memungkinkan untuk bekerja. Penambahan jam kerja (lembur) harus dipatuhi karyawan dikarenakan penjualan yang tidak mencapai target membuat karyawan terkadang harus tetap masuk kerja pada hari sabtu dan minggu sehingga membuat karyawan merasa tertekan sehingga mengakibatkan tingginya tingkat ketidakdisiplinan karyawan.

Maka perlu di perhatikanya beberapa faktor yang mendukung tingkat produktivitas kerja karyawan dalam perusahaan tersebut dalam mencapai target yang di harapkan. Variabel-variabel yang mempengaruhi produktivitas kerja adalah motivasi kerja, pendidikan, komitmen organisasional, keterampilan, disiplin kerja, budaya, dan etika kerja, manajemen, tingkat penghasilan, kesempatan berprestasi (motivasi), beban pekerjaan, lingkungan kerja dan teknologi (Indrajaya dan Adnyani, 2013).

Akan tetapi, dalam hal ini peneliti memilih faktor motivasi kerja dan lingkungan kerja fisik sebagai variabel yang akan diteliti.

Faktor pertama yang dapat mempengaruhi produktivitas karyawan adalah motivasi kerja karyawan. Motivasi diartikan sebagai daya dorong yang ada didalam diri seseorang sering disebut motif. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa motif adalah kejiwaan yang mendorong, mengaktifkan atau menggerakkan serta menyalurkan perilaku sikap dan tindaktanduk seseorang yang selalu dikaitkan dengan pencapaian tujuan organisasi maupun tujuan pribadi masing-masing anggota organisasi.

Seorang manajer atau seorang pimpinan dapat dikatakan berhasil dalam mendorong karyawan apabila dia mampu menciptakan motivasi yang tepat bagi karyawannya. Oleh karena itu, setiap pemimpin perlu memahami apa itu motivasi, dan yang tidak kalah pentingnya adalah mengetahui kapan seorang pemimpin harus memberikan motivasi kepada karyawan. Karena dengan motivasi yang tepat maka karyawan akan lebih bersemangat dalam bekerja sehingga produktivitas kerja dan tujuan perusahaan dapat tercapai. (Alexander,2018).

Motivasi tidak hanya selalu dalam bentuk materi saja misalnya uang, bonus dari atasan, makan dan minum gratis dan lain-lain. Tapi juga dalam bentuk non materi misalnya penghormatan, pujian, promosi, penghargaan, kepercayaan atasan serta keamanan dalam lingkungan kerja. Motivasi Intrinsik yaitu jika kebutuhan seseorang tidak terpenuhi dan terpuaskan pada suatu waktu tertentu. Pemuasan kebutuhan yang lebih dominan akan lebih mendesak daripada yang lain. Motivasi Ekstrinsik yaitu motivasi yang diberikan perusahaan dilihat dari hasil kerja karyawan itu sendiri diantaranya pemberian fasilitas penunjang agar karyawan menjadi mudah dalam melakukan perkerjaannya.

Fenomena motivasi yang terjadi pada PT. Ciomas Adi Satwa adalah motivasi kerja karyawan terbelah rendah, hal tersebut tercermin dari sedikitnya tingkat tanggungjawab dalam menjalankan pekerjaannya. Padahal PT. Ciomas Adi Satwa memotivasi karyawannya dengan cara menerapkan pemberian bonus berupa fee dari hasil penjualan produk yang mencapai target yang berhasil dilakukan karyawan. Akan tetapi, dalam menjalankan tugasnya masih saja terdapat masalah Motivasi yang terjadi pada karyawannya. Di sisi lain, karyawan PT. Ciomas Adi Satwa tidak adanya inisiatif dan usaha untuk melaksanakan tugasnya, dalam hal ini karyawan hanya terfokus pada pimpinan dan selalu menunggu perintah dari pimpinan untuk bergerak tanpa adanya kesadaran akan tanggungjawab yang telah diberikan sehingga karyawan kerap kali melakukan keterlambatan target produksi, ini menjadi masalah dalam indikator kemandirian dalam bertindak.

Menurut Sudaryanti (2011) menyatakan bahwa terdapat hubungan antara motivasi kerja terhadap produktivitas. Hal ini dikarenakan yang paling mungkin dilakukan oleh perusahaan adalah menjaga mereka agar tetap memiliki dorongan untuk tetap menjalankan pekerjaannya dengan baik pada perusahaan tersebut dikarenakan ketika motivasi kerja karyawan disuatu perusahaan sudah tidak lagi ada untuk bekerja, maka dapat dipastikan karyawan tidak akan bekerja dengan baik di perusahaan. Hal tersebut juga didukung dengan adanya penelitian terdahulu oleh Putrianti, (2014) memiliki hasil dimana variable motivasi kerja memiliki pengaruh yang positif terhadap produktivitas kerja.

Dampak dari motivasi kerja yang rendah ini pada produktivitas karyawan adalah tidak tercapainya target yang berimbas pada persediaan produk yang kurang dan menurunkan profit perusahaan. Sebagaimana penelitian Agustina (2014) menemukan bahwa motivasi berpengaruh positif signifikan terhadap produktivitas, dengan kata lain bila motivasi menurun maka produktivitas juga ikut menurun.

Selain dari motivasi kerja, secara internal perusahaan hal yang dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan adalah lingkungan kerja fisik yang ada di sebuah perusahaan. Seperti hal yang di ungkapkan oleh Nitisemito (2010), lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas – tugas yang diembankan. Dari hal ini dapat kita simpulkan bahwa tidak hanya pendidikan dan pelatihan saja yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan, lingkungan tempat bekerja pun menjadi salah satu faktor penentu dari peningkatan kinerja karyawan. Membahas tentang lingkungan kerja, berarti kita tidak hanya membahas hal – hal yang berhubungan dengan perlengkapan atau peralatan yang terdapat di dalam perusahaan saja, akan tetapi kita juga akan membahas tentang hubungan yang terjalin antar sesama “penghuni” dari perusahaan tersebut. Dalam hal ini dapat disebut sebagai lingkungan kerja fisik.

Memperhatikan lingkungan kerja yang nyaman adalah hal penting yang harus dilakukan oleh karyawan, karena dengan adanya lingkungan kerja yang nyaman dapat membuat karyawan menjadi semangat dalam bekerja serta dapat menyelesaikan pekerjaan yang diberikan dengan maksimal. Kenyamanan yang didapat pun tidak datang dengan tiba – tiba, butuh konsistensi antara perusahaan dan karyawan dalam bekerja sama untuk menjaga dan memelihara lingkungan kerja agar selalu nyaman. Dengan kata lain, lingkungan yang kondusif serta komunikasi yang terjalin dengan baik dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan.

Masalah lingkungan kerja fisik yang terjadi di PT. Ciomas Adi Satwa yaitu kondisi lingkungan kerja yang kurang efektif yang dilihat dari kerusakan fasilitas yang tidak segera diperbaiki seperti di Rumah Pemotongan Ayam (RPA) yang dalam hal ini ketika saluran pembuangan air nya tersumbat mengakibatkan limbah dari air pencucian ayam tidak keluar dan menyebabkan lantai menjadi becek. Selain itu ruangan yang

tidak kedap suara membuat suara mesin-mesin menjadi sangat bising dan mengganggu karyawan disekitarnya. Dengan adanya masalah tersebut dikhawatirkan dapat memicu munculnya ketidaknyamanan karyawan dalam bekerja yang kemudian berdampak pada menurunnya produktivitas kerja atas ketidakpuasan dari pihak perusahaan.

Lingkungan kerja fisik dikatakan baik jika karyawan tersebut bisa bekerja dengan aman dan nyaman. Sedangkan lingkungan kerja fisik yang tidak baik akan berdampak pada semangat kerja karyawan dalam melaksanakan tugasnya sehingga akan menurunkan komitmen kerja dalam menyelesaikan tugas. Hal ini sejalan dengan hasil yang dikemukakan oleh Indriyani (2011) bahwa terdapat pengaruh yang kuat antarlingkungan kerja terhadap produktivitas karyawan. Sama halnya dengan hasil penelitian yang dilakukan Gonyah dan Masurip (2011) yang menemukan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap produktivitas karyawan.

Berdasarkan permasalahan diatas, melihat situasi dan kondisi yang terjadi dari latar belakang masalah yang ada maka penulis mencoba untuk mengangkat penelitian dengan judul **“PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA FISIK TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PT. CIOMAS ADI SATWA LAMPUNG”**.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang dikemukakan di atas, maka rumusan dalam penelitian ini antara lain :

1. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Ciomas Adi Satwa Lampung?
2. Apakah lingkungan kerja fisik berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Ciomas Adi Satwa Lampung?

3. Apakah motivasi kerja dan lingkungan kerja fisik berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Ciomas Adi Satwa Lampung?

1.3 Ruang Lingkup Penelitian

Agar tujuan penelitian dapat tercapai, maka penulis membuat ruang lingkup penelitian sebagai berikut :

1.3.1 Ruang Lingkup Subjek

Ruang lingkup subjek dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Ciomas Adi Satwa Lampung.

1.3.2 Ruang lingkup Objek

Ruang lingkup objek dalam penelitian ini adalah motivasi kerja dan lingkungan kerja fisik karyawan PT. Ciomas Adi Satwa Lampung.

1.3.3 Ruang Lingkup Tempat

Ruang lingkup tempat dalam penelitian ini adalah jalan pattimura No.7 Kupang Kota Teluk Betung – Bandar Lampung.

1.3.4 Ruang Lingkup Waktu

Waktu yang ditentukan untuk melaksanakan penelitian ini adalah pada bulan Oktober 2018 sampai selesai.

1.3.5 Ruang Lingkup Ilmu Penelitian

Ruang lingkup ilmu penelitian adalah ilmu manajemen sumber daya manusia yang meliputi motivasi kerja dan lingkungan kerja fisik karyawan.

1.4 Tujuan Penelitian

Berdasarkan masalah penelitian diatas maka tujuan penelitian ini, antara lain :

1. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Ciomas Adi Satwa Lampung.
2. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja fisik terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Ciomas Adi Satwa Lampung.

3. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja fisik terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Ciomas Adi Satwa Lampung.

1.5 Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat antara lain :

1.5.1 Bagi Peneliti

Sebagai penambah wawasan dalam upaya mengembangkan ilmu pengetahuan yang didapat selama proses pembelajaran akademik ataupun selama proses penelitian lapangan di PT. Ciomas Adi Satwa Lampung.

1.5.2 Bagi Perusahaan

Untuk memberikan sarana dan masukan yang bermanfaat mengenai pendidikan dan lingkungan kerja di perusahaan sehingga dapat mengurangi terjadinya penyimpangan dan meningkatkan produktivitas kerja karyawan PT. Ciomas Adi Satwa Lampung menjadi perusahaan terbaik di Lampung.

1.5.3 Bagi Perguruan Tinggi

Hasil penelitian diharapkan dapat memberikan informasi dan bahan kajian sebagai referensi tambahan bagi pembaca dan peneliti lain yang melakukan penelitian dengan jenis pembahasan yang sama.

1.6 Sistematika Penulisan

BAB I : PENDAHULUAN

Bab ini menguraikan tentang latar belakang masalah, rumusan masalah, ruang lingkup penelitian, tujuan penelitian, manfaat penelitian dan sistematika penulisan mengenai pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja fisik terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Ciomas Adi Satwa Lampung.

BAB II : LANDASAN TEORI

Pada bab ini menjelaskan landasan teori yang berisikan tentang masalah yang diteliti mengenai pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja fisik terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Ciomas Adi Satwa Lampung.

BAB III : METODE PENELITIAN

Bab ini menguraikan tentang jenis penelitian, sumber data, metode pengumpulan data, populasi dan sampel, variabel penelitian, definisi operasional variabel, metode analisis data serta pengujian hipotesis mengenai pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja fisik terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Ciomas Adi Satwa Lampung.

BAB IV : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Dalam bab ini penulis menguraikan tentang hasil dan pembahasan mengenai hasil pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja fisik terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Ciomas Adi Satwa Lampung.

BAB V : SIMPULAN DAN SARAN

Bab ini berisikan tentang simpulan dan saran-saran dari hasil penelitian mengenai pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja fisik terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Ciomas Adi Satwa Lampung.

DAFTAR PUSTAKA**LAMPIRAN**

BAB II

LANDASAN TEORI

2.1 Motivasi Kerja

Menurut Robbert Heller, Wibowo (2014,p.121) Motivasi kerja adalah hasil dari kumpulan kekuatan internal dan eksternal yang menyebabkan pekerjaan memilih jalan bertindak yang sesuai dan menggunakan perilaku tertentu. Motivasi Kerja pada umumnya berkaitan dengan tujuan, sedangkan tujuan organisasional mencangkup pada perilaku yang berkaitan dengan pekerjaan (Wibowo : 2014,p.121)

Menurut Olyvia (2014) memberikan definisi motivasi kerja sebagai kekuatan dalam diri orang yang mempengaruhi arah, intensitas dan ketekunan perilaku sukarela seseorang untuk melakukan pekerjaan. Motivasi Kerja merupakan proses psikologis yang membangkitkan, mengarahkan dan ketekunan dalam melakukan tindakan secara sukarela yang diarahkan pada pencapaian tujuan (Wibowo : 2014,p.121). Dari pengertian maupun definisi motivasi kerja para ahli di atas maka dapat disimpulkan bahwa motivasi merupakan suatu keadaan atau kondisi yang mendorong, merangsang atau menggerakkan seseorang untuk melakukan sesuatu atau kegiatan pekerjaan yang dilakukannya sehingga ia dapat mencapai tujuannya.

2.1.1 Pendorong Motivasi Kerja

Menurut Wibowo (2014,p.123) pendorong Motivasi Kerja yang memfokus pada dorongan untuk *achievement*, *affiliation* dan *power*.

1. *Achievement Motivation*

Motivasi berprestasi adalah suatu dorongan yang dimiliki banyak orang untuk mengejar dan mencapai tujuan menantang.

2. *Affiliation Motivation*

Motivasi untuk berafiliasi merupakan suatu dorongan untuk berhubungan dengan orang atas dasar social, bekerja dengan orang yang cocok dan berpengalaman dengan perasaan sebagai komunitas.

3. *Power Motivation*

Motivasi akan kekuasaan merupakan suatu dorongan untuk mempengaruhi orang, melakukan pengawasan dan merubah situasi.

Baldoni, Wibowo (2014,p.124) mengemukakan pendapat bahwa terdapat tiga factor pendorong utama motivasi yaitu :

1. *Energize*, adalah yang dilakukan pemimpin ketika mereka menetapkan contoh yang benar, mengkomunikasikan yang jelas dan menantang dengan cara yang tyepat. Hal tersebut dilakukan dengan *exemplify, communicate* dan *chalance*.
 - a. *Exemplify*, adalah memotivasi dengan cara memulai member contoh yang baik.
 - b. *Communicate*, merupakan sentral kepemimpinan termaksud bagaimana pemimpin berbicara, mendengar dan belajar.
 - c. *Challenge*, adalah tantangan yang disukai orang. Pemimpin dapat mencapai tujuan karena menghubungkan tujuan dengan pemenuhan keinginan.
2. *Encourage*, adalah apa yang dilakukan pemimpin untuk pendukung proses motivasi melalui pemberdayaan, *coaching* dan penghargaan. *Encourage* dilakukan dengan cara *empower, coach* dan *recognize*.
 - a. *Empower*, merupakan proses dimana orang menerima tanggung jawab dan diberi kewenangan untuk melakukan pekerjaannya.

- b. *Coach*, merupakan kesempatan bagi pemimpin untuk mengenal bawahannya secara pribadi dan menunjukkan bagaimana dapat membantu pekerja dalam mencapai tujuan pribadi dan organisasi.
 - c. *Recognize*, alasan tunggal yang paling kuat mengapa orang bekerja, disamping keperluan penghasilan.
3. *Exhorting*, adalah bagaimana pemimpin menciptakan pengalaman berdasarkan pengorbanan dan inspirasi yang menyiapkan landasan dimana motivasi berkembang. *Exhorting* dilakukan melalui *sacrifice* dan *inspire*.
- a. *Sacrifice*, suatu ukuran pelyanan yang paling benar dengan menempatkan kebutuhan orang lain di atas kebutuhan kita sendiri.
 - b. *Inspire*, merupakan turunan motivasi, apabila motivasi datang dari dalam maka bentuknya adalah *self – inspiration*.

2.1.2 Pendekatan Dalam Motivasi

Pendekatan yang dapat dilakukan untuk memotivasi pekerjaan adalah melalui *employee engagement*. *Employee engagement* merupakan motivasi emosional dan kognitif pekerjaan, *self- efficacy* untuk menjalankan pekerjaan, perasaan kejelasan atas visi organisasi dan peran spesifik mereka dalam visi tersebut dan keyakinan bahwa mereka mempunyai sumber daya untuk dapat menjalankan pekerjaan Wibowo (2014,p.125). Sedangkan menurut Robbins dan Wibowo (2014,p125) pendekatan lain untuk memotivasi pekerjaan adalah *organizational justice* yaitu persepsi menyeluruh tentang apa yang dianggap jujur di tempat kerja, terdiri dari : *distributive justice, procedural dan interactional justice*.

