

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA NON FISIK DAN
KOMPENSASI FINANSIAL TERHADAP PRODUKTIVITAS
KERJA KARYAWAN BAGIAN MARKETING PADA PT.
WAHANA OTTOMITRA MULTIARTHA BANDAR
LAMPUNG**

SKRIPSI



Oleh

RASTIFIA LUKITA

1712110052

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

2021

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA NON FISIK DAN
KOMPENSASI FINANSIAL TERHADAP PRODUKTIVITAS
KERJA KARYAWAN BAGIAN MARKETING PADA PT.
WAHANA OTTOMITRA MULTIARTHA BANDAR
LAMPUNG**

SKRIPSI

**Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat untuk Mencapai Gelar
SARJANA EKONOMI**

Pada Program Studi Manajemen



Disusun Oleh :

RASTIFIA LUKITA

1712110052

PROGRAM STUDI MANAJEMEN

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

INSTITUT INFORMATIKA DAN BISNIS DARMAJAYA

BANDAR LAMPUNG

2021



PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan 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 dan diterbitkan orang lain kecuali secara tertulis dibaca dalam naskah ini dan disebut dalam daftar pustaka. Karya ini adalah milik saya dan pertanggung jawaban sepenuhnya berada dipundak saya.

Bandar Lampung, 05 Maret 2021



RASTIFIA LUKITA
NPM. 1712110052

HALAMAN PERSETUJUAN

Judul Skripsi :

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA NON FISIK

DAN KOMPENSASI FINANSIAL TERHADAP

PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN BAGIAN

MARKETING PADA PT. WAHANA OTTOMITRA

MULTIARTHA BANDAR LAMPUNG

Nama : Rastifa Lukita

Npm : 1712110052

Program Studi : S1 Manajemen

Telah di periksa dan disetujui untuk diajukan dan dipertahankan dalam Sidang tugas penutup Studi guna memperoleh gelar **SARJANA EKONOMI** pada Jurusan **MANAJEMEN IIB Darmajaya**.

Disetujui Oleh :

Menyetujui,

Dosen Pembimbing

Ketua Program Studi

Muprihan Thaib, S.Sos., M.M

NIK. 00330501

Dr. Angegalia Wibasuri, S.Kom., M.M

NIK. 11310809



HALAMAN PENGESAHAN

Telah diuji dan dipertahankan didepan Tim Penguji Tugas Akhir Program Studi Manajemen IIB Darmajaya dan dinyatakan diterima untuk memenuhi syarat guna memperoleh gelar Sarjana Ekonomi

Nama Mahasiswa : Rastifia Lukita

NPM : 1712110052

Program Studi : Manajemen

Dan telah dinyatakan Lulus oleh Dewan Penguji yang terdiri dari :

Nama

Status

Tanda tangan

1. **Dr. Anuar Sanusi S.E.,M.Si** Penguji I

2. **Dr. Lukmanul Hakim S.E.,M.Si** Penguji II

Dekan Fakultas Ekonomi & Bisnis IIB Darmajaya

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

NIK. 30040419



RIWAYAT HIDUP

Penulis dilahirkan di Desa Karang Sari, Kec. Ketapang, Kabupaten Lampung Selatan pada tanggal 01 Oktober 1999, sebagai anak pertama dari 2 bersaudara, pasangan dari Bapak Suradi dan Ibu Tusriati.