1. *Distributive Justice*

Menunjukkan kejujuran yang dirasakan antara rasio hasil individu dibandingkan dengan rasio hasil terhadap kontribusi orang lain. Terdapat 3 prinsip yang dapat diterapkan :

- a. *Equality principle*, prinsip kesamaan ketika kita yakin bahwa setiap orang dalam kelompok menerima hasil yang sama.
- b. *Need principle*, prinsip kebutuhan diterapkan ketika kita yakin bahwa mereka yang memiliki kebutuhan terbesar harus menerima hasil lebih banyak dari pada mereka dengan kebutuhan rendah.
- c. *Equity principle*, prinsip keadilan berpendapat bahwa orang harus dibayar proposional dengan kontribusinya.

2. *Procedural Justice*

Procedural Justice merupakan keadilan yang dirasakan dari prosedur yang dipergunakan untuk memutuskan distribusi sumber daya. Cara terbaik untuk memperbaikinya, yaitu :

- a. Dengan mulai memberikan suara kepada pekerja selama proses,
- b. Mendorong mereka untuk menunjukkan fakta dan perspektif atas dasar masalahnya,
- c. Pekerja cenderung merasa lebih baik setelah mempunyai kesempatan berbicara tentang apa yang ada dalam pikirannya.

3. *Interactional Justice*

Interactional justice merupakan persepsi individual terhadap tingkatan dimana mereka diperlakukan dengan bermartabat, perhatian dan rasa hormat.

1. Wibowo (2014,p.126) menunjukkan bahwa ada beberapa pendekatan yang dapat dilakukan untuk memotivasi orang, antara lain : *job design, involvement dan reward*.

2.1.3 Tantangan dalam Memotivasi

Memotivasi orang adalah merupakan aspek kunci bagi manajer yang efektif. Wibowo (2014,p.126) ada dua tantangan yang dihadapi manajer :

1. Banyak tugas pekerjaan manajer direntang lebih luas.
2. Manajer mungkin tidak tau bagaimana memotivasi orang, selain sekedar menggunakan penghargaan financial.

Pentingnya bagi organisasi melatih manager mereka untuk menilai orang dengan tepat. Manajer harus membuat penghargaan ekstrinsik pada pekerja. Ada tiga hal yang perlu dipertimbangkan :

1. Menejer perlu memastikan bahwa tujuan kinerja diarahkan pada pencapaian hasil akhir yang besar.
2. Janji peningkatan *reward* tidak akan memperbaiki usaha lebih besar dan kinerja baik kecuali *reward* dikaitkan dengan jelas dengan kinerja dan cukup besar untuk mendapatkan kepentingan pekerja.
3. Motivasi dipengaruhi oleh persepsi pekerja tentang kejujuran alokasi *reward*.

2.1.4 Indikator Motivasi Kerja

Windi dan Gunasti (2012) mengemukakan bahwa sebagai indicator motivasi adalah :

- a. Pembayaran gaji
Imbalan jasa atau uang yang dibayarkan kepada seseorang pada waktu yang teratur untuk jasa-jasa yang diberikan.
- b. Kemanan kerja
Kondisi dimana sesorang merasa dirinya aman terhindar dari gangguan kerja dalam melakukan pekerjaannya.

c. Hubungan sesama kerja

Hubungan dengan rekan kerja harmonis dan tanpa ada saling intrik diantara sesama rekan kerja.

d. Penghargaan atau pujian

Usaha menumbuhkan perasaan seseorang diterima (diakui) dilingkungan kerja.

2.2 Lingkungan Kerja

Menurut Sedarmayati (2011,p.201) yang dimaksud lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya di mana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok. Lingkungan kerja merupakan tempat di mana pegawai melakukan aktifitas setiap harinya. Lingkungan kerja juga dapat mempengaruhi kinerja seorang pegawai. Apabila pegawai menyukai lingkungan kerjanya maka pegawai akan merasa betah dan memanfaatkan waktu kerja secara efektif. Dengan demikian produktifitas dan prestasi kerja pegawai juga akan tinggi. Sebaliknya jika pegawai tidak menyukai lingkungan kerjanya maka produktifitas dan prestasi kerja pegawai juga akan rendah.

Sedangkan menurut Anggi (2015) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar karyawan dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankannya. Berdasarkan beberapa definisi diatas dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu di sekitar karyawan, baik berbentuk fisik maupun non fisik yang dapat mempengaruhi dirinya dan pekerjaannya. Keduanya harus diperhatikan oleh perusahaan karena akan mempengaruhi kenyamanan dan semangat kerja para karyawan.

2.2.1 Jenis Lingkungan Kerja

Menurut Sedarmayanti (2011,p.26) Secara garis besar, jenis lingkungan kerja, yaitu, Lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan, dengan sesama rekan kerja ataupun hubungan dengan bawahan. Perusahaan hendaknya dapat mencerminkan kondisi yang mendukung kerja sama antar tingkat atasan, bawahan maupun yang memiliki status yang sama. Lingkungan kerja non fisik ini juga merupakan kelompok lingkungan kerja yang tidak bisa diabaikan karena menyangkut dengan kenyamanan yang mempengaruhi keinginan karyawan untuk berpindah.

2.2.2 Indikator – Indikator Lingkungan Kerja

Menurut Nitisemito Anggi (2015) membagi lingkungan kerja menjadi dua jenis, yaitu lingkungan kerja fisik dan non fisik. Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung. Lingkungan kerja fisik dibagi menjadi dua kategori,yaitu lingkungan yang berhubungan langsung dan berada di dekat karyawan (kursi, meja dan sebagainya) dan lingkungan perantara (temperatur, kelembaban, sirkulasi udara, pencahayaan, getaran mekanis, bau tidak sedap, warna dan sebagainya). Lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan dengan sesama rekan kerja maupun hubungan dengan bawahan.

Menurut Anggi (2015) indikator untuk mengukur lingkungan kerja adalah sebagai berikut :

1. Lingkungan Kerja Fisik:

1. Pencahayaan: yaitu untuk pekerjaan yang memerlukan ketelitian maka diperlukan penerangan yang cukup dan tidak menyilaukan.

2. Suhu Udara: tubuh manusia selalu berusaha untuk mempertahankan keadaan normal, dengan suatu sistem tubuh yang sempurna sehingga dapat menyesuaikan diri dengan perubahan yang terjadi di luar tubuh.
3. Kebisingan: lingkungan kerja yang ramai dapat mengganggu konsentrasi dalam melaksanakan pekerjaan.
4. Dekorasi/Tata Ruang : yaitu penataan, pewarnaan dan kebersihan setiap ruangan akan berpengaruh terhadap karyawan pada saat melakukan pekerjaan.

2.3 Produktivitas Kerja

2.3.1 Pengertian Produktivitas Kerja

Menurut Widodo, Suparno Eko (2015,p.218) produktivitas kerja adalah hubungan antara berapa output yang dihasilkan dan berapa input yang dibutuhkan untuk memproduksi output tersebut. Menurut Widodo, Suparno Eko (2015,p.218) produktivitas kerja mengandung arti sebagai perbandingan antara hasil yang dicapai (output) dengan keseluruhan sumber daya yang digunakan (input).

Sedangkan menurut Widodo, Suparno Eko (2015,p.219) produktivitas kerja dapat diartikan sebagai perbandingan antara totalitas pengeluaran pada waktu tertentu dibagi totalitas masukan selama periode tertentu. Sedangkan menurut Irvantri dan Putri (2012) Produktivitas kerja merupakan output per unit atau output dibagi input, atau rasio antara output dengan input. Dua aspek penting dalam produktivitas kerja yaitu efisiensi dan efektivitas. Efisiensi berkaitan dengan seberapa baik berbagai masukan itu dikombinasikan atau bagaimana pekerjaan itu dilakukan. Sedangkan efektivitas berkaitan dengan suatu kenyataan apakah hasil – hasil yang diharapkan ini atau tingkat keluaran itu dapat dicapai atau tidak.

2.3.2 Faktor – Faktor yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja

Menurut Widodo, Suparno Eko (2015,p.221) faktor – faktor yang turut mempengaruhi produktivitas kerja suatu perusahaan antara lain :

1. Keadaan lingkungan ekonomi, seperti : perdagangan dunia, tingkat suku bunga, nilai tukar uang, harga sumber daya dan sebagainya.
2. Keadaan pasar : Keadaan pasar apakah sedang naik atau turun, harga, mutu, kemampuan distribusi dan tingkat kompetisi.
3. Tingkat perubahan lingkungan : perkembangan teknologi, social dan ekonomi.
4. Keadaan organisasi : budaya, struktur, besarnya dan kecocokan organisasi.
5. Keadaan SDM : Sikap, gaya, komitmen dan system nilai yang dianut orang – orang yang ada dalam organisasi tersebut.
6. System penghargaan : dalam aspek finansial, psikologi dan keadilan.
7. Keadaan informasi : relevansi, kesederhanaan, kredibilitas, dampak dan ketepatan waktunya.
8. Keadaan teknologi digunakan : perancangannya, fasilitasnya, metode, system dan tehnik.

Ada dua factor penting yang perlu diperhatikan dalam upaya meningkatkan produktivitas kerja, yaitu :

1. Faktor – faktor pendorong dan jaminan masa depan karyawan. Hal ini mencakup : motivasi, disiplin, keterampilan, jenjang karir, gizi, gaji/upah, kesejahteraan, lingkungan kerja dan jaminan social.
2. Faktor hubungan industrial yaitu hubungan antara perusahaan dengan karyawan, yang melibatkan serikat buruh dan departemen tenaga kerja serta instansi terkait lainnya.

Menurut Widodo, Suprapno Eko (2015,p.221) menjelaskan faktor – faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja secara langsung maupun tidak langsung. Faktor yang berpengaruh secara langsung pada produktivitas adalah :

pengembangan teknologi, bahan baku dan prestasi kerja pada pekerja sendiri.

Sedangkan faktor yang berpengaruh tidak langsung, meliputi :

1. Faktor kemampuan kerja yang dipengaruhi oleh keterampilan dan pengetahuan kerja.
2. Faktor motivasi member pengaruh langsung pada prestasi kerja pekerja.
3. Kondisi social pekerja, mendapatkan pengaruh dari keadaan organisasi baik yang formal maupun non formal.
4. Organisasi formal yang memengaruhi kondisi social pekerja, dapat berasal dari kondisi struktur organisasinya, iklim kepemimpinan, efisiensi organisasi, kebijakan personalia, tingkat upah, evaluasi jabatan, penilaian prestasi, latihan dan system komunikasi organisasi.
5. Organisasi informal perannya akan dipengaruhi oleh tujuan, ketrikatan anggotanya dan ukuran organisasi informasi tersebut.
6. Kebutuhan individu pekerja, sangat dipengaruhi oleh keadaan ekonomi pada umumnya, situasi individu pekerja, aktivitas diluar pekerjaan dan persepsi terhadap pekerjaan tersebut.
7. Kondisi fisik pekerja yang berpengaruh pada motivasi kerjanya banyak ditentukan oleh tata letak, system penerangan, temperature udara, system ventilasi, waktu istirahat serta system keamanan.

2.3.3 Indikator Produktivitas Kerja

Menurut Irvanti dan Putri (2012) indikator Produktivitas kerja terdiri dari :

1. Kemampuan : Keterampilan yang dimiliki serta profesionalisme mereka dalam bekerja.
2. Meningkatkan hasil yang dicapai : Berusaha untuk meningkatkan hasil yang dicapai.
3. Semangat kerja : etos kerja dan hasil yang dicapai.
4. Pengembangan diri : Senantiasa mengembangkan diri untuk meningkatkan kemampuan kerja.

5. Mutu : Selalu berusaha meningkatkan mutu lebih baik dari yang telah lalu.
6. Efisiensi : Perbandingan antara hasil yang dicapai dengan keseluruhan sumber daya yang digunakan.

Menurut Widodo, Suparno Eko (2015,p.225) mengemukakan bahwa pengukuran produktivitas kerja dilakukan dengan mengukur perubahan produktivitas sehingga dapat dilakukan penilaian terhadap usaha untuk memperbaiki produktivitasnya.

2.4 Penelitian Terdahulu

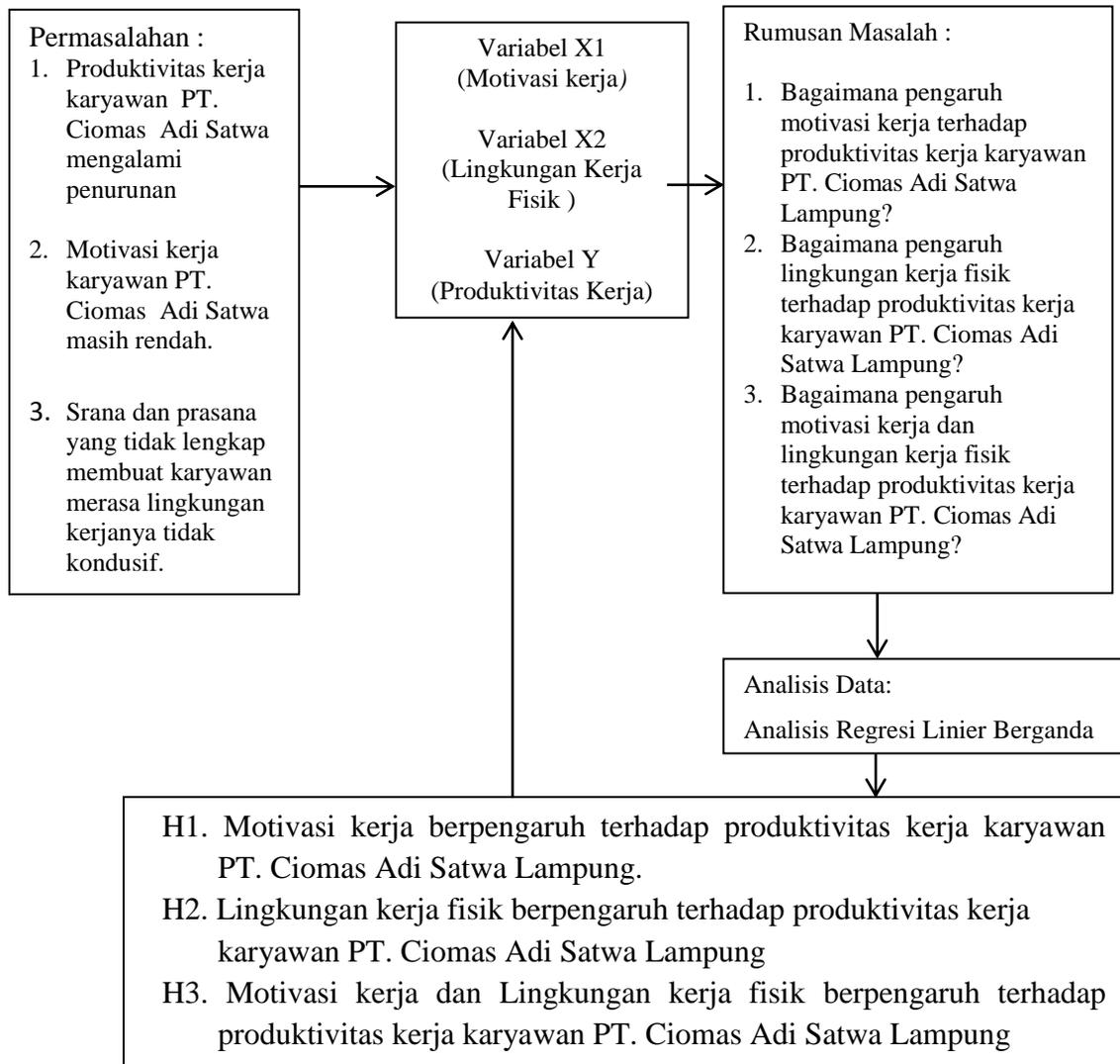
Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

No	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Hasil Penelitian
1	Laksmi Sito Dwi Irvanti dan Rizki Utami Putri. Vol. No.2. 2012	Analisis Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Produksi Pada PT. Bina Usaha Internusa	Motivasi kerja dan Lingkungan kerja memiliki pengaruh terhadap produktivitas kerja
2	Umami Kaltsum. Vol. 3.No.2 (2016)	Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Terhadap Produktivitas Karyawan Pada PT. Perkebunan Nusantara V Pekanbaru (Kasus Pada Karyawan Bagian SDM)	Hasil penelitian menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Produktivitas Karyawan dan motivasi berpengaruh terhadap Produktivitas Karyawan
3	Nasron dan Tri (2015)	Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja (Studi Pada Karyawan Bagian Produksi PT Mazuvo Indo)	Berdasarkan hasil uji hipotesis secara serentak (uji F) ada pengaruh yang signifikan antara sikap kerja, Hasil penelitian menunjukkan Tingkat ketrampilan,

No	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Hasil Penelitian
			Hubungan, Manajemen produktifitas, Efisiensi tenaga kerja dan Kewiraswastaan terhadap produktivitas kerja karyawan PT.mazuvo indo.
4	Fadli Pangumpia. Vol.2.No.2. 2013	Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Di Bank Prismadana Manado	Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan, maka kesimpulan yang dapat dikemukakan adalah motivasi berpengaruh terhadap produktivitas. Sedangkan Lingkungan Kerja Fisik tidak berpengaruh terhadap produktivitas.
5	Soniyatun. (2017)	Analisis Pengaruh Motivasi Kerja dan lingkungan kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Produksi Pada PT. Kencana Intan	Motivasi kerja memiliki pengaruh terhadap produktivitas kerja. Sedangkan lingkungan kerja tidak memiliki pengaruh terhadap produktivitas kerja.