1. Identitas

- a. Nama : Rastifia Lukita
- b. NPM : 1712110052
- c. Agama : Islam
- d. Alamat :Desa karang sari, kec. Ketapang, lampung selatan
- e. Suku : Jawa
- f. Kewarganegaraan : Indonesia
- g. E-mail : rasti.vialukita88@gmail.com
- h. Hp : 085783436831

2. Riwayat Pendidikan

- 1. Tahun 2006 menyelesaikan pendidikan Taman Kanak-Kanak di TK Darma Wanita Untoro.
- 2. Tahun 2011 menyelesaikan pendidikan Sekolah Dasar di SDN 1 Karang Sari.
- 3. Tahun 2014 menyelesaikan pendidikan Sekolah Menengah Pertama di SMPN 1 Ketapang.
- 4. Tahun 2017 menyelesaikan pendidikan Sekolah Menengah Atas di SMAN 2 Kalianda.
- 5. Tahun 2017 terdaftar sebagai mahasiswa jurusan Manajemen pada Jenjang Strata Satu (S1) di Institut Informatika dan Bisnis Darmajaya Bandar Lampung.

HALAMAN PERSEMBAHAN

Bismillahirrahmanirrahim..

Dengan mengucap syukur Alhamdulillah...

Segala puji bagi Allah SWT yang maha pengasih lagi maha penyayang...

Bahwa atas taufiq dan hidayah-Nya maka penulis dapat menyelesaikan penyusunan skripsi ini. Terimakasih atas nikmat dan rahmat-mu yang agung ini, hari ini hamba bahagia...

Dengan ridho Allah SWT...

Ku persembahkan Kepada...

Ayahanda dan Ibunda,

Untuk yang pertama Ku persembahkan Skripsi ini kepada kedua Orang Tua Ku yaitu Ayahnda ku Suradi dan Ibunda ku tercinta Tusriati. Ayah dan ibu kau kirim aku kekuatan lewat untaian kata dan doa tak ada keluh kesah di wajahmu dalam mengantar anakmu kegerbang masa depan yang cerah tuk raih segenggam harapan dan impian menjadi kenyataan. Sungguh aku tak mampu menggantikan kasihmu dengan apapun, tiada yang dapat kuberikan agar setara dengan pengorbananmu padaku, kasih sayangmu tak pernah bertepi cintamu tak pernah berujung. Tiada kasih seindah kasihmu tiada cinta semurni cintamu, terimakasih atas semua yang telah diberikan.

Saudaraku,

Terima kasih kepada adikku Hamdan Yusuf Al Habib yang selama ini mendoakan dan memberikan semangat. Kita akan terus berjuang untuk mencapai Kesuksesan...

Sahabat-Sahabatku...

Terima kasih saya ucapkan kepada sahabat-sahabatku seperjuangan dalam menempuh pendidikan (Sarjana Ekonomi) serta teman-teman yang tak mungkin saya sebutkan satu persatu yang telah memberikan motivasi dan inspirasi, bersama kalian aku belajar memaknai hidup.

MOTTO

“Menyia-Nyiakan Waktu Lebih Buruk Dari Kematian. Karena Kematian Memisahkanmu Dari Dunia, Sementara Menyia-Yiakan Waktu Memisahkanmu Dari Allah.”

(Imam Bin Al Qayim)

Hanya Ada Dua Pilihan Untuk Memenangkan Kehidupan: Keberanian Atau Keikhlasan. Jika Tidak Berani, Ikhlaslah Menerimanya. Jika Tidak Ikhlas, Beranilah Mengubahnya.

(Lenang Manggala)

ABSTRAK

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA NON FISIK DAN KOMPENSASI FINANSIAL TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN BAGIAN MARKETING PADA PT. WAHANA OTTOMITRA MULTIARTHA BANDAR LAMPUNG

OLEH :

Rastifia Lukita

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja non fisik dan kompensasi finansial terhadap produktivitas kerja marketing PT. Wahana Ottomitra Multiartha Tbk Bandar Lampung. Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif dengan menggunakan metode asosiatif yaitu menggunakan analisis regresi linier berganda. Metode pengumpulan data pada penelitian ini menggunakan data primer berupa wawancara dan penyebaran kuesioner. Sample penelitian ini menggunakan teknik *Purposive Sampling* yaitu karyawan bagian marketing yang berjumlah 33 karyawan. Hasil penelitian ini menemukan bahwa Lingkungan Kerja Non Fisik dan Kompensasi Finansial berpengaruh Positif terhadap Produktivitas karyawan Bagian marketing PT. Wahana Ottomitra Multiartha Tbk Bandar Lampung sebesar 86,2 persen dan sisanya 13,8 persen dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Kata Kunci : Lingkungan Kerja Non Fisik, Kompensasi Finansial, Dan Produktivitas.