2.5 Kerangka Pemikiran

Berdasarkan tinjauan landasan teori dan penelitian terdahulu, maka dapat disusun suatu kerangka pemikiran dalam penelitian ini, seperti yang disajikan dalam gambar berikut ini:



Gambar 2.1
Struktur Kerangka Pemikiran

2.6 Hipotesis

Menurut Sugiyono (2016, p:63) mengemukakan bahwa hipotesis adalah jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, di mana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan. Sesuai dengan variable–variabel yang akan diteliti maka hipotesis yang akan diajukan dalam penelitian ini adalah :

2.6.1 Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja

Seorang manajer atau pimpinan dapat dikatakan berhasil dalam mendorong karyawan apabila dia mampu menciptakan motivasi yang tepat bagi karyawannya karena dengan motivasi yang tepat maka karyawan akan lebih bersemangat dalam bekerja sehingga produktivitas kerja karyawan dan tujuan perusahaan dapat tercapai, dalam hal ini jika motivasi kerja yang diterapkan baik maka produktivitas kerja karyawan yang dihasilkanpun baik dan sebaliknya jika motivasi kerja yang diterapkan buruk maka produktivitas kerja akan menurun.

Menurut Safitri (2013) bahwa Motivasi yang ada di dalam diri Karyawan dapat meningkatkan Produktivitas Kerja Karyawan, dengan memberikan Motivasi yang akan mendorong Karywan untuk lebih meningkatkan Produktivitas Kerjanya dalam usaha pencapaian tujuan perusahaan, dalam hal ini suatu organisasi akan mengalami hambatan dalam pencapaian tujuannya yaitu pencapaian Produktivitas yang optimal, apabila para Karyawannya tidak mempunyai Motivasi dalam melaksanakan pekerjaan dan dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat. Hal ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Ridwan Purnama (2008) menunjukkan bahwa Motivasi berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. Berdasarkan uraian tersebut, maka hipotesis dalam penelitian ini adalah :

H1 : Motivasi kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Ciomas Adi Satwa Lampung.

2.6.2 Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Produktivitas Kerja

Perhatian terhadap lingkungan manajemen penting karena tiap elemen lingkungan mempengaruhi baik langsung atau tidak langsung terhadap kegiatan - kegiatan manajerial. Dalam hal ini, ketika Lingkungan Kerja disuatu tempat sudah tidak lagi kondusif untuk bekerja, maka dapat dipastikan Kinerja Pegawai akan mengalami penurunan. Hal yang paling mungkin dilakukan oleh suatu organisasi adalah menjaga mereka agar tetap nyaman dengan lingkungan kerja pada Organisasi tersebut (Sudaryanti,2011). Maka peninjauan ulang pada lingkungan kerja perlu dilakukan sehingga kinerja karyawan pun bisa meningkat secara signifikan. Hasil penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Aris Sutrischastini (2015) memiliki hasil dimana variabel lingkungan kerja fisik memiliki pengaruh yang positif terhadap produktivitas kerja karyawan. Berdasarkan uraian tersebut, maka hipotesis dalam penelitian ini adalah :

H2 : Lingkungan kerja fisik berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Ciomas Adi Satwa Lampung.

2.6.3 Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Produktivitas Kerja

Hasil penelitian menunjukkan motivasi kerja dan lingkungan kerja fisik berpengaruh terhadap produktivitas kerja. Seorang manajer atau pimpinan dapat dikatakan berhasil dalam mendorong karyawan apabila dia mampu menciptakan motivasi yang tepat bagi karyawannya karena dengan motivasi yang tepat maka karyawan akan lebih bersemangat dalam bekerja sehingga produktivitas kerja karyawan dan tujuan perusahaan dapat tercapai, dalam hal ini jika motivasi kerja yang diterapkan baik maka produktivitas kerja karyawan

yang dihasilkanpun baik dan sebaliknya jika motivasi kerja yang diterapkan buruk maka produktivitas kerja akan menurun. Perhatian terhadap lingkungan manajemen penting karena tiap elemen lingkungan mempengaruhi baik langsung atau tidak langsung terhadap kegiatan - kegiatan manajerial. Dalam hal ini, ketika Lingkungan Kerja disuatu tempat sudah tidak lagi kondusif untuk bekerja, maka dapat dipastikan Kinerja Pegawai akan mengalami penurunan. Hal yang paling mungkin dilakukan oleh suatu organisasi adalah menjaga mereka agar tetap nyaman dengan lingkungan kerja pada Organisasi tersebut (Sudaryanti,2011). Penelitian ini mendukung hasil penelitian terdahulu oleh Aris Sutrischastini (2015) memiliki hasil dimana variable Motivasi kerja dan lingkungan kerja fisik memiliki pengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan. Berdasarkan uraian tersebut, maka hipotesis dalam penelitian ini adalah :

H3 : Motivasi kerja dan lingkungan kerja fisik berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Ciomas Adi Satwa Lampung.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang dilakukan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif asosiatif. Jenis penelitian kuantitatif asosiatif digunakan untuk pengaruh dari dua variabel bebas yaitu motivasi kerja (X1) dan lingkungan kerja fisik (X2) terhadap variabel terkait yaitu produktivitas kerja (Y) yang diperoleh dari hasil penyebaran kuesioner kepada karyawan PT. Ciomas Adi Satwa Lampung.

3.2 Metode Pengumpulan Data

Adapun metode yang digunakan dalam penelitian ini ialah dengan menggunakan kuisisioner. Penelitian ini dilakukan dengan cara turun secara langsung ke lapangan penelitian untuk memperoleh data-data berkaitan dengan kebutuhan penelitian dan menggunakan penilaian berdasarkan skala likert.

Tabel 3.1 Instrument Skala Likert

Penilaian	Skor
Sangat Setuju (SS)	5
Setuju (S)	4
Cukup Setuju (CS)	3
Tidak Setuju (TS)	2
Sangat Tidak Setuju (STS)	1

Sumber : Sugiyono (2016, p.87)

3.3 Sumber data

Data dalam penelitian ini bersumber dari data primer. Data primer yang digunakan dalam penelitian ini adalah jawaban atas pertanyaan yang dijawab oleh karyawan PT. Ciomas Adi Satwa Lampung.

3.4 Populasi dan Sampel

3.4.1 Populasi

Menurut Sugiyono (2016, p.148), populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan di PT. Ciomas Adi Satwa Lampung yang berjumlah 86 orang.

Tabel 3.2
Data Jumlah Karyawan

Jabatan	Jumlah
Kepala Cabang/Unit dan Kabid (Pemasaran, Keuangan, SDM)	4
Staf pemasaran	32
Staf Keuangan	6
Staf SDM	6
Administrasi	5
Bagian Teknologi dan Informasi	5
Bagian Pakan Ternak	7
Bagian Pembibitan Ayam	8
Bagian Perternakan (komersil)	6
Bagian Keamanan	3
Office Boy	4
Jumlah	86

Sumber : PT. Ciomas Adi Satwa Lampung

3.4.2 Sampel

Sugiyono (2016, p.149), mendefinisikan “Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi”. Pengambilan sampel menggunakan *nonprobability sampling* yaitu teknik pengambilan sampel yang tidak memberikan peluang/kesempatan sama bagi setiap unsur atau anggota populasi untuk dipilih menjadi sample. Dengan menggunakan teknik *sampling jenuh* yaitu teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Sehingga jumlah sampel dalam penelitian ini adalah 86 orang.

3.5 Variabel Penelitian

Variabel penelitian pada dasarnya adalah segala sesuatu yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut, kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2016, p.63).

a. Variabel bebas / independen

Variabel bebas atau independen adalah variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependen (terikat) (Sugiyono 2016, p.64). Dalam penelitian ini adalah motivasi kerja (X1) dan Lingkungan kerja fisik (X2).

b. Variabel terikat / dependen

Variabel terikat adalah variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variabel bebas. (Sugiyono 2016, p.64). Dalam penelitian ini variabel terikat adalah produktivitas kerja (Y).

3.6 Definisi Operasional Variabel

Definisi operasional variabel bertujuan untuk menjelaskan makna variabel yang sedang di teliti. Menurut Riduwan dan Kuncoro (2010, p.182) memberikan pengertian tentang definisi operasional adalah unsur peneliti yang memberitahukan bagaimana cara mengukur suatu variabel, dengan kata lain,

definisi operasional adalah semacam petunjuk pelaksanaan bagaimana cara mengukur suatu variabel:

Tabel 3.3
Definisi Konsep dan Operasional Variabel

Variabel	Definisi konsep	Definisi Operasional	Indikator	Skala
Motivasi kerja (X1)	Hamzah Uno dalam Olyvia (2012) motivasi kerja merupakan sebagai kekuatan dalam diri orang yang mempengaruhi arah, intensitas dan ketekunan perilaku sukarela seseorang untuk melakukan pekerjaan.	Semangat yang timbul dalam diri Karyawan PT. Ciomas Adi Satwa Bandar Lampung Bandar Lampung untuk melakukan pekerjaannya.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Pembayaran Gaji 2. Keamanan Kerja 3. Hubungan sesama pekerja 4. Penghargaan/ Pujian <p>Windi dan Gunasti (2012)</p>	Interval
Lingkungan Kerja Fisik (X2)	Menurut Anggi (2015) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar karyawan dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang	Keseluruhan alat atau tempat yang digunakan oleh karyawan PT. Ciomas Adi Satwa Lampung.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Pencahayaan 2. Suhu udara 3. Kebisingan 4. Tata ruang <p>Anggi (2015)</p>	Interval

	dibebankannya.			
Produktivitas Kerja (Y)	Menurut Sutrisno (2011,p.207) Produktivitas kerja merupakan output per unit atau output dibagi input, atau rasio antara output dengan input.	Pemanfaatan input yang didapat oleh Karyawan PT. Ciomas Adi Satwa Lampung untuk menghasilkan output yang maksimal.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kemampuan 2. Meningkatkan hasil yang dicapai. 3. Semangat Kerja 4. Pengembangan diri. 5. Mutu 6. Efisiensi <p>Irvanti dan Putri (2012)</p>	Interval

Sumber : Data diolah 2019

3.7 Uji Persyaratan Instrumen

Pada variabel ini yang di ukur adalah Variabel (independen) X yaitu motivasi kerja (X1), lingkungan kerja fisik (X2), dan Variabel (dependen) (Y) produktivitas kerja. Uji persyaratan instrumen penelitian menguji validitas dan reliabilitas.

3.7.1 Uji Validitas

Instrumen dikatakan valid apabila instrumen tersebut bisa mengukur apa yang hendak di ukur (Sugiono 2016, p.121) validitas adalah alat ukur yang digunakan dalam pengukuran, instrumen dinyatakan valid berarti instrumen tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur. Untuk mengukur tingkat validitas dalam penelitian ini digunakan rumus korelasi produk moment, di olah menggunakan program SPSS 20.

Kriteria pengujian :

a. Bila $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka instrumen valid

Bila $r_{hitung} < r_{tabel}$ maka instrumen tidak valid

- b. Penjelasan dan kesimpulan dari butir 1 dan 2 dengan membandingkan antara r hitung dengan r tabel dan probabilitas (sig) dengan r tabel maka akan disimpulkan instrumen tersebut dinyatakan valid atau sebaliknya.
- c. Jika $\text{sig} > \alpha 0,05$ maka instrumen tidak valid
Jika $\text{sig} < \alpha 0,05$ maka instrumen valid
- d. Pengujian validitas instrumen dilakukan melalui program spss 20.0
Jika hasil analisis menunjukkan nilai $\text{sig} < \alpha 0,05$, maka butir item tersebut dinyatakan valid dan dapat dipakai untuk penelitian, tetapi apabila $\text{sig} > \alpha 0,05$ maka pengukuran tersebut tidak valid. Penelitian ini menggunakan sampel sebanyak 30 orang untuk dilakukan uji validitas dengan asumsi bahwa minimal jumlah responden uji validitas adalah sebanyak 30 orang, jika data ini valid maka akan dilanjutkan ke tahapan penelitian berikutnya.

3.7.2 Uji Reliabilitas

Menurut Sugiyono (2016, p.123) pengujian ini bertujuan untuk mengetahui sejauh mana mengukur data memberikan hasil relatif konsisten bila dilakukan pengukuran ulang pada subjek yang sama, fungsi dari uji reliabilitas adalah mengetahui sejauh mana keadaan alat ukur atau kuesioner (angket) tersebut. Hasil penelitian yang reliabel bila terdapat kesamaan data dalam waktu yang berbeda, instrumen yang reliabel berarti instrumen yang bila digunakan beberapa kali untuk mengukur objek yang sama akan menghasilkan data yang sama, uji reliabilitas kuesioner menggunakan prosedur yang sama dengan uji validitas. Reliabel artinya konsisten atau stabil, suatu alat ukur dikatakan reliabel apabila hasil alat ukur tersebut konsisten sehingga dapat dipercaya. Penelitian ini, menggunakan pengolahan data yang dilakukan dengan bantuan program SPSS 21.0 (*Statistical Program and Service Solution*).

Selanjutnya untuk menginterpretasikan besarnya nilai r *alpha cronbach* pada interpretasi r dibawah ini :

Tabel 3.4
Interpretasi nilai r

Interval koefisien r	Interpretasi
0,800 – 1,00	Sangat Tinggi
0,600 – 0,800	Tinggi
0,400 – 0,600	Cukup
0,200 – 0,400	Rendah
0,000 – 0,200	Sangat Rendah

Sumber : Sugiyono (2016, p.184).

3.8 Uji Persyaratan Analisis Data

3.8.1 Uji Linieritas

Uji linearitas digunakan untuk melihat apakah spesifikasi model yang digunakan sudah benar atau tidak. Ada beberapa uji linieritas yang dapat dilakukan salah satunya dengan *compare means*.

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.

Penjelasan dan kesimpulan dari butir 1 dan 2, dengan membandingkan nilai probabilitas (sig) > 0,05 atau sebaliknya maka variabel X linier atau tidak linier.

3.8.2 Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas untuk membuktikan atau menguji ada tidaknya hubungan yang linier antara variabel bebas satu dengan variabel bebas lainnya. Jika terjadi korelasi diantara variabel independen, maka terdapat problem multikolinieritas. Model regresi yang baik seharusnya tidak ada korelasi diantara variabel independen.

Kriteria pengujian:

1. H_0 : tidak terdapat hubungan antar variabel independen.
 H_a : terdapat hubungan antar variabel independen.
2. Jika nilai VIF ≥ 10 maka ada gejala multikolinieritas.
 Jika nilai VIF ≤ 10 maka tidak ada gejala multikolinieritas.
3. Jika nilai tolerance $< 0,1$ maka ada gejala multikolinieritas.
 Jika nilai tolerance $> 0,1$ maka tidak ada gejala multikolinieritas.
4. Pengujian multikolinieritas dilakukan melalui program SPSS 21.

3.9 Metode Analisis Data

3.9.1 Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda merupakan pengembangan dari analisis regresi sederhana. Kegunaannya, yaitu untuk meramalkan nilai variabel terikat (Y) apabila variabel bebasnya (X) dua atau lebih. Analisis regresi ganda adalah alat untuk meramalkan nilai pengaruh dua variabel bebas atau lebih terhadap satu variabel terikat (untuk membuktikan ada tidaknya hubungan fungsional atau hubungan kausal antara dua atau lebih variabel bebas).

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2$$

Keterangan :

- Y = Produktivitas Kerja
 X1 = Motivasi Kerja
 X2 = Lingkungan Kerja Fisik
 a = Konstanta
 b1, b2 = Koefisien regresi

3.10 Pengujian Hipotesis

3.10.1 Uji t

Uji pasrial (uji t) yaitu untuk menguji bagaimana pengaruh masing-masing variabel bebasnya secara sendiri-sendiri terhadap variabel terikatnya. Uji ini dapat dilakukan dengan membandingkan t hitung dengan t tabel atau dengan melihat kolom signifikansi pada masing-masing t hitung. (dilihat dari hasil perhitungan SPSS 20).

Kriteria pengujian dilakukan dengan cara :

- a. Jika nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka H_0 ditolak.
 Jika nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka H_0 diterima.
- b. Jika nilai sig $< 0,05$ maka H_0 ditolak.
 Jika nilai sig $> 0,05$ maka H_0 diterima.

3.10.2 Uji F

Uji simultan (uji F) dengan uji serentak atau uji model / uji anova, yaitu uji untuk melihat bagaimanakah pengaruh semua variabel bebasnya secara bersama-sama terhadap variabel terikatnya. Atau untuk menguji apakah model regresi yang kita buat baik / signifikan atau tidak baik / non signifikan.

Kriteria pengujian dilakukan dengan cara:

1. Membandingkan hasil perhitungan F dengan kriteria sebagai berikut :
 - a. Jika nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima.
 - b. Jika nilai $F_{hitung} < F_{tabel}$ maka H_0 diterima H_a ditolak.
2. Menentukan nilai titik kritis untuk F tabel pada $db_1 = k$ dan $db_2 = n - k - 1$.
3. Menentukan dan membandingkan probabilitas (sig.) dengan nilai α (0,05) dengan kriteria sebagai berikut :
 - a. Jika nilai sig $< 0,05$ maka H_0 ditolak.
 - b. Jika nilai sig $> 0,05$ maka H_0 diterima.
4. Menentukan kesimpulan dari hasil uji hipotesis.

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Deskripsi Data

Deskripsi data yang merupakan gambaran yang akan digunakan untuk proses selanjutnya yaitu menguji hipotesis. Hal ini dilakukan untuk mendeskripsikan atau menggambarkan kondisi responden yang menjadi objek dalam penelitian ini dilihat dari karakteristik responden antara lain jenis kelamin, usia, masa kerja dan tingkat pendidikan.

4.1.1 Deskripsi Karakteristik Responden

Dalam penelitian ini untuk membuktikan hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini, telah dilakukan penelitian terhadap karyawan PT. Ciomas Adi Satwa Lampung berjumlah 85 orang. Untuk mengetahui data jenis kelamin responden, dapat dilihat pada tabel sebagai berikut:

Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Jumlah (Orang)	Persentase (%)
1	laki-laki	65	76,5
2	Perempuan	20	23,5
Total		85	100

Sumber : Hasil data diolah tahun 2019

Dari tabel 4.1 karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin diketahui bahwa jumlah tertinggi yaitu laki-laki artinya karyawan PT. Ciomas Adi Satwa Lampung didominasi oleh jenis kelamin laki-laki sebanyak 65 orang.

Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

No	Usia (tahun)	Jumlah (orang)	Persentase (%)
1	20 – 30	23	27,1
2	31 – 40	30	35,3
3	41 – 50	25	29,4
4	>50	7	8,2
Total		85	100

Sumber : Hasil data diolah tahun 2019

Berdasarkan tabel 4.2 karakteristik responden berdasarkan usia diketahui usia 31-40 tahun menempati tingkat tertinggi artinya karyawan PT. Ciomas Adi Satwa Lampung didominasi oleh karyawan yang berusia 31-40 tahun sebanyak 30 orang.

Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

No	Pendidikan	Jumlah (orang)	Persentase (%)
1	SMA	38	44,7
2	D3	13	15,3
3	S1	23	27,1
4	S2	11	12,9
Total		85	100

Sumber : Hasil data diolah tahun 2019

Berdasarkan tabel 4.3 karakteristik berdasarkan pendidikan diketahui pendidikan SMA menempati tingkat tertinggi artinya karyawan PT. Ciomas Adi Satwa Lampung didominasi oleh karyawan yang pendidikannya SMA sebanyak 38 orang.

Tabel 4.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

No	Pendidikan	Jumlah (orang)	Persentase (%)
1	0 – 3 tahun	24	28,2
2	4 – 7 tahun	43	50,6
3	8 – 10 tahun	15	17,6
4	>10 tahun	3	3,5
Total		85	100

Sumber : Hasil data diolah tahun 2019

Berdasarkan tabel 4.4 karakteristik berdasarkan masa kerja diketahui masa kerja selama 4–7 tahun menempati tingkat tertinggi artinya karyawan PT. Ciomas Adi Satwa Lampung didominasi oleh karyawan yang masa kerjanya selama 4 – 7 tahun sebanyak 43 orang.

4.1.2 Deskripsi Variabel Penelitian

Hasil jawaban mengenai kuesioner yang disebar kepada 85 responden sebagai berikut :

Tabel 4.5 Hasil Jawaban Responden Motivasi Kerja (X1)

No	Pernyataan	Jawaban									
		SS (5)		S (4)		KS (3)		TS (2)		STS (1)	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	Gaji secara keseluruhan sesuai dengan usaha	9	10,6	47	55,3	27	31,8	2	2,4	0	0
2	Merasa tidak terancam terkena PHK	22	25,9	35	41,2	24	28,2	2	2,4	0	0
3	Keselamatan kerja dijamin oleh perusahaan	32	37,6	26	30,6	21	24,7	5	5,9	1	1,2
4	Masalah yang terjadi	26	30,6	38	44,7	16	18,8	3	3,5	2	2,4

	diperusahaan tidak berpengaruh pada urusan pribadi										
5	Hubungan antar pegawai terjalin dengan baik	22	25,9	36	42,4	26	30,6	0	0	1	1,2
6	Pimpinan selalu memberikan dorongan semangat untuk bekerja lebih baik	18	21,2	30	35,3	30	35,3	7	8,2	0	0
7	Pihak perusahaan peduli atas prestasi kerja yang dicapai	11	12,9	33	38,8	27	31,8	10	11,8	4	4,7
8	Perusahaan memberikan kesempatan untuk mendapat jabatan yang lebih tinggi	13	15,3	33	38,8	31	36,5	6	7,1	2	2,4

Sumber : Hasil data diolah tahun 2019

Dari tabel 4.5 diperoleh jawaban atas beberapa pernyataan yang diajukan ke 85 responden, pernyataan 3 mengenai “Keselamatan kerja dijamin oleh perusahaan” mendapat respon tertinggi dengan jawaban sangat setuju yaitu sebanyak 32 orang atau 37,6%. Sedangkan pernyataan 1 mengenai “Gaji secara keseluruhan sesuai dengan usaha” mendapat respon terendah dengan jawaban sangat setuju sebanyak 9 orang atau 10,6%.

Tabel 4.6 Hasil Jawaban Responden Lingkungan Kerja Fisik (X2)

No	Pernyataan	Jawaban									
		SS (5)		S (4)		KS (3)		TS (2)		STS (1)	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	Ruang kerja pada PT. Ciomas Adi Satwa Lampung memiliki pencahayaan yang sangat kurang.	16	18,8	45	52,9	19	22,4	3	3,5	2	2,4
2	Penerangan yang baik pada PT. Ciomas Adi Satwa Lampung membantu karyawan dalam menyelesaikan tugasnya.	25	29,4	37	43,5	22	25,9	1	1,2	0	0
3	Temperatur di PT. Ciomas Adi Satwa Lampung membuat karyawan nyaman dalam menjalankan pekerjaannya.	18	21,2	32	37,6	29	34,1	6	7,1	0	0
4	Sirkulasi udara di PT. Ciomas Adi Satwa Lampung membuat karyawan nyaman dalam menjalankan pekerjaannya.	13	15,3	31	36,5	26	30,6	12	14,1	3	3,5
5	Karyawan dapat berkonsentrasi dengan baik karena jauh dari kebisingan	21	24,7	25	29,4	28	32,9	10	11,8	1	1,2
6	Ruangan kerja PT. Ciomas Adi Satwa Lampung tertata dengan rapih.	29	34,1	22	25,9	28	32,9	6	7,1	0	0

Sumber : Hasil data diolah tahun 2019

Dari tabel 4.6 diperoleh jawaban atas beberapa pernyataan yang diajukan ke 85 responden pernyataan 6 mengenai “Ruangan kerja PT. Ciomas Adi Satwa Lampung tertata dengan rapih” mendapat respon tertinggi yaitu 29 orang atau 34,1% dengan menjawab sangat setuju, sedangkan pernyataan 4 mengenai “Sirkulasi udara di PT. Ciomas Adi Satwa Lampung membuat karyawan nyaman dalam menjalankan pekerjaannya” mendapat respon terendah dengan jawaban sangat setuju sebanyak 13 orang atau 15,3%.

Tabel 4.7 Hasil Jawaban Responden Produktivitas Kerja (Y)

No	Pernyataan	Jawaban									
		SS (5)		S (4)		KS (3)		TS (2)		STS (1)	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	Kemampuan yang dimiliki sesuai dengan pekerjaan yang dilaksanakan.	7	8,2	32	37,6	38	44,7	6	7,1	2	2,4
2	Individu dapat mengeluarkan semua kemampuan yang dimiliki untuk menyelesaikan semua pekerjaan.	14	16,5	31	36,5	31	36,5	9	10,6	0	0
3	Memberikan ide – ide baru pada Perusahaan untuk meningkatkan hasil yang dicapai	22	25,9	23	27,1	30	35,3	9	10,6	1	1,2
4	Melakukan pekerjaan dengan sungguh sungguh karena pekerjaan penting bagi karyawan dan perusahaan.	15	17,6	36	42,4	28	32,9	5	5,9	1	1,2
5	Semangat kerja semakin meningkat dalam melakukan pekerjaan	15	17,6	27	31,8	35	41,2	5	5,9	3	3,5

6	Memperbaiki dan meminimalisir kesalahan – kesalahan dalam bekerja.	18	21,2	29	34,1	31	36,5	7	8,2	0	0
7	Mengikuti pelatihan untuk meningkatkan kemampuan bekerja	17	20,0	31	36,5	30	35,3	6	7,1	1	1,2
8	Selalu berusaha untuk meningkatkan kualitas kerja.	11	12,9	33	38,8	27	31,8	10	11,8	4	4,7
9	Selalu berusaha memperbaiki terhadap kesalahan yang pernah dilakukan dalam melaksanakan pekerjaan.	13	15,3	33	38,8	31	36,5	6	7,1	2	2,4
10	Permasalahan di Perusahaan dapat diselesaikan dengan baik.	10	11,8	32	37,6	37	43,5	6	7,1	0	0
11	Pekerjaan diselesaikan dengan memaksimalkan waktu.	15	17,6	32	37,6	25	29,4	10	11,8	3	3,5
12	Dapat menyelesaikan pekerjaan lebih baik dari yang lain.	7	8,2	32	37,6	38	44,7	6	7,1	2	2,4

Sumber : Hasil data diolah tahun 2019

Dari tabel 4.7 diperoleh jawaban atas beberapa pernyataan yang diajukan ke 85 responden pernyataan 3 mengenai “Memberikan ide – ide baru pada Perusahaan untuk meningkatkan hasil yang dicapai” mendapat respon tertinggi dengan jawaban sangat setuju yaitu sebesar 22 orang atau 25,9%, sedangkan pernyataan 1 mengenai “Kemampuan yang dimiliki sesuai dengan pekerjaan

yang dilaksanakan” mendapat respon terendah dengan jawaban sangat setuju yaitu sebesar 7 orang atau 8,2%.

4.2 Hasil Uji Persyaratan Instrumen

4.2.1 Hasil Uji Validitas

Uji validitas dilakukan dengan menggunakan kolerasi *product moment*. Uji validitas ini dilakukan dengan menggunakan aplikasi SPSS 20.0 . Kriteria pengujian untuk uji validitas ini adalah :

Apabila $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka valid

Apabila $r_{hitung} < r_{tabel}$ maka tidak valid.

Atau

Bila probabilitas (*sig*) < 0,05 maka instrument valid

Bila probabilitas (*sig*) > 0,05 maka instrument tidak valid

Berdasarkan hasil pengolahan data diperoleh data sebagai berikut :

Tabel 4.8 Hasil Uji Validitas Variabel Motivasi Kerja (X1)

Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Kondisi	Simpulan
Butir 1	0,484	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 2	0,663	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 3	0,640	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 4	0,678	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 5	0,749	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 6	0,505	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 7	0,485	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 8	0,749	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid

Sumber : Data diolah pada tahun 2019

Berdasarkan tabel 4.8 hasil uji validitas variabel dengan menampilkan seluruh item pernyataan yang bersangkutan mengenai motivasi kerja. Hasil yang didapatkan yaitu nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ (0,361). Dengan demikian seluruh item pernyataan mengenai motivasi kerja dinyatakan valid.

Tabel 4.9 Hasil Uji Validitas Variabel Lingkungan Kerja Fisik (X2)

Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Kondisi	Simpulan
Butir 1	0,559	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 2	0,598	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 3	0,588	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 4	0,407	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 5	0,758	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 6	0,717	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid

Sumber : Data diolah pada tahun 2019

Berdasarkan tabel 4.9 hasil uji validitas variabel dengan menampilkan seluruh item pernyataan yang mengenai lingkungan kerja fisik. Hasil yang didapatkan yaitu nilai r_{hitung} > r_{tabel} (0,361). Dengan demikian seluruh item pernyataan mengenai lingkungan kerja fisik dinyatakan valid.

Tabel 4.10 Hasil Uji Validitas Variabel Produktivitas Kerja (Y)

Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Kondisi	Simpulan
Butir 1	0,576	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 2	0,595	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 3	0,549	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 4	0,529	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 5	0,363	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 6	0,653	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 7	0,653	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 8	0,678	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 9	0,565	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 10	0,595	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 11	0,453	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 12	0,571	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid

Sumber : Data diolah pada tahun 2019

Berdasarkan tabel 4.10 hasil uji validitas variabel dengan menampilkan seluruh item pernyataan yang mengenai produktivitas. Hasil yang didapatkan yaitu nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ (0,361). Dengan demikian seluruh item pernyataan mengenai produktivitas dinyatakan valid.

4.2.2 Hasil Uji Reliabilitas

Berdasarkan hasil pengolahan data menggunakan SPSS 20.0 diperoleh hasil pengujian reliabilitas kuesioner digunakan dengan menggunakan *Alpha cronbach*..:

Tabel 4.11 Hasil uji Reliabilitas

Variabel	Koefisien alpha cronbach	Koefisien r	Simpulan
Motivasi Kerja (X1)	0,773	0,6000 – 0,7999	Tinggi
Lingkungan Kerja Fisik (X2)	0,659	0,6000 – 0,7999	Tinggi
Produktivitas (Y)	0,806	0,8000 – 1,000	Sangat Tinggi

Sumber : Hasil data diolah tahun 2019

Berdasarkan hasil uji reliabilitas tabel 4.11 nilai cronbach's alpha sebesar 0,773 untuk variabel motivasi kerja dengan tingkat reliabel tinggi. Nilai 0,659 untuk lingkungan kerja fisik dengan tingkat reliable tinggi dan nilai 0,806 untuk produktivitas dengan tingkat reliable sangat tinggi.

4.3 Hasil Uji Persyaratan Analisis Data

4.3.1 Uji Linearitas

Uji Linearitas adalah untuk melihat apakah spesifikasi model yang digunakan salah atau benar. Dalam penelitian ini pengujian dilakukan dengan menggunakan program SPSS 20.0.

Rumusan hipotesis:

Ho : model regresi berbentuk linier.

Ha : model regresi tidak berbentuk linier.

Dengan kriteria :

1. Jika probabilitas (sig) > 0,05 (alpha) maka Ho diterima, Ha ditolak
2. Jika probabilitas (sig) < 0,05 (alpha) maka Ho ditolak, Ha diterima

Berikut merupakan hasil dari uji linieritas :

Tabel 4.12 Hasil Uji Linieritas

Variabel	Sig	Alpha	Simpulan	Keterangan
Motivasi Kerja (X1)	0,078	0,05	Sig > Alpha	Linier
Lingkungan Kerja Fisik (X2)	0,244	0,05	Sig > Alpha	Linier

Sumber : Hasil data diolah tahun 2019

Dari hasil perhitungan linieritas pada tabel 4.12 diatas dapat disimpulkan bahwa nilai signifikansi untuk variabel motivasi kerja (X1) dan produktivitas kerja (Y) sebesar 0,078 lebih besar dari 0,05 yang berarti H_0 diterima dan nilai signifikansi untuk variabel lingkungan kerja fisik (X2) dan produktivitas kerja (Y) sebesar 0,244 lebih besar dari 0,05 yang berarti H_0 diterima. Hasil nilai signifikansi untuk keseluruhan variable lebih besar dari nilai *Alpha* (0,05) yang berarti data dari populasi tersebut linier.

4.3.2 Uji Multikolinearitas

Uji multikolinieritas untuk membuktikan atau menguji ada tidaknya hubungan yang linier antara variabel bebas (independen) satu dengan variabel bebas (independen) yang lainnya.