ABSTRACT

THE INFLUENCE OF NON PHYSICAL WORK ENVIRONMENT AND FINANCIAL COMPENSATION ON WORK PRODUCTIVITY OF MARKETING SECTION EMPLOYEES IN PT. WAHANA OTTOMITRA MULTIARTHA BANDAR LAMPUNG

By

Rastifia Lukita

The purpose of this study was to find the effect of the non-physical work environment and financial compensation on the marketing work productivity of PT. Wahana Ottomitra Multiartha Tbk Bandar Lampung. The type of research was the quantitative research with the associative method using the multiple linear regression analysis. The data collection method in this study used the primary data in the form of interviews and distributing questionnaires. The sample of this research determined by using the purposive sampling technique, was the employees of the marketing department, totaling 33 employees. The result of this study found that the Non-Physical Work Environment and Compensation Financial had a positive effect on the employee productivity in the marketing department of PT. Wahana Ottomitra Multiartha Tbk Bandar Lampung by 86.2 percent and the remaining 13.8 percent percent was explained by other variables not examined in this study.

Keywords: Non-Physical Work Environment, Financial Compensation, And Productivity

PRAKATA

Assalamualaikum Wr. Wb.

Puji syukur saya panjatkan kehadiran Allah SWT karena berkat rahmat-Nya lah saya dapat menyelesaikan skripsi ini yang berjudul : **“PENGARUH LINGKUNGAN KERJA NON FISIK DAN KOMPENSASI FINANSIAL TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN BAGIAN MARKETING PADA PT. WAHANA OTTOMITRA MULTIARTHA BANDAR LAMPUNG”**.

Penulisan Skripsi ini merupakan salah satu syarat untuk menyelesaikan studi pada program S1 Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Jurusan Manajemen di perguruan tinggi Institut Informatika dan Bisnis Darmajaya Bandar Lampung.

Penulis menyadari bahwa masih banyak kekurangan dalam penulisan Skripsi ini dari bantuan berbagai pihak. Karena itu dengan segala kerendahan hati penulis mengucapkan banyak terimakasih kepada :

1. Bapak Ir. Firmansyah YA, Mba., M.Sc selaku Rektor Institut Informatika dan Bisnis Darmajaya.
2. Bapak Dr. R.Z Abdul Aziz, ST., M.T selaku Wakil Rektor I Institut Informatika dan Bisnis Darmajaya.
3. Bapak Ronny Nazar, S.E selaku Wakil Rektor II Institut Informatika dan Bisnis Darmajaya.
4. Bapak Muprihan Thaib, S.Sos., M.M selaku Wakil Rektor III Institut Informatika dan Bisnis Darmajaya.
5. Bapak Prof. Dr. Ir. R.A. Bustumi Rosadi, M.S selaku Wakil Rektor IV Institut Informatika dan Bisnis Darmajaya.
6. Ibu Dr. Faurani I Santi Singagerda, SE., M.Sc selaku Dekan Fakultas Institut Informatika dan Bisnis Darmajaya.

7. Ibu Dr. Anggalia Wibasuri, S.Kom, M.M selaku Ketua Program Studi Manajemen Institut Informatika dan Bisnis Darmajaya.
8. Bapak Muprihan Thaib, S.Sos., M.M selaku Dosen Pembimbing Skripsi yang telah memberikan waktu dan tenaga nya untuk membimbing saya menyelesaikan penelitian ini.
9. Para Dosen dan Staf Jurusan Manajemen Institut Informatika dan Bisnis Darmajaya.
10. Seluruh karyawan PT. Wahana Ottomitra Multiartha (Wom Finance) Bandar Lampung, terimakasih atas izin yang telah diberikan untuk melakukan penelitian dan telah membantu mengisi kuesioner.
11. Ayahanda dan Ibunda terimakasih telah menjaga, mendidik serta memberi kasih sayang dan pengertian selama ini, hingga saya bisa menyelesaikan amanah ini. Terimakasih untuk segala untaian do'a dan pengertian serta kepercayaannya. Semoga semua itu akan menjadikan saya seorang manusia yang berarti dimata Allah SWT, di dalam masyarakat dan tentu saja untuk menjadi kebanggaan keluarga
12. Almamaterku IIB Darmajaya.

Semoga Allah mencatatnya sebagai amal kebaikan dan selalu memberikan keberkahan dan rahmat-Nya kepada kita semua dan semoga skripsi ini bermanfaat bagi semua pembaca pada umumnya dan pada penulis khususnya

WASSALAMUALAIKUM WR.WB

Bandar Lampung,05 Maret 2021

RASTIFIA LUKITA
NPM.1712110052

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL LUAR	i
HALAMAN JUDUL DALAM	ii
HALAMAN PERNYATAAN	iii
HALAMAN PERSETUJUAN	iv
HALAMAN PENGESAHAN	v
RIWAYAT HIDUP	vi
HALAMAN PERSEMBAHAN	vii
MOTTO	ix
ABSTRAK	x
ABSTRACT	xi
PRAKATA	xii
DAFTAR ISI	xiv
DAFTAR TABEL	xvi
DAFTAR GAMBAR	xvii

BAB I PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah.....	1
1.2 Perumusan Masalah	11
1.3 Ruang Lingkup Penelitian.....	11
1.4 Tujuan Penelitian	12
1.5 Manfaat Penelitian	12
1.6 Sistematika Penulisan	13

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Produktivitas Kerja.....	15
2.2 Lingkungan Kerja.....	18
2.3 Kompensasi Finansial	20
2.4 Penelitian Terdahulu	23
2.5 Kerangka Pemikiran.....	24
2.6 Hipotesis.....	25

BAB III METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian.....	29
3.2 Sumber Data.....	29
3.3 Metode Pengumpulan Data	29
3.4 Populasi Dan Sample	30

3.5 Variabel Penelitian	31
3.6 Definisi Operasional Variabel.....	32
3.7 Uji Persyaratan Instrumen.....	33
3.8 Uji Persyaratan Analisis Data	34
3.9 Metode Analisis Data.....	36
3.10 Pengujian Hipotesis	37

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Deskripsi Data.....	39
4.2 Hasil Uji Persyaratan Instrumen	45
4.3 Hasil Uji Persyaratan Analisis Data.....	48
4.4 Hasil Analisis Data.....	50
4.5 Hasil Uji Hipotesis Secara parsial (Uji t).....	51
4.6 Hasil Uji Hipotesis Secara Simultan (Uji f).....	53
4.7 Pembahasan.....	54