Kriteria pengujian :

1. Jika nilai VIF ≥ 10 maka ada gejala multikolinieritas.
Jika nilai VIF ≤ 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 4.13 Hasil Uji Multikolinieritas

Variabel	Tolerance	VIF	Keterangan
Motivasi Kerja (X1)	0,582	1,720	Tidak Ada Multikolinieritas
Lingkungan Kerja Fisik (X2)	0,582	1,720	Tidak Ada Multikolinieritas

Sumber : Hasil data diolah tahun 2019

Hasil perhitungan Tolerance menunjukkan tidak ada nilai variabel independen yang memiliki nilai Tolerance $> 0,1$ yang berarti tidak ada korelasi antara variabel independen yang nilainya lebih dari 95 persen. Hasil perhitungan nilai *Variance Inflation Faktor* (VIF) juga menunjukkan hal yang sama tidak ada satu variabel independen yang memiliki VIF < 10 . Jadi dapat disimpulkan bahwa tidak ada multikolinieritas antara variabel independen dalam model regresi.

4.4 Hasil Pengujian Analisis Regresi Linear berganda

Didalam penelitian ini menggunakan lebih dari satu variabel sebagai indikatornya yaitu motivasi kerja (x1), lingkungan kerja fisik (X2) dan produktivitas kerja (Y). pengujian dilakukan dengan menggunakan program SPSS 20.0. Berikut merupakan hasil pengujian regresi berganda :

Tabel 4.14 Hasil Uji Korelasi

Nilai Korelasi (R)	R Square (R ²)
0,662	0,438

Sumber : Data diolah tahun 2019

Berdasarkan tabel 4.14 menunjukkan bahwa nilai koefisien korelasi (R) sebesar 0,662 artinya tingkat hubungan antara motivasi kerja (x1), lingkungan kerja fisik (X2) dan produktivitas kerja (Y) adalah positif kuat. Koefisien determinan R² (R Square) sebesar 0,438 artinya bahwa produktivitas kerja (Y) dipengaruhi oleh antara motivasi kerja (x1) dan lingkungan kerja fisik (X2) sebesar 0,438 atau 43,8%. Sedangkan sisanya sebesar 56,2% dipengaruhi oleh faktor/variabel lain diluar penelitian ini.

Tabel 4.15 Hasil Uji Koefisien Regresi

	B	Std.Error
Constanta	19,435	4,468
Motivasi Kerja (X1)	1,458	0,184
Lingkungan Kerja Fisik (X2)	0,918	0,218

Sumber : Data diolah tahun 2019

Persamaan regresinya sebagai berikut :

$$Y = a + b_1X1 + b_2X2$$

$$Y = 19,435 + 1,458 X1 + 0,918 X2$$

Keterangan :

- Y =Produktivitas
- a =Konstanta
- b =Koefisien Regresi
- et =Error trem/ unsur kesalahan
- X1 =Motivasi Kerja
- X2 =Lingkungan Kerja Fisik

Persamaan regresi diatas dapat dijelaskan sebagai berikut :

- a. Konstanta a sebesar 19,435 menyatakan bahwa produktivitas kerja pada karyawan PT. Ciomas Adi Satwa Lampung adalah sebesar 19,435 apabila motivasi kerja dan lingkungan kerja fisik bernilai = 0 satuan.
- b. Koefisien regresi untuk $X_1 = 1,458$ menyatakan bahwa setiap penambahan motivasi kerja sebesar satu satuan maka akan menambah produktivitas kerja pada karyawan PT. Ciomas Adi Satwa Lampung sebesar 1,458 satuan.
- c. Koefisien regresi untuk $X_2 = 0,918$ menyatakan bahwa setiap penambahan lingkungan kerja fisik sebesar satu satuan maka akan menambah produktivitas kerja pada karyawan PT. Ciomas Adi Satwa Lampung sebesar 0,918 satuan.

4.5 Hasil Pengujian Hipotesis

4.5.1 Hasil Uji t

Uji t digunakan untuk menguji signifikansi antara konstanta dengan variabel independen. Berdasarkan pengolahan data uji t diperoleh data sebagai berikut:

Kriteria pengambilan keputusan :

- Bila nilai $\text{sig} < \alpha$ (0,05) maka H_0 ditolak
- Bila nilai $\text{sig} > \alpha$ (0,05) maka H_0 diterima

Tabel 4.16 Hasil Uji t

	t_{hitung}	Signifikansi
Motivasi Kerja (X_1)	7,911	0,000
Lingkungan Kerja Fisik (X_2)	4,219	0,000

Sumber : Data diolah tahun 2019

1. Motivasi kerja (X_1) terhadap Produktivitas Kerja (Y).

H_0 : Motivasi kerja (X_1) tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja (Y)

H_a : Motivasi kerja (X_1) berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja (Y)

Dari tabel 4.15 terlihat pada variabel motivasi kerja (X1) bahwa nilai t hitung sebesar 7,911 sedangkan nilai t tabel dengan dk ($dk=85-2=83$) adalah 1,664 jadi t hitung ($7,911$) > t tabel ($1,664$) dan nilai sig $0,000 < 0,05$ maka H_0 ditolak. Artinya Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja.

2. Lingkungan kerja fisik (X2) terhadap Produktivitas Kerja (Y).

H_0 : Lingkungan kerja fisik (X2) tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja (Y)

H_a :Lingkungan kerja fisik (X2) berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja (Y)

Dari tabel 4.15 terlihat pada variabel lingkungan kerja fisik (X2) bahwa nilai t hitung sebesar -4,219 sedangkan nilai t tabel dengan ($dk=85-2=83$) adalah 1,664 jadi t hitung ($4,219$) > t tabel ($1,664$) dan nilai sig $0,000 < 0,05$ maka H_0 ditolak. Artinya lingkungan kerja fisik berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja.

4.5.2 Hasil Uji F

Uji F merupakan uji simultan (keseluruhan, bersama-sama). Uji simultan ini bertujuan untuk menguji apakah antara motivasi kerja (X1) dan lingkungan kerja fisik (X2) secara bersama-sama mempunyai pengaruh terhadap variabel dependen yaitu produktivitas kerja (Y).

H_0 : Motivasi kerja (X1) dan lingkungan kerja fisik (X2) tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja (Y)

H_a : Motivasi kerja (X1) dan lingkungan kerja fisik (X2) berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja (Y)

Dengan kriteria :

Jika nilai Sig < 0,05 maka H_0 ditolak, H_a diterima

Jika nilai Sig > 0,05 maka H_0 diterima, H_a ditolak

Tabel 4.17 Hasil Uji F

F_{hitung}	Signifikansi
31,987	0,000

Sumber : Data diolah tahun 2019

Untuk menguji F dengan tingkat kepercayaan 95% atau alpha 5% dan derajat kebebasan pembilang sebesar $k - 1 = 2$ dan derajat kebebasan penyebut sebesar $n-k= 85-3=82$ sehingga diperoleh F tabel sebesar 3,11 dan F hitung 31,987. Dari tabel 4.16 terlihat bahwa nilai F hitung sebesar $31,987 > F$ tabel 3,11 dan nilai $\text{Sig} < 0,05$ yaitu $0,000 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan menerima H_a . Artinya Motivasi kerja dan lingkungan kerja fisik berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja.

4.6 Pembahasan

4.6.1 Pengaruh motivasi kerja terhadap produktivitas kerja

Hasil penelitian menunjukkan motivasi kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja. Artinya jika motivasi kerja karyawan tinggi maka produktivitas kerja karyawan juga akan meningkat, sebaliknya jika motivasi kerja karyawan rendah maka produktivitas kerja karyawan juga akan menurun (Nasution,2014). Seorang manajer atau pimpinan dapat dikatakan berhasil dalam mendorong karyawan apabila dia mampu menciptakan motivasi yang tepat bagi karyawannya karena dengan motivasi yang tepat maka karyawan akan lebih bersemangat dalam bekerja sehingga produktivitas kerja karyawan dan tujuan perusahaan dapat tercapai, dalam hal ini jika motivasi kerja yang diterapkan baik maka produktivitas kerja karyawan yang dihasilkanpun baik dan sebaliknya jika motivasi kerja yang diterapkan buruk maka produktivitas kerja akan menurun.

Menurut Hetami dalam Safitri (2013) bahwa Motivasi yang ada di dalam diri Karyawan dapat meningkatkan Produktivitas Kerja Karyawan, dengan

memberikan Motivasi yang akan mendorong Karyawan untuk lebih meningkatkan Produktivitas Kerjanya dalam usaha pencapaian tujuan perusahaan, dalam hal ini suatu organisasi akan mengalami hambatan dalam pencapaian tujuannya yaitu pencapaian Produktivitas yang optimal, apabila para Karyawannya tidak mempunyai Motivasi dalam melaksanakan pekerjaan dan dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat. Penelitian ini mendukung hasil penelitian terdahulu oleh Ridwan Purnama (2008), Agung Karismadiyanto (2014) dan Aris Sutrischastini (2015) memiliki hasil dimana variable Motivasi memiliki pengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan.

4.6.2 Pengaruh lingkungan kerja fisik terhadap terhadap produktivitas kerja

Hasil penelitian menunjukkan lingkungan kerja fisik berpengaruh terhadap produktivitas kerja. Artinya semakin baik lingkungan kerja fisik yang ada diperusahaan maka akan meningkatkan produktivitas kerja karyawan dalam memaksimalkan target yang telah ditentukan oleh perusahaan. Perhatian terhadap lingkungan manajemen penting karena tiap elemen lingkungan mempengaruhi baik langsung atau tidak langsung terhadap kegiatan - kegiatan manajerial. Dalam hal ini, ketika Lingkungan Kerja disuatu tempat sudah tidak lagi kondusif untuk bekerja, maka dapat dipastikan Kinerja Pegawai akan mengalami penurunan. Hal yang paling mungkin dilakukan oleh suatu organisasi adalah menjaga mereka agar tetap nyaman dengan lingkungan kerja pada Organisasi tersebut (Sudaryanti,2011). Maka peninjauan ulang pada lingkungan kerja perlu dilakukan sehingga kinerja karyawan pun bisa meningkat secara signifikan. Hasil penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Aris Sutrischastini (2015) memiliki hasil dimana variabel lingkungan kerja fisik memiliki pengaruh yang positif terhadap produktivitas kerja karyawan.

4.6.3 Pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja fisik terhadap produktivitas kerja

Hasil penelitian menunjukkan motivasi kerja dan lingkungan kerja fisik berpengaruh terhadap produktivitas kerja. Seorang manajer atau pimpinan dapat dikatakan berhasil dalam mendorong karyawan apabila dia mampu menciptakan motivasi yang tepat bagi karyawannya karena dengan motivasi yang tepat maka karyawan akan lebih bersemangat dalam bekerja sehingga produktivitas kerja karyawan dan tujuan perusahaan dapat tercapai, dalam hal ini jika motivasi kerja yang diterapkan baik maka produktivitas kerja karyawan yang dihasilkanpun baik dan sebaliknya jika motivasi kerja yang diterapkan buruk maka produktivitas kerja akan menurun. Perhatian terhadap lingkungan manajemen penting karena tiap elemen lingkungan mempengaruhi baik langsung atau tidak langsung terhadap kegiatan - kegiatan manajerial. Dalam hal ini, ketika Lingkungan Kerja disuatu tempat sudah tidak lagi kondusif untuk bekerja, maka dapat dipastikan Kinerja Pegawai akan mengalami penurunan. Hal yang paling mungkin dilakukan oleh suatu organisasi adalah menjaga mereka agar tetap nyaman dengan lingkungan kerja pada Organisasi tersebut (Sudaryanti,2011). Penelitian ini mendukung hasil penelitian terdahulu oleh Aris Sutrischastini (2015) memiliki hasil dimana variable Motivasi kerja dan lingkungan kerja fisik memiliki pengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan.

BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

5.1. Simpulan

Simpulan dari penelitian mengenai pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja fisik terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Ciomas Adi Satwa Lampung adalah sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil penelitian variabel motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Ciomas Adi Satwa Lampung.
2. Berdasarkan hasil penelitian variabel lingkungan kerja fisik berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Ciomas Adi Satwa Lampung.
3. Berdasarkan hasil penelitian variabel motivasi kerja dan lingkungan kerja fisik berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Ciomas Adi Satwa Lampung.

5.2. Saran

Saran yang bisa disampaikan dari hasil penelitian yang didapat adalah sebagai berikut:

1. Saran untuk perusahaan :
 - a. Berdasarkan hasil kuisisioner dan butir-butir pertanyaan variabel motivasi kerja, pernyataan 1 mengenai “Karyawan bertanggung jawab sepenuhnya dalam menjalankan pekerjaan” maka peneliti menyarankan perusahaan harus sangat memperhatikan apa yang dibutuhkan oleh karyawannya. Seperti masih adanya karyawan yang kurang bertanggung jawab sepenuhnya dalam menjalankan

pekerjaan

- b. Berdasarkan hasil kuisisioner dan butir-butir pertanyaan variabel lingkungan kerja fisik, pernyataan 4 mengenai “Sirkulasi udara di PT. Ciomas Adi Satwa Lampung membuat karyawan nyaman dalam menjalankan pekerjaannya” maka peneliti menyarankan perusahaan masih perlu meningkatkan Sirkulasi udara di PT. Ciomas Adi Satwa Lampung sehingga dapat membuat karyawan nyaman dalam menjalankan pekerjaannya.
 - c. Berdasarkan hasil kuisisioner dan butir-butir pertanyaan variabel produktivitas kerja, pernyataan 1 mengenai “Kemampuan yang dimiliki sesuai dengan pekerjaan yang dilaksanakan” maka peneliti menyarankan perusahaan masih perlu meningkatkan kemampuan para karyawannya dengan memberikan pelatihan atau pendidikan sehingga dapat membuat karyawan bekerja dengan baik.
2. Saran untuk Karyawan dan peneliti dimasa yang akan datang
- a. Untuk karyawan diharapkan dapat bekerja dengan baik serta meningkatkan semangat atau motivasi dalam bekerja sehingga mampu melakukan pekerjaan dengan baik sesuai dengan tujuan perusahaan.
 - b. Untuk peneliti dimasa yang akan datang diharapkan dapat mengembangkan penelitian serta menambah kekurangan yang ada didalam penelitian ini dan juga penelitian ini menjadi tambahan pengetahuan bagi peneliti selanjutnya.

DAFTAR PUSTAKA

- Alex, Nitisemito. 2010. *Pengaruh Lingkungan Kerja dan Pendidikan Terhadap Kinerja Kerja Pegawai BAPPEDA*. Jurnal Riset Ekonomi dan Bisnis Vol 2. No 1. Hal 18 – 23.
- Azzahra, Anggi. 2015. *Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan kerja Terhadap Turnover Intention Pada KSP Kopdit Mekar Sari Bandar Lampung*. Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan, Vol.12, No. 2, September 2015: 121-132
- Bambang, Permadi dkk. 2016. *Pengaruh Tingkat Pendidikan Dan Penempatan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Industri Kapal Indonesia, Bitung*. Jurnal Berkala Ilmiah Efisiensi Volume 16 No. 04 Tahun 2016
- Eko, Suparno Widodo. 2015. *Peran Mediasi Kompensasi pada Pengaruh Stres Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan*. EJurnal Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana. Vol.8, No.3. Hal. 424-441
- Indriyani. 2011. *Pengaruh Lingkungan kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Bintang Timur*. Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis, Vol. 16, No. 1, Januari - Juni 2011
- Irvanti dan Putri. 2012. *Analisis Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Produksi Pada PT. Bina Usaha Internusa*. Riset Ekonomi dan Bisnis Vol.8 No. 2 September 2012.
- Goniyah dan Masurip. 2011. *Hubungan Antara lingkungan kerja Dengan Stres Kerja dan Komitmen Organisasi Pada Sopir Bus Po Agra Mas (Divisi Akap) Jurusan Wonogiri-Jakarta*. Jurnal Empati, Agustus 2011, Volume 5(3), 543-548
- Kaltsum, Ummi. 2016. *Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Terhadap Produktivitas Karyawan Pada PT. Perkebunan Nusantara V Pekanbaru (Kasus Pada Karyawan Bagian SDM)*. Universitas Diponegoro
- Lupiyoadi, Rambat dan Ridho Bramulya 2011. *Praktikum Metode Riset Bisnis*. Bandung: Salemba Empat
- Laksmi dan Rizki. 2012. *Analisis Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Produksi Pada PT. Bina Usaha Internusa*. Riset Ekonomi dan Bisnis Vol.8 No. 2 September 2012.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung : PT. Remaja Rosdakarya
- Melisasari, Safitri. 2013. *Pengaruh Kepemimpinan, Kompensasi, Komunikasi, dan Motivasi Kerja terhadap Turnover Intention Pegawai*. Jurnal Riset Bisnis dan Manajemen Vol.3 ,No.1, 2013:33-46.