BAB V SIMPULAN DAN SARAN

5.1 Simpulan	59
5.2 Saran.....	59

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Jumlah Karyawan PT. Wahana Ottomitra Multiartha Tbk Tahun 2020	3
Tabel 1.2 Data Target dan Pencapaian Marketing PT. Wahana Ottomitra Multiartha Tbk Tahun 2020	4
Table 1.3 Gaji Marketing PT. Wahana Ottomitra Multiartha Tbk Bandar Lampung Tahun 2020.....	8
Tabel 1.4 Insentif Marketing PT. Wahana Ottomitra Multiartha Tbk Bandar Lampung Tahun 2020	8
Tabel 1.5 Data Pencapaian Insentif Marketing PT. Wahana Ottomitra Multiartha Tbk Bandar Lampung Tahun 2020.....	9
Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu	23
Tabel 3.1 Skala Pengukuran.....	30
Tabel 3.2 Definisi Operasional Variabel.....	32
Tabel 3.3 Interpretasi Nilai r	34
Tabel 4.1 Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	39
Tabel 4.2 Responden Berdasarkan Usia.....	40
Tabel 4.3 Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir	40
Tabel 4.4 Responden Berdasarkan Masa Kerja	41
Tabel 4.5 Hasil Jawaban Responden Variabel Lingkungan Kerja Non Fisik (X1).....	42
Tabel 4.6 Hasil Jawaban Responden Kompensasi Finansial (X2).....	43
Tabel 4.7 Hasil Jawaban Responden Variabel Produktivitas (Y).....	44
Tabel 4.8 Hasil Uji Validitas Lingkungan Kerja Non Fisik (X1)	45
Tabel 4.9 Hasil Uji Validitas Kompensasi Finansial (X2).....	46
Tabel 4.10 Hasil Uji Validitas Produktivitas (Y).....	46
Tabel 4.11 Hasil Uji Reliabilitas	47
Tabel 4.12 Hasil Uji Normalitas	48
Tabel 4.13 Hasil Uji Linieritas	48
Tabel 4.14 Hasil Uji Multikolinieritas	49
Tabel 4.15 Hasil Regresi Linear Berganda	50
Tabel 4.16 Hasil Uji Parsial (Uji t).....	51
Tabel 4.17 Hasil Uji Parsial (Uji f)	53

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran.....	24
------------------------------------	----

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia di dalam perusahaan memegang peranan penting dalam meningkatkan produktivitas perusahaan. Apabila tingkat kualitas sumber daya manusia di dalam sebuah perusahaan tinggi maka tingkat produktivitas kerja karyawan di perusahaan tersebut akan meningkat sebaliknya apabila tingkat kualitas dari sumber daya manusia rendah maka tingkat produktivitas kerja karyawan akan menurun. Karena produktivitas kerja dapat digunakan perusahaan untuk mengetahui kinerja perusahaan dalam melakukan proses produksi, bahkan produktivitas berhubungan dengan sistem yang digunakan perusahaan serta berhubungan dengan efisiensi dan efektivitas kerja. Oleh karena itu penilaian produktivitas kerja sebuah perusahaan harus dilakukan secara berkala sehingga perusahaan dapat meningkatkan serta mengetahui tingkat efisiensi dan keefektifan sistem yang digunakan perusahaan.

Idealnya dalam suatu perusahaan memiliki produktivitas yang tidak terlalu menurun dari target yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Meningkatkan produktivitas kerja karyawan dapat dilakukan dengan memperbaiki rasio produktivitas, dengan memproduksi produk lebih banyak dari pada target yang ditentukan perusahaan. Produktivitas merupakan hasil yang telah diperoleh perusahaan setelah mengalami beberapa tahapan tertentu seperti adanya proses input, proses terhadap input dan pada akhirnya menghasilkan output. Produktivitas kerja bukan hanya dinilai dari kuantitas kerja yang dihasilkan, melainkan kualitas kerja juga menjadi salah satu penilaian penting yang harus diperhatikan.

Oleh karena itu Perusahaan harus memperhatikan kuantitas serta kualitas kerja jika ingin menciptakan produktivitas kerja yang tinggi sehingga akan memberikan dampak yang positif bagi perusahaan. Natsir (2019) menyatakan

bahwa produktivitas kerja dapat diartikan sebagai hasil kongkrit (produk) yang dihasilkan oleh individu atau kelompok, selama satuan waktu tertentu dalam suatu proses kerja. Dalam hal ini, semakin tinggi produk yang dihasilkan dalam waktu yang semakin singkat dapat dikatakan bahwa tingkat produktivitasnya mempunyai nilai yang tinggi begitupun sebaliknya. Produktivitas dalam arti teknis mengacu pada derajat keefektifan dan efisiensi dalam penggunaan berbagai sumber daya, sedangkan dalam pengertian perilaku, produktivitas merupakan sikap mental yang senantiasa berusaha untuk terus berkembang

Tingginya produktivitas kerja akan memberikan dampak positif bagi perusahaan, dampak positif produktivitas kerja yang tinggi bagi perusahaan dapat berupa peningkatan pendapatan yang bermanfaat untuk menjaga kelangsungan hidup sebuah perusahaan. Tingginya produktivitas kerja tidak hanya berdampak positif bagi perusahaan, melainkan tingginya produktivitas kerja juga dapat berdampak positif bagi karyawan, Karena tingginya produktivitas kerja pada karyawan akan meningkatkan jumlah upah/gaji yang diterima karyawan dari perusahaan. Oleh karena itu baik perusahaan maupun karyawan harus terus meningkatkan produktivitas kerja. Salah satu cara untuk meningkatkan produktivitas kerja adalah dengan memperhatikan lingkungan kerja karyawan serta pemberian kompensasi yang sesuai bagi karyawan. Dari beberapa referensi yang digunakan, peneliti menggunakan teori produktivitas yang paling relevan dengan permasalahan terkait produktivitas yaitu Panajitan (2018) menyatakan bahwa produktivitas berkaitan erat dengan seberapa jauh suatu proses menghasilkan keluaran dengan mengkonsumsi masukan tertentu. Produktivitas merupakan rasio antara masukan dan keluaran dengan fokus perhatian pada keluaran yang dihasilkan suatu proses, biasanya suatu kombinasi dapat digunakan untuk menghasilkan suatu tingkat keluaran tertentu.

Salah satu perusahaan yang sedang mengalami penurunan produktivitas kerja yaitu PT. Wahana Ottomitra Multiartha Tbk Bandar Lampung. Perusahaan yang bergerak di bidang pembiayaan perkredit kendaraan bermotor roda 2 (motor) dan roda empat (mobil) yang beralamatkan di Jl. M. Husni Thamrin No.84, Gotong Royong. Menjalankan operasionalnya sebagai perusahaan perkeriditan kendaraan bermotor, PT. Wahana Ottomitra Multiartha Tbk Bandar Lampung ini memiliki jumlah karyawan pada akhir desember tahun 2020 sebanyak 45 karyawan. PT. Wahana Ottomitra Multiartha Tbk memiliki tugas untuk melayani konsumen pembiayaan kendaraan bermotor roda dua maupun empat dari proses pengurusan berkas sampai dengan proses pembiayaan dengan target yang telah ditetapkan.

Tabel 1.1
Jumlah Karyawan Perusahaan PT. Wahana Ottomitra Multiartha Tbk
Tahun 2020

Jabatan	Jumlah Karyawan
Manager	1
Supervisor	1
HRD	2
Administrasi	5
Keuangan	3
Marketing	33
Jumlah	45

Sumber : PT. Wahana Ottomitra Multiartha Tbk Tahun, 2020

Berdasarkan data tabel 1.1 diatas dijelaskan jumlah karyawan perusahaan PT. Wahana Ottomitra Multiartha Tbk. Perusahaan memiliki struktur organisasi yang terdiri dari 1 orang Manager, 1 orang bagian Supervisor, 2 orang bagian HRD, 5 orang bagian Administrasi, 3 orang bagian Keuangan dan 33 orang bagian Marketing. Dengan total keseluruhan karyawan adalah 45 Orang.

Pada penelitian ini peneliti tertarik untuk meneliti marketing pada PT. Wahana Ottomitra Multiartha Tbk dengan jumlah marketing sebanyak 33

karyawan, Marketing PT. Wahana Ottomitra Multiartha Tbk memiliki tugas mencari konsumen yang ingin menggunakan jasa perusahaan.