- Nasron dan Tri. 2015. *Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja (Studi Pada Karyawan Bagian Produksi PT Mazuvo Indo)*. Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan, Vol.12, No. 2, September 2015: 121-132.
- Pangumpia,Fadli. 2013. *Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Di Bank Prismadana Manado*. Universitas Indonesia
- Putrianti. 2014. *Pengaruh Lingkungan kerja fisik dan Motivasi Kerja terhadap Produktivitas Kerja melalui Komunikasi sebagai variabel intervening PT Bank Tabungan Negara Kantor Cabang Semarang*. Diponegoro Journal of Social and Political of Science. Hal 1-12.
- Purnama, Ridwan. 2008. *Pengaruh gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Pada PT. Bakrie Telecom Area Makassar*. Universitas Hasanudin Makasar
- Rahmaputri,Olivia. 2014. *Pengaruh Motivasi dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada Perum Perumnas Regional VII Makassar*. Universitas Hasanudin Makasar
- Ramadhan, Alexsander. 2018. *Analisis Pengaruh Motivasi Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Lama Kerja Sebagai Variabel Moderating (Studi pada PT. Coca Cola Amatil Indonesia (Central Java)*.Universitas Diponegoro
- Riduan dan Kuncoro. 2010. *Metodelogi Riset dan Penelitian*. Bandung : CV. Alfabeta
- Saputra, Rian. 2017. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Komunikasi Terhadap Produktivitas Kerja karyawan Pada PT. Gunta Samba Jaya Miau Baru Estate Di Desa Miau Baru*. Riset Ekonomi dan Bisnis Vol.8 No. 2 September 2017.
- Sedarmayanti. 2011. *Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Slamet Langgeng Purbalingga Dengan Lingkungan Kerja Sebagai Variabel Intervening*. Universitas Diponegoro
- Sedarmayanti. 2014. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas kerja Karyawan PT. Sinar Santosa Perkasa Banjarnegara*. Universitas Diponogoro.
- Soniyatun. 2017. *Analisis Pengaruh Motivasi Kerja dan lingkungan kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Produksi Pada PT. Kencana Intan*. IBI Darmajaya
- Sudaryanti.2011. *Analisis faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan Bank Internasional Indonesia*. Thesis Pascasarjana Universitas Diponogoro
- Sugiyono. 2013.*Metode Penelitian*. Jakarta : Salemba Empat
- Sugiyono. 2016. *Metode Penelitian*. Jakarta : Salemba Empat

- Supriyanto dan Tri. 2015. *Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas (Studi Pada Karyawan Bagian Produksi PT Nusantara Building Industries)*. Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan, Vol.10, No. 8, September 2015: 21-32
- Sutrischastini, Aris. 2015. *Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Komunikasi terhadap Produktivitas dengan Employee Engagement sebagai Intervening Variable*. Jurnal GEMA AKTUALITA, Vol. 3 No. 1, Juni 2015
- Sutrisno. 2011. *Pengaruh Lingkungan kerja dan Komunikasi Terhadap Produktivitas Karyawan Bagian Produksi Pada PT. Indokom Samudra Persada*. Riset Ekonomi dan Bisnis Vol.8 No. 2 September.
- Teresa dan Herry. 2016. *Pengaruh Pendidikan Dan Pelatihan Kerja Serta Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Inplasco Prima Surya*. Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis, Vol. 16, No. 1, Januari - Juni 2016
- Wibowo. 2014. *Manajemen Kinerja*. Edisi 3, Cetakan 6. Jakarta: Rajawali Pers.
- Wiwin, Wiranti. 2016. *Pengaruh Keterampilan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Konveksi Istana Mode Madiun*. Equilibrium, Volume 4, Nomor 1, Januari 2016



INSTITUT INFORMATIKA & BISNIS DARMAJAYA

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Jalan Zainal Abidin Pagar Alam No. 93 A, Bandar Lampung 35142

Bandar Lampung, Juli 2019

Hal : Permohonan Bantuan Pengisian Kuesioner

Kepada Yth :

Karyawan/Karyawati PT. Ciomas Adi Satwa Lampung

Di Tempat

Dengan Hormat,

Puji syukur kehadiran Tuhan Yang Maha Esa sehingga kita selalu berada dalam lindungannya.

Dengan ini saya :

Nama : Endang Tirtana

NPM : 1512110377

Jurusan : S1 Manajemen Institut Informatika Bisnis Darmajaya

Bersama ini saya sampaikan bahwa saya bermaksud mengadakan penelitian pada karyawan PT. Ciomas Adi Satwa Lampung. Penelitian ini dilaksanakan dalam rangka penulisan skripsi sebagai salah satu syarat dalam penyelesaian studi pada program Sarjana IBI Darmajaya. Konsentrasi Manajemen Sumber Daya Manusia. Tentang **“PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA FISIK TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PT. CIOMAS ADI SATWA LAMPUNG”**.

Sehubungan dengan maksud di atas, saya mengharapkan bantuan saudara untuk bersedia mengisi instrument penelitian ini sesuai dengan pendapat dan pengalaman yang dimiliki. Instrumen ini dirancang sedemikian rupa sehingga tidak seorang pun dapat menelusuri sumber informasinya. Oleh karena itu saudara diharapkan dapat memberikan jawaban sesuai dengan keadaan sesungguhnya, dan jawaban tersebut tidak berpengaruh terhadap kondisi saudara. Bantuan dan partisipasi saudara merupakan sumbangan yang sangat berharga bagi terselenggaranya penelitian ilmiah ini, peneliti menjamin kode etik kerahasiaan jawaban. Untuk itu semuanya saya sampaikan terimakasih.

Hormat Saya,

Endang Tirtana

NPM. 1512110377



KUESIONER

Petunjuk pengisian :

1. Jawablah pertanyaan yang diajukan dibawah ini dengan benar dan jujur.
2. Berilah tanda (√) pada salah satu jawaban yang paling benar.
3. Pertanyaan / pernyataan harus dijawab semua

SS = Sangat Setuju

S = Setuju

CS = Cukup Setuju

TS = Tidak Setuju

STS = Sangat Tidak Setuju

Motivasi Kerja(X_1)

Pernyataan	Jawaban				
	SS	S	CS	TS	STS
1. Karyawan bertanggung jawab sepenuhnya dalam menjalankan pekerjaan.					
2. Karyawan PT. Ciomas Adi Satwa Lampung dapat menerima semua tugas yang diberikan dan dikerjakan dengan baik.					
3. Karyawan PT. Ciomas Adi Satwa Lampung memiliki motivasi kerja untuk mencapai target.					
4. Karyawan PT. Ciomas Adi Satwa Lampung dapat menyelesaikan tugas yang diberikan tepat waktu.					
5. Seluruh karyawan PT. Ciomas Adi Satwa Lampung selalu antusias mengikuti pelatihan yang diberikan perusahaan.					
6. Mengikuti pelatihan yang diberikan perusahaan.					
7. Karyawan PT. Ciomas Adi Satwa Lampung memiliki inisiatif dalam setiap menjalankan pekerjaannya.					
8. Karyawan PT. Ciomas Adi Satwa Lampung bertindak tanpa menyusahkan karyawan lain untuk menjalankan pekerjaannya.					



Lingkungan Kerja Fisik (X₂)

Pernyataan	Jawaban				
	SS	S	CS	TS	STS
1. Ruang kerja pada PT. Ciomas Adi Satwa Lampung memiliki pencahayaan yang sangat kurang.					
2. Penerangan yang baik pada PT. Ciomas Adi Satwa Lampung membantu karyawan dalam menyelesaikan tugasnya.					
3. Temperatur di PT. Ciomas Adi Satwa Lampung membuat karyawan nyaman dalam menjalankan pekerjaannya.					
4. Sirkulasi udara di PT. Ciomas Adi Satwa Lampung membuat karyawan nyaman dalam menjalankan pekerjaannya.					
5. Karyawan dapat berkonsentrasi dengan baik karena jauh dari kebisingan .					
6. Ruangan kerja PT. Ciomas Adi Satwa Lampung tertata dengan rapih.					

Produktifitas (Y)

Pernyataan	Jawaban				
	SS	S	CS	TS	STS
1. Kemampuan yang dimiliki sesuai dengan pekerjaan yang dilaksanakan.					
2. Individu dapat mengeluarkan semua kemampuan yang dimiliki untuk menyelesaikan semua pekerjaan.					
3. Memberikan ide – ide baru pada Perusahaan untuk meningkatkan hasil yang dicapai					
4. Melakukan pekerjaan dengan sungguh sungguh karena pekerjaan penting bagi karyawan dan perusahaan.					
5. Semangat kerja semakin meningkat dalam melakukan pekerjaan					



INSTITUT INFORMATIKA & BISNIS DARMAJAYA

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Jalan Zainal Abidin Pagar Alam No. 93 A, Bandar Lampung 35142

6. Memperbaiki dan meminimalisir kesalahan – kesalahan dalam bekerja.					
7. Mengikuti pelatihan untuk meningkatkan kemampuan bekerja					
8. Selalu berusaha untuk meningkatkan kualitas kerja.					
9. Selalu berusaha memperbaiki terhadap kesalahan yang pernah dilakukan dalam melaksanakan pekerjaan.					
10. Permasalahn di Perusahaan dapat diselesaikan dengan baik.					
11. Pekerjaan diselesaikan dengan memaksimalkan waktu.					
12. Dapat menyelesaikan pekerjaan lebih baik dari yang lain.					

Atas bantuan Bapak/Ibu mengisi pertanyaan ini, peneliti mengucapkan terima kasih.

LAMPIRAN 3

1. KARAKTERISTIK RESPONDEN

Usia

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
20-30 TAHUN	23	27.1	27.1	27.1
31-40 TAHUN	30	35.3	35.3	62.4
Valid 41-50 TAHUN	25	29.4	29.4	91.8
>50 TAHUN	7	8.2	8.2	100.0
Total	85	100.0	100.0	

JENIS KELAMIN

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Pria	65	76.5	76.5	76.5
Valid Wanita	20	23.5	23.5	100.0
Total	85	100.0	100.0	

Pendidikan

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
SMA	38	44.7	44.7	44.7
D3	13	15.3	15.3	60.0
Valid S1	23	27.1	27.1	87.1
S2	11	12.9	12.9	100.0
Total	85	100.0	100.0	

MASA KERJA

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
0-3 TAHUN	24	28.2	28.2	28.2
4-7 TAHUN	43	50.6	50.6	78.8
Valid 8-10 TAHUN	15	17.6	17.6	96.5
>10 TAHUN	3	3.5	3.5	100.0
Total	85	100.0	100.0	

LAMPIRAN 4

2. JAWABAN RESPONDEN

a. MOTIVASI KERJA (X1)

M1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
2	2	2.4	2.4	2.4
3	27	31.8	31.8	34.1
Valid 4	47	55.3	55.3	89.4
5	9	10.6	10.6	100.0
Total	85	100.0	100.0	

M2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
2	4	4.7	4.7	4.7
3	24	28.2	28.2	32.9
Valid 4	35	41.2	41.2	74.1
5	22	25.9	25.9	100.0
Total	85	100.0	100.0	

M3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
1	1	1.2	1.2	1.2
2	5	5.9	5.9	7.1
Valid 3	21	24.7	24.7	31.8
4	26	30.6	30.6	62.4
5	32	37.6	37.6	100.0
Total	85	100.0	100.0	

M4

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
1	2	2.4	2.4	2.4
2	3	3.5	3.5	5.9
3	16	18.8	18.8	24.7
4	38	44.7	44.7	69.4
5	26	30.6	30.6	100.0
Total	85	100.0	100.0	

M5

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
1	1	1.2	1.2	1.2
3	26	30.6	30.6	31.8
4	36	42.4	42.4	74.1
5	22	25.9	25.9	100.0
Total	85	100.0	100.0	

M6

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
2	7	8.2	8.2	8.2
3	30	35.3	35.3	43.5
4	30	35.3	35.3	78.8
5	18	21.2	21.2	100.0
Total	85	100.0	100.0	

M7

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
1	4	4.7	4.7	4.7
2	10	11.8	11.8	16.5
3	27	31.8	31.8	48.2
4	33	38.8	38.8	87.1
5	11	12.9	12.9	100.0
Total	85	100.0	100.0	

M8

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
1	2	2.4	2.4	2.4
2	6	7.1	7.1	9.4
Valid 3	31	36.5	36.5	45.9
4	33	38.8	38.8	84.7
5	13	15.3	15.3	100.0
Total	85	100.0	100.0	

b. LINGKUNGAN KERJA FISIK (X2)**LKF1**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
1	2	2.4	2.4	2.4
2	3	3.5	3.5	5.9
Valid 3	19	22.4	22.4	28.2
4	45	52.9	52.9	81.2
5	16	18.8	18.8	100.0
Total	85	100.0	100.0	

LKF2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
2	1	1.2	1.2	1.2
3	22	25.9	25.9	27.1
Valid 4	37	43.5	43.5	70.6
5	25	29.4	29.4	100.0
Total	85	100.0	100.0	

LKF3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
2	6	7.1	7.1	7.1
3	29	34.1	34.1	41.2
Valid 4	32	37.6	37.6	78.8
5	18	21.2	21.2	100.0
Total	85	100.0	100.0	

LKF4

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
1	3	3.5	3.5	3.5
2	12	14.1	14.1	17.6
Valid 3	26	30.6	30.6	48.2
4	31	36.5	36.5	84.7
5	13	15.3	15.3	100.0
Total	85	100.0	100.0	

LKF5

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
1	1	1.2	1.2	1.2
2	10	11.8	11.8	12.9
Valid 3	28	32.9	32.9	45.9
4	25	29.4	29.4	75.3
5	21	24.7	24.7	100.0
Total	85	100.0	100.0	

LKF6

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
2	6	7.1	7.1	7.1
3	28	32.9	32.9	40.0
Valid 4	22	25.9	25.9	65.9
5	29	34.1	34.1	100.0
Total	85	100.0	100.0	

c. PRODUKTIVITAS KERJA (Y)

P1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
1	2	2.4	2.4	2.4
2	6	7.1	7.1	9.4
Valid 3	38	44.7	44.7	54.1
4	32	37.6	37.6	91.8
5	7	8.2	8.2	100.0
Total	85	100.0	100.0	

P2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
2	9	10.6	10.6	10.6
3	31	36.5	36.5	47.1
Valid 4	31	36.5	36.5	83.5
5	14	16.5	16.5	100.0
Total	85	100.0	100.0	

P3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
1	1	1.2	1.2	1.2
2	9	10.6	10.6	11.8
Valid 3	30	35.3	35.3	47.1
4	23	27.1	27.1	74.1
5	22	25.9	25.9	100.0
Total	85	100.0	100.0	

P4

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
1	1	1.2	1.2	1.2
2	5	5.9	5.9	7.1
Valid 3	28	32.9	32.9	40.0
4	36	42.4	42.4	82.4
5	15	17.6	17.6	100.0
Total	85	100.0	100.0	

P5

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
1	3	3.5	3.5	3.5
2	5	5.9	5.9	9.4
Valid 3	35	41.2	41.2	50.6
4	27	31.8	31.8	82.4
5	15	17.6	17.6	100.0
Total	85	100.0	100.0	

P6

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
2	7	8.2	8.2	8.2
3	31	36.5	36.5	44.7
Valid 4	29	34.1	34.1	78.8
5	18	21.2	21.2	100.0
Total	85	100.0	100.0	

P7

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
1	1	1.2	1.2	1.2
2	6	7.1	7.1	8.2
3	30	35.3	35.3	43.5
4	31	36.5	36.5	80.0
5	17	20.0	20.0	100.0
Total	85	100.0	100.0	

P8

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
1	4	4.7	4.7	4.7
2	10	11.8	11.8	16.5
3	27	31.8	31.8	48.2
4	33	38.8	38.8	87.1
5	11	12.9	12.9	100.0
Total	85	100.0	100.0	

P9

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
1	2	2.4	2.4	2.4
2	6	7.1	7.1	9.4
3	31	36.5	36.5	45.9
4	33	38.8	38.8	84.7
5	13	15.3	15.3	100.0
Total	85	100.0	100.0	

P10

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
2	6	7.1	7.1	7.1
3	37	43.5	43.5	50.6
Valid 4	32	37.6	37.6	88.2
5	10	11.8	11.8	100.0
Total	85	100.0	100.0	

P11

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
1	3	3.5	3.5	3.5
2	10	11.8	11.8	15.3
Valid 3	25	29.4	29.4	44.7
4	32	37.6	37.6	82.4
5	15	17.6	17.6	100.0
Total	85	100.0	100.0	

P12

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
1	2	2.4	2.4	2.4
2	6	7.1	7.1	9.4
Valid 3	38	44.7	44.7	54.1
4	32	37.6	37.6	91.8
5	7	8.2	8.2	100.0
Total	85	100.0	100.0	

LAMPIRAN 5

3. UJI VALIDITAS

1) Uji Validitas Motivasi Kerja (X1)

Correlations

		Mk1	Mk2	Mk3	Mk4	Mk5	Mk6	Mk7	Mk8	motivasi
Mk1	Pearson Correlation	1	.266	.152	.331	.174	.154	.134	.174	.484**
	Sig. (2-tailed)		.156	.422	.074	.356	.416	.479	.356	.007
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Mk2	Pearson Correlation	.266	1	.313	.267	.472**	.244	.228	.472**	.663**
	Sig. (2-tailed)	.156		.092	.154	.008	.195	.225	.008	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Mk3	Pearson Correlation	.152	.313	1	.573**	.317	.338	.126	.317	.640**
	Sig. (2-tailed)	.422	.092		.001	.088	.068	.506	.088	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Mk4	Pearson Correlation	.331	.267	.573**	1	.400*	.253	.092	.400*	.678**
	Sig. (2-tailed)	.074	.154	.001		.029	.178	.627	.029	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Mk5	Pearson Correlation	.174	.472**	.317	.400*	1	.083	.219	1.000**	.749**
	Sig. (2-tailed)	.356	.008	.088	.029		.663	.244	.000	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Mk6	Pearson Correlation	.154	.244	.338	.253	.083	1	.475**	.083	.505**
	Sig. (2-tailed)	.416	.195	.068	.178	.663		.008	.663	.004
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Mk7	Pearson Correlation	.134	.228	.126	.092	.219	.475**	1	.219	.485**
	Sig. (2-tailed)	.479	.225	.506	.627	.244	.008		.244	.007
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Mk8	Pearson Correlation	.174	.472**	.317	.400*	1.000**	.083	.219	1	.749**
	Sig. (2-tailed)	.356	.008	.088	.029	.000	.663	.244		.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30
motivasi	Pearson Correlation	.484**	.663**	.640**	.678**	.749**	.505**	.485**	.749**	1
	Sig. (2-tailed)	.007	.000	.000	.000	.000	.004	.007	.000	
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

2) Uji Validitas Lingkungan Kerja Fisik (X2)

Correlations

		Lnf1	Lnf2	Lnf3	Lnf4	Lnf5	Lnf6	Lingkungan_fisik
Lnf1	Pearson Correlation	1	.027	.306	.175	.354	.347	.559**
	Sig. (2-tailed)		.886	.100	.354	.055	.060	.001
	N	30	30	30	30	30	30	30
Lnf2	Pearson Correlation	.027	1	.083	.083	.378*	.472**	.598**
	Sig. (2-tailed)	.886		.663	.665	.039	.008	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30
Lnf3	Pearson Correlation	.306	.083	1	.374*	.255	.244	.588**
	Sig. (2-tailed)	.100	.663		.042	.174	.195	.001
	N	30	30	30	30	30	30	30
Lnf4	Pearson Correlation	.175	.083	.374*	1	.067	-.126	.407*
	Sig. (2-tailed)	.354	.665	.042		.723	.506	.026
	N	30	30	30	30	30	30	30
Lnf5	Pearson Correlation	.354	.378*	.255	.067	1	.581**	.758**
	Sig. (2-tailed)	.055	.039	.174	.723		.001	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30
Lnf6	Pearson Correlation	.347	.472**	.244	-.126	.581**	1	.717**
	Sig. (2-tailed)	.060	.008	.195	.506	.001		.000
	N	30	30	30	30	30	30	30
Lingkungan_fisik	Pearson Correlation	.559**	.598**	.588**	.407*	.758**	.717**	1
	Sig. (2-tailed)	.001	.000	.001	.026	.000	.000	
	N	30	30	30	30	30	30	30

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

3) Uji Validitas Produktivitas (Y)

Correlations

		P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	Produktivitas
P1	Pearson Correlation	1	.266	.472**	.244	-.126	.228	.228	.581**	.267	.266	.093	.313	.576**
	Sig. (2-tailed)		.156	.008	.195	.506	.225	.225	.001	.154	.156	.623	.092	.001
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
P2	Pearson Correlation	.266	1	.174	.154	.115	.134	.134	.162	.331	1.000**	.383	.152	.595**
	Sig. (2-tailed)	.156		.356	.416	.546	.479	.479	.392	.074	.000	.037	.422	.001
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
P3	Pearson Correlation	.472**	.174	1	.083	.083	.219	.219	.378*	.400*	.174	.143	.317	.549**
	Sig. (2-tailed)	.008	.356		.663	.665	.244	.244	.039	.029	.356	.449	.088	.002
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
P4	Pearson Correlation	.244	.154	.083	1	.374*	.475**	.475**	.255	.253	.154	-.056	.338	.529**
	Sig. (2-tailed)	.195	.416	.663		.042	.008	.008	.174	.178	.416	.767	.068	.003
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
P5	Pearson Correlation	-.126	.115	.083	.374*	1	.254	.254	.067	.167	.115	.102	.175	.363*
	Sig. (2-tailed)	.506	.546	.665	.042		.176	.176	.723	.378	.546	.591	.356	.049
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
P6	Pearson Correlation	.228	.134	.219	.475**	.254	1	1.000**	.646**	.092	.134	.202	.126	.653**
	Sig. (2-tailed)	.225	.479	.244	.008	.176		.000	.000	.627	.479	.285	.506	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
P7	Pearson Correlation	.228	.134	.219	.475**	.254	1.000**	1	.646**	.092	.134	.202	.126	.653**
	Sig. (2-tailed)	.225	.479	.244	.008	.176	.000		.000	.627	.479	.285	.506	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
P8	Pearson Correlation	.581**	.162	.378*	.255	.067	.646**	.646**	1	.148	.162	.171	.321	.678**
	Sig. (2-tailed)	.001	.392	.039	.174	.723	.000	.000		.434	.392	.366	.083	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
P9	Pearson Correlation	.267	.331	.400*	.253	.167	.092	.092	.148	1	.331	.139	.573**	.565**
	Sig. (2-tailed)	.154	.074	.029	.178	.378	.627	.627	.434		.074	.464	.001	.001
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
P10	Pearson Correlation	.266	1.000**	.174	.154	.115	.134	.134	.162	.331	1	.383	.152	.595**
	Sig. (2-tailed)	.156	.000	.356	.416	.546	.479	.479	.392	.074		.037	.422	.001
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
P11	Pearson Correlation	.093	.383	.143	-.056	.102	.202	.202	.171	.139	.383	1	.231	.453*
	Sig. (2-tailed)	.623	.037	.449	.767	.591	.285	.285	.366	.464	.037		.220	.012
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
P12	Pearson Correlation	.313	.152	.317	.338	.175	.126	.126	.321	.573**	.152	.231	1	.571**
	Sig. (2-tailed)	.092	.422	.088	.068	.356	.506	.506	.083	.001	.422	.220		.001
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Produktivitas	Pearson Correlation	.576**	.595**	.549**	.529**	.363*	.653**	.653**	.678**	.565**	.595**	.453*	.571**	1
	Sig. (2-tailed)	.001	.001	.002	.003	.049	.000	.000	.000	.001	.001	.012	.001	
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

LAMPIRAN 6

4. UJI RELIABILITAS

Scale: Motivasi Kerja

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded ^a	0	.0
Total		30	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.773	8

Scale: Lingkungan Kerja Fisik

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded ^a	0	.0
Total		30	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.659	6

Scale: Produktivitas

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded ^a	0	.0
Total		30	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.806	12

LAMPIRAN 7

5. UJI LINEARITAS

ANOVA Table

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
(Combined)	1505.581	15	100.372	4.436	.000
Between Linearity	970.148	1	970.148	42.878	.000
PRODUKTIVIT AS * MOTIVASI Groups Deviation from Linearity	535.433	14	38.245	1.690	.078
Within Groups	1561.172	69	22.626		
Total	3066.753	84			

ANOVA Table

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
(Combined)	572.672	13	44.052	1.254	.262
PRODUKTIVITA S * LINGKUNGAN_F ISIK Between Linearity	29.203	1	29.203	.831	.365
Groups Deviation from Linearity	543.469	12	45.289	1.289	.244
Within Groups	2494.081	71	35.128		
Total	3066.753	84			

LAMPIRAN 8

6. UJI MULTIKOLINEARITAS

Model	Coefficients ^a						
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	19.435	4.468		4.350	.000		
1 MOTIVASI	1.458	.184	.859	7.911	.000	.582	1.720
LINGKUNGAN _FISIK	-.918	.218	-.458	-4.219	.000	.582	1.720

a. Dependent Variable: PRODUKTIVITAS

LAMPIRAN 9

7. REGRESI LINIER BERGANDA

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	LINGKUNGAN_FISIK, MOTIVASI ^b	.	Enter

a. Dependent Variable: PRODUKTIVITAS

b. All requested variables entered.

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.662 ^a	.438	.425	4.584

a. Predictors: (Constant), LINGKUNGAN_FISIK, MOTIVASI

Lampiran 10 Uji T

a. Dependent Variable: PRODUKTIVITAS

b. Predictors: (Constant), LINGKUNGAN_FISIK, MOTIVASI

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	19.435	4.468		4.350	.000
	MOTIVASI	1.458	.184	.859	7.911	.000
	LINGKUNGAN_FISIK	-.918	.218	-.458	-4.219	.000

a. Dependent Variable: PRODUKTIVITAS

Lampiran 11 Uji F

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1344.031	2	672.015	31.987	.000 ^b
	Residual	1722.722	82	21.009		
	Total	3066.753	84			

PRODUKTIVITAS KARYAWAN (Y)												
P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	p8	p9	p10	p11	p12	TOTAL
3	4	2	3	3	4	5	3	3	4	5	3	42
2	3	3	2	2	3	3	2	2	3	3	2	30
4	3	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	45
4	4	3	3	4	4	3	3	4	4	3	4	43
1	3	2	3	5	3	2	3	1	3	2	1	29
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	36
3	2	2	3	3	2	2	3	3	2	5	3	33
3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	4	3	39
5	3	3	2	1	3	3	2	5	3	3	5	38
3	5	5	3	3	5	5	3	3	5	5	3	48
2	5	5	3	2	5	5	3	2	5	5	2	44
1	2	2	4	1	2	2	4	1	2	2	1	24
3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	3	41
3	2	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	33
3	3	4	4	3	3	4	4	3	3	4	3	41
3	2	3	4	3	2	3	4	3	2	3	3	35
2	3	3	2	2	3	3	2	2	3	3	2	30
3	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	3	44
4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	5	4	51
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	36
3	2	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	33
2	2	3	1	2	2	3	1	2	2	3	2	25
3	3	4	4	3	3	4	4	3	3	4	3	41
3	4	4	3	3	4	4	3	3	4	4	3	42
4	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	4	40
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
3	4	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	39
3	3	4	4	3	3	4	4	3	3	4	3	41
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
3	3	4	5	3	3	4	5	3	3	4	3	43
3	3	3	4	4	3	4	5	5	3	4	3	44
3	3	4	4	4	3	4	3	4	4	3	3	42
4	3	3	3	3	3	3	2	4	5	4	4	41
4	3	3	5	5	3	5	2	4	3	4	4	45
4	5	4	5	3	5	5	3	5	5	5	4	53
3	3	3	3	3	3	3	2	5	4	3	3	38
4	4	3	4	3	4	4	4	1	3	4	4	42
3	4	4	5	4	4	5	2	4	3	4	3	45
4	2	3	3	3	2	3	3	5	4	2	4	38
3	3	3	4	3	3	2	3	3	4	5	3	39
3	2	3	3	4	4	3	1	4	3	3	3	36
4	3	3	5	3	3	5	1	3	4	2	4	40
4	3	5	2	3	3	2	3	5	3	3	4	40
3	4	4	4	4	5	4	4	4	5	2	3	46
5	4	4	5	5	5	5	2	4	4	3	5	51
4	5	5	3	4	4	3	3	3	4	2	4	44
4	4	5	4	5	5	4	4	4	5	1	4	49
4	3	4	4	3	3	4	2	2	4	2	4	39
4	5	3	3	3	4	3	4	4	5	3	4	45
3	4	4	4	3	4	4	4	4	3	3	3	43
3	5	5	5	4	4	5	4	3	3	1	3	45
4	3	5	5	3	3	5	5	5	4	1	4	47
5	4	5	4	3	4	4	5	2	3	3	5	47
4	4	4	4	4	3	4	5	4	4	4	4	48
3	5	5	5	4	4	5	4	5	4	2	3	49
3	5	4	4	4	4	5	5	3	3	3	3	46
3	5	5	4	2	3	4	4	4	4	4	3	45
4	2	4	4	1	4	4	2	4	3	2	4	38
4	4	5	4	3	4	4	3	3	4	4	4	46
5	4	5	3	4	3	3	4	4	3	4	5	47
4	4	3	4	3	3	2	4	5	3	4	4	43
3	3	3	3	4	5	3	3	5	4	5	3	44
4	5	5	4	4	5	4	4	4	4	5	4	52
5	4	4	4	5	5	4	4	4	3	5	5	52
3	5	5	3	5	4	5	5	5	5	4	3	52
5	4	4	5	3	5	3	4	5	4	5	5	52
3	3	5	4	4	5	4	4	4	4	4	3	47
3	4	5	3	4	4	3	3	4	4	2	3	42
3	4	5	5	5	5	5	4	5	4	3	3	51
2	4	5	4	3	3	3	4	3	3	4	2	40
4	4	4	4	5	4	4	4	4	3	4	4	48
4	5	5	5	4	5	3	5	3	4	3	4	50
5	3	5	5	5	3	3	4	4	5	4	5	51
3	4	5	3	5	5	3	5	4	4	4	3	48
4	3	3	3	4	3	3	4	4	3	5	4	43
3	3	2	4	5	5	5	3	3	3	4	3	43
4	4	3	3	5	5	1	5	4	4	4	4	46
4	4	2	5	5	4	4	3	4	5	3	4	47
4	5	3	2	4	4	3	4	3	3	4	4	43
3	4	2	4	5	5	4	3	4	3	4	3	44
4	3	1	4	4	4	3	4	4	3	4	4	42
2	3	2	5	5	5	5	5	4	3	5	2	46
4	5	3	3	4	4	4	4	3	3	4	4	45
4	3	3	4	4	3	4	4	3	3	5	4	44

Lampiran 2 Hasil Pengumpulan Data Jawaban Responden

Responden	Usia	Jenis Kelamin	Pendidikan	Masa Kerja	Motivasi Kerja (X1)								TOTAL	
					P1	P2	P3	P4	P5	P6	p7	p8		
Responden 1	20-30 TAHUN	Pria	D3	0-3 TAHUN	4	4	5	5	4	5	5	3	3	33
Responden 2	31-40 TAHUN	Pria	D3	0-3 TAHUN	5	3	5	4	5	5	2	2	2	31
Responden 3	31-40 TAHUN	Pria	D3	0-3 TAHUN	4	5	3	5	3	4	4	4	4	32
Responden 4	31-40 TAHUN	Pria	D3	0-3 TAHUN	3	4	4	5	4	3	3	4	4	30
Responden 5	31-40 TAHUN	Pria	D3	8-10 TAHUN	4	3	4	4	3	4	3	1	2	26
Responden 6	>50 TAHUN	Pria	D3	8-10 TAHUN	4	5	5	5	5	3	3	3	3	33
Responden 7	>50 TAHUN	Pria	D3	8-10 TAHUN	3	4	3	3	3	4	3	3	3	26
Responden 8	>50 TAHUN	Pria	S1	4-7 TAHUN	4	4	5	4	4	5	3	3	3	32
Responden 9	31-40 TAHUN	Wanita	S1	4-7 TAHUN	3	5	4	5	3	4	2	5	3	31
Responden 10	31-40 TAHUN	Wanita	S1	4-7 TAHUN	4	5	5	3	3	5	3	3	3	31
Responden 11	20-30 TAHUN	Pria	SMA	4-7 TAHUN	3	3	5	5	3	3	3	2	2	27
Responden 12	41-50 TAHUN	Pria	SMA	0-3 TAHUN	4	3	4	3	3	4	4	1	2	26
Responden 13	41-50 TAHUN	Pria	SMA	0-3 TAHUN	5	4	5	5	5	4	4	3	3	35
Responden 14	41-50 TAHUN	Wanita	SMA	0-3 TAHUN	3	3	5	5	1	2	3	3	3	25
Responden 15	41-50 TAHUN	Wanita	SMA	4-7 TAHUN	4	5	5	4	4	5	4	3	3	34
Responden 16	41-50 TAHUN	Wanita	SMA	4-7 TAHUN	4	2	4	4	3	3	4	3	2	27
Responden 17	41-50 TAHUN	Wanita	S1	4-7 TAHUN	3	4	5	5	4	5	2	2	2	30
Responden 18	20-30 TAHUN	Wanita	S1	4-7 TAHUN	4	4	4	4	3	4	4	3	3	30
Responden 19	20-30 TAHUN	Wanita	S1	4-7 TAHUN	4	5	5	5	5	5	4	4	4	37
Responden 20	20-30 TAHUN	Wanita	D3	4-7 TAHUN	4	3	4	4	4	4	3	3	3	29
Responden 21	20-30 TAHUN	Wanita	D3	4-7 TAHUN	3	4	4	3	4	4	3	3	2	28
Responden 22	20-30 TAHUN	Wanita	SMA	4-7 TAHUN	4	4	3	4	3	3	1	2	2	24
Responden 23	20-30 TAHUN	Wanita	SMA	0-3 TAHUN	4	5	4	4	4	5	4	3	3	33
Responden 24	31-40 TAHUN	Wanita	SMA	4-7 TAHUN	3	4	3	3	4	4	3	3	2	27
Responden 25	31-40 TAHUN	Pria	SMA	0-3 TAHUN	4	4	4	4	4	4	3	4	4	31
Responden 26	31-40 TAHUN	Pria	S2	4-7 TAHUN	4	5	5	4	5	5	4	4	4	36
Responden 27	31-40 TAHUN	Pria	S2	4-7 TAHUN	3	5	4	3	5	5	3	3	3	31
Responden 28	31-40 TAHUN	Pria	S2	4-7 TAHUN	4	4	4	5	5	5	4	3	3	34
Responden 29	31-40 TAHUN	Pria	S2	4-7 TAHUN	4	4	4	5	4	5	4	4	4	34
Responden 30	31-40 TAHUN	Pria	S2	4-7 TAHUN	5	5	5	5	4	5	5	3	3	37
Responden 31	41-50 TAHUN	Pria	S2	8-10 TAHUN	3	3	3	4	5	3	5	5	3	31
Responden 32	41-50 TAHUN	Pria	S2	8-10 TAHUN	3	3	4	3	5	3	3	4	2	28
Responden 33	41-50 TAHUN	Pria	S1	8-10 TAHUN	4	3	3	4	5	3	2	4	4	28
Responden 34	41-50 TAHUN	Pria	S1	8-10 TAHUN	2	4	2	3	3	2	3	3	2	22
Responden 35	20-30 TAHUN	Pria	S1	8-10 TAHUN	4	3	3	4	5	3	2	4	4	28
Responden 36	41-50 TAHUN	Pria	S1	4-7 TAHUN	5	5	4	3	4	4	3	5	3	33
Responden 37	20-30 TAHUN	Pria	S1	4-7 TAHUN	3	3	3	1	3	3	2	5	2	23
Responden 38	31-40 TAHUN	Pria	S1	4-7 TAHUN	4	4	3	3	3	2	1	3	2	23
Responden 39	41-50 TAHUN	Wanita	S1	4-7 TAHUN	3	4	4	4	5	3	2	4	4	29
Responden 40	>50 TAHUN	Wanita	D3	4-7 TAHUN	3	2	3	2	4	4	3	5	2	26
Responden 41	>50 TAHUN	Pria	D3	4-7 TAHUN	4	3	3	2	3	2	3	3	3	23
Responden 42	31-40 TAHUN	Pria	D3	4-7 TAHUN	4	2	3	1	4	4	1	4	4	23
Responden 43	31-40 TAHUN	Pria	S1	4-7 TAHUN	5	3	3	4	3	3	1	3	2	25
Responden 44	41-50 TAHUN	Pria	S1	4-7 TAHUN	4	3	5	5	3	5	3	5	3	33
Responden 45	>50 TAHUN	Pria	S1	4-7 TAHUN	4	4	4	5	4	4	4	4	4	33
Responden 46	>50 TAHUN	Pria	S1	8-10 TAHUN	5	4	4	4	5	4	2	4	4	32
Responden 47	41-50 TAHUN	Pria	S1	8-10 TAHUN	4	5	5	5	4	4	3	3	3	33
Responden 48	41-50 TAHUN	Pria	S1	8-10 TAHUN	4	4	5	4	5	5	4	4	4	35
Responden 49	41-50 TAHUN	Pria	S1	0-3 TAHUN	4	3	4	2	3	3	2	2	2	23
Responden 50	41-50 TAHUN	Pria	S1	0-3 TAHUN	4	5	3	3	4	4	4	4	4	31
Responden 51	41-50 TAHUN	Pria	D3	0-3 TAHUN	3	4	4	4	4	3	4	4	4	30
Responden 52	31-40 TAHUN	Pria	S2	0-3 TAHUN	4	5	5	4	4	4	4	3	3	33
Responden 53	31-40 TAHUN	Pria	S2	0-3 TAHUN	3	3	5	3	3	2	5	5	2	29
Responden 54	31-40 TAHUN	Pria	S2	0-3 TAHUN	4	4	5	4	4	3	5	2	2	31
Responden 55	31-40 TAHUN	Pria	S2	4-7 TAHUN	4	4	4	4	3	3	5	4	4	31
Responden 56	20-30 TAHUN	Pria	S1	4-7 TAHUN	4	5	5	5	4	3	4	5	5	35
Responden 57	20-30 TAHUN	Pria	S1	4-7 TAHUN	3	5	4	4	4	3	5	3	3	31
Responden 58	20-30 TAHUN	Pria	SMA	4-7 TAHUN	4	5	5	4	3	2	4	4	4	31
Responden 59	20-30 TAHUN	Pria	SMA	4-7 TAHUN	3	2	4	3	4	4	2	4	4	26
Responden 60	20-30 TAHUN	Pria	SMA	4-7 TAHUN	4	4	5	4	4	5	3	3	3	32
Responden 61	20-30 TAHUN	Pria	SMA	4-7 TAHUN	4	4	5	4	3	4	4	4	4	32
Responden 62	20-30 TAHUN	Pria	SMA	0-3 TAHUN	4	4	3	4	3	2	4	5	2	29
Responden 63	31-40 TAHUN	Pria	SMA	0-3 TAHUN	3	3	3	4	5	3	3	5	5	29
Responden 64	31-40 TAHUN	Pria	SMA	0-3 TAHUN	3	5	5	4	5	3	4	4	4	33
Responden 65	31-40 TAHUN	Pria	SMA	0-3 TAHUN	5	4	4	4	5	3	4	4	4	33
Responden 66	31-40 TAHUN	Pria	SMA	0-3 TAHUN	3	5	5	4	4	5	5	5	5	36
Responden 67	41-50 TAHUN	Pria	SMA	4-7 TAHUN	4	4	4	5	5	4	4	5	5	35
Responden 68	41-50 TAHUN	Pria	SMA	4-7 TAHUN	3	3	5	4	4	3	4	4	4	30
Responden 69	41-50 TAHUN	Pria	SMA	4-7 TAHUN	2	4	5	5	5	4	3	4	4	32
Responden 70	31-40 TAHUN	Pria	SMA	4-7 TAHUN	3	4	5	5	4	4	4	5	5	34
Responden 71	31-40 TAHUN	Pria	SMA	4-7 TAHUN	3	4	5	4	4	3	4	3	3	30
Responden 72	20-30 TAHUN	Pria	SMA	4-7 TAHUN	4	4	4	5	5	4	4	4	4	34
Responden 73	31-40 TAHUN	Pria	SMA	8-10 TAHUN	3	5	5	5	4	3	5	3	3	33
Responden 74	20-30 TAHUN	Wanita	SMA	0-3 TAHUN	5	3	5	4	4	4	4	4	4	33
Responden 75	20-30 TAHUN	Wanita	SMA	0-3 TAHUN	4	4	5	5	3	3	5	4	4	33
Responden 76	41-50 TAHUN	Wanita	SMA	8-10 TAHUN	4	3	3	4	4	4	4	4	4	30
Responden 77	41-50 TAHUN	Wanita	SMA	>10 TAHUN	4	3	2	4	5	5	3	3	2	29
Responden 78	41-50 TAHUN	Wanita	SMA	>10 TAHUN	4	4	3	3	3	3	5	4	4	29
Responden 79	41-50 TAHUN	Pria	SMA	>10 TAHUN	5	4	2	4	3	3	3	4	4	28
Responden 80	31-40 TAHUN	Pria	SMA	0-3 TAHUN	3	5	3	5	5	4	3	4	3	32
Responden 81	31-40 TAHUN	Pria	SMA	8-10 TAHUN	4	4	2	5	4	3	3	4	4	29
Responden 82	31-40 TAHUN	Pria	SMA	8-10 TAHUN	4	3	1	3	4	4	4	4	4	27
Responden 83	20-30 TAHUN	Pria	SMA	0-3 TAHUN	3	3	2	4	3	3	5	4	4	27
Responden 84	20-30 TAHUN	Pria	SMA	4-7 TAHUN	4	5	3	5	4	4	4	3	3	32
Responden 85	20-30 TAHUN	Pria	SMA	4-7 TAHUN	4	3	3	3	4	3	4	3	3	27

Lingkungan Kerja Fisik (X2)						
P1	P2	P3	P4	P5	P6	TOTAL
4	4	5	5	4	5	27
5	3	5	4	5	5	27
4	5	3	5	3	4	24
3	4	4	5	4	3	23
4	3	4	4	3	4	22
4	5	5	5	5	3	27
3	4	3	3	3	4	20
4	4	5	4	4	5	26
3	5	4	5	3	4	24
4	5	5	3	3	5	25
3	3	5	5	3	3	22
4	3	4	3	3	4	21
5	4	5	5	5	4	28
3	3	5	5	1	2	19
4	5	5	4	4	5	27
4	2	4	4	3	3	20
3	4	5	5	4	5	26
4	4	4	4	3	4	23
4	5	5	5	5	5	29
4	3	4	4	4	4	23
3	4	4	3	4	4	22
4	4	3	4	3	3	21
4	5	4	4	4	5	26
3	4	3	3	4	4	21
4	4	4	4	4	4	24
4	5	5	4	5	5	28
3	5	4	3	5	5	25
4	4	4	5	5	5	27
4	4	4	5	4	5	26
5	5	5	5	4	5	29
4	5	3	4	3	3	22
3	5	3	3	3	5	22
4	5	3	3	3	2	20
3	3	2	3	5	3	19
4	5	3	3	5	5	25
3	4	4	3	4	4	22
1	3	3	4	4	3	18
3	3	2	3	3	3	17
4	5	3	3	3	4	22
2	4	4	4	4	3	21
2	3	2	4	3	3	17
1	4	4	2	5	2	18
4	3	3	3	5	5	23
5	3	5	3	5	5	26
5	4	4	2	2	3	20
4	5	4	4	5	5	27
5	4	4	4	4	4	25
4	5	5	2	2	5	23
2	3	3	3	4	4	19
3	4	4	4	5	5	25
4	4	3	2	5	5	23
4	4	4	1	5	5	23
3	3	2	2	5	5	20
4	4	3	4	5	5	25
4	3	3	3	3	3	19
5	4	3	3	3	2	20
4	4	3	4	4	4	23
4	3	2	4	3	3	19
3	4	4	2	2	2	17
4	4	5	3	3	3	22
4	3	4	4	3	3	21
4	3	2	3	4	3	19
4	5	3	4	4	4	24
4	5	3	4	3	3	22
4	5	3	2	5	5	24
4	4	5	2	3	2	20
5	5	4	3	3	4	24
4	4	3	1	2	5	19
5	5	4	2	2	5	23
5	4	4	4	3	3	23
4	4	3	3	3	4	21
5	5	4	3	2	3	22
5	4	3	4	4	3	23
4	4	4	4	4	4	24
5	3	3	4	4	3	22
4	4	4	2	2	3	19
4	5	5	4	4	3	25
3	3	3	1	2	4	16
4	3	3	4	4	3	21
5	5	4	3	3	4	24
5	4	3	2	2	3	19
3	4	4	3	2	3	19
4	3	3	4	3	3	20
5	4	4	2	5	5	25
3	4	3	3	5	5	23

Lampiran 13 F Tabel

F hitung ($\alpha=0.05$)

ddf \ndf	1	2	3	4	5
81	3.96	3.11	2.72	2.48	2.33
82	3.96	3.11	2.72	2.48	2.33
83	3.96	3.11	2.71	2.48	2.32
84	3.95	3.11	2.71	2.48	2.32
85	3.95	3.10	2.71	2.48	2.32
86	3.95	3.10	2.71	2.48	2.32
87	3.95	3.10	2.71	2.48	2.32
88	3.95	3.10	2.71	2.48	2.32
89	3.95	3.10	2.71	2.47	2.32
90	3.95	3.10	2.71	2.47	2.32
91	3.95	3.10	2.70	2.47	2.31
92	3.94	3.10	2.70	2.47	2.31
93	3.94	3.09	2.70	2.47	2.31
94	3.94	3.09	2.70	2.47	2.31
95	3.94	3.09	2.70	2.47	2.31
96	3.94	3.09	2.70	2.47	2.31
97	3.94	3.09	2.70	2.47	2.31
98	3.94	3.09	2.70	2.46	2.31
99	3.94	3.09	2.70	2.46	2.31
100	3.94	3.09	2.70	2.46	2.31

Lampiran 14 T Tabel

df	t.100	t.050	t.025	t.010	t.005
1	3.078	6.314	12.706	31.821	63.657
2	1.886	2.920	4.303	6.965	9.925
3	1.638	2.353	3.182	4.541	5.841
4	1.533	2.132	2.776	3.747	4.604
5	1.476	2.015	2.571	3.365	4.032
6	1.44	1.943	2.447	3.143	3.707
7	1.415	1.895	2.365	2.998	3.499
8	1.397	1.860	2.306	2.896	3.355
9	1.383	1.833	2.262	2.821	2.250
10	1.372	1.812	2.228	2.764	3.169
11	1.363	1.796	2.201	2.718	3.106
12	1.356	1.782	2.179	2.681	3.055
13	1.35	1.771	2.160	2.65	3.012
14	1.345	1.761	2.145	2.624	2.977
15	1.341	1.753	2.131	2.602	2.947
16	1.337	1.746	2.12	2.583	2.921
17	1.333	1.74	2.11	2.567	2.898
18	1.33	1.734	2.101	2.552	2.878
19	1.328	1.729	2.093	2.539	2.861
20	1.325	1.725	2.086	2.528	2.845
21	1.323	1.721	2.08	2.518	2.831
22	1.321	1.717	2.074	2.508	2.819
23	1.319	1.714	2.069	2.500	2.807
24	1.318	1.711	2.064	2.492	2.797
25	1.316	1.708	2.06	2.485	2.787
26	1.315	1.706	2.056	2.479	2.779
27	1.314	1.703	2.052	2.473	2.771
28	1.313	1.701	2.048	2.467	2.763
29	1.311	1.699	2.045	2.462	2.756
30	1.310	1.697	2.042	2.457	2.75
35	1.306	1.69	2.030	2.438	2.724
40	1.303	1.684	2.021	2.423	2.705
45	1.301	1.679	2.014	2.412	2.690
50	1.299	1.676	2.009	2.403	2.678
60	1.296	1.671	2.000	2.390	2.66
70	1.294	1.667	1.994	2.381	2.648
80	1.292	1.664	1.990	2.374	2.639
90	1.291	1.662	1.987	2.369	2.632
100	1.290	1.660	1.984	2.364	2.626
120	1.289	1.658	1.980	2.358	2.617
140	1.288	1.656	1.977	2.353	2.611
160	1.287	1.654	1.975	2.350	2.607
180	1.286	1.653	1.973	2.347	2.603
200	1.286	1.653	1.972	2.345	2.601
∞	1.282	1.645	1.960	2.326	2.576

Lampiran 12 R Tabel

Interval Kepercayaan			Interval Kepercayaan			Interval Kepercayaan		
n	95%	99%	n	95%	99%	n	95%	99%
3	0,997	0,999	26	0,388	0,496	55	0,266	0,345
4	0,950	0,990	27	0,381	0,487	60	0,254	0,330
5	0,878	0,959	28	0,374	0,478	65	0,244	0,317
6	0,811	0,917	29	0,367	0,470	70	0,235	0,306
7	0,754	0,874	30	0,361	0,463	75	0,227	0,296
8	0,707	0,874	31	0,355	0,456	80	0,220	0,286
9	0,666	0,798	32	0,349	0,449	85	0,213	0,278
10	0,632	0,765	33	0,344	0,442	90	0,207	0,270
11	0,602	0,735	34	0,339	0,436	95	0,202	0,263
12	0,576	0,708	35	0,334	0,430	100	0,195	0,256
13	0,553	0,684	36	0,329	0,424	125	0,176	0,230
14	0,532	0,661	37	0,325	0,418	150	0,157	0,210
15	0,514	0,641	38	0,320	0,413	175	0,148	0,194
16	0,497	0,623	39	0,316	0,408	200	0,138	0,181
17	0,482	0,606	40	0,312	0,403	300	0,113	0,148
18	0,468	0,590	41	0,308	0,396	400	0,098	0,128
19	0,456	0,575	42	0,304	0,393	500	0,088	0,115
20	0,444	0,561	43	0,301	0,389	600	0,080	0,105
21	0,433	0,549	44	0,297	0,384	700	0,074	0,097
22	0,423	0,537	45	0,294	0,380	800	0,070	0,091
23	0,413	0,526	46	0,291	0,276	900	0,065	0,086
24	0,404	0,515	47	0,288	0,372	000	0,062	0,081
25	0,396	0,505	48	0,284	0,368			
			49	0,281	0,364			
			50	0,297	0,361			