Tabel 1.2
Data Target dan Pencapaian Marketing PT. Wahana Ottomitra
Multiartha Tbk Tahun 2020

Bulan	Target	Realiasi Rata Rata Pencapaian	Persentase
Januari	495	426	86%
Februari	495	530	107%
Maret	495	297	60%
April	495	361	73%
Mei	495	426	86%
Juni	495	332	67%
Juli	495	396	80%
Agustus	495	332	67%
September	495	426	86%
Oktober	495	460	93%
November	495	396	80%
Desember	495	460	93%
Jumlah	5940	403,5	82%

Sumber : PT. Wahana Ottomitra Multiartha Tbk Tahun, 2020

Tabel 1.2 menjelaskan terkait produktivitas marketing PT. Wahana Ottomitra Multiartha Tbk Bandar Lampung tahun 2020. Pada bulan Februari PT. Wahana Ottomitra Multiartha Tbk Bandar Lampung memiliki realisasi pencapaian dengan rata-rata paling tinggi yaitu sebanyak 530 Konsumen dengan persentase 107%, Hal tersebut sangat baik untuk kemajuan perusahaan dikarenakan melebihi target yang telah diberikan perusahaan. Pada bulan Maret PT. Wahana Ottomitra Multiartha Tbk Bandar Lampung memiliki realisasi pencapaian dengan rata rata paling rendah yaitu sebanyak 297 Konsumen per marketing dengan persentase 60% Hal tersebut sangat jauh dari target yang ditetapkan perusahaan. Penjelasan tersebut mengindikasikan adanya permasalahan produktivitas pada marketing dikarenakan pencapaian penjualan marketing yang memenuhi target hanya terjadi di bulan februari saja dan 11 bulan lainnya tidak memenuhi target pencapaian yang ditetapkan perusahaan. Hal tersebut dapat berdampak buruk

kepada jalannya aktivitas sebuah perusahaan dikarenakan target yang ditetapkan perusahaan tidak terealisasi dengan baik.

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan terhadap HRD terkait permasalahan produktivitas karyawan marketing PT. Wahana Ottomitra Multiartha Tbk Bandar Lampung, HRD menjelaskan marketing tidak dapat mencapai target penjualan yang ditetapkan perusahaan, yang diindikasikan dengan kurangnya kemampuan marketing dalam melaksanakan pekerjaan, tidak adanya keinginan marketing dalam meningkatkan pencapaian target, kurang semangatnya marketing dalam berkerja guna pencapaian target yang ditentukan perusahaan terlihat dari banyak marketing yang melanggar aturan perusahaan seperti marketing kurang disiplin dan mulai malas malasan dalam berkerja dan juga kurang semangat marketing. Mengingat marketing adalah jantung sebuah perusahaan penjualan, perusahaan harus memaksimalkan kinerja para salesnya agar tercapainya target yang ditentukan perusahaan, jika sales terus menerus tidak dapat mencapai target yang ditetapkan oleh perusahaan maka akan sangat berpengaruh terhadap keberlangsungan perusahaan itu sendiri.

Permasalahan produktivitas kerja yang dihadapi PT. Wahana Ottomitra Multiartha Tbk Bandar Lampung ini harus mencari solusi terkait permasalahan tersebut, sehingga karyawan dapat kembali produktif dan lebih optimal dalam melaksanakan tugas pekerjaan. Produktivitas dapat ditingkatkan melalui beberapa faktor antara lain lingkungan kerja dan kompensasi. Produktivitas kerja karyawan yang baik, tentu akan tercapai saja prestasi kerja yang tinggi yang akan berimbas pada kemajuan karir karyawan serta kemajuan perusahaan. Sebuah perusahaan tidak akan dapat berkembang apabila produktivitas kerja karyawannya juga tidak mengalami peningkatan.

Variabel yang mempengaruhi produktivitas kerja adalah lingkungan kerja non fisik. 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 Septianti (2016) menyatakan bahwa lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan. Dan Indrawan (2018) menyatakan bahwa lingkungan kerja non fisik adalah cerminan dari suasana kerja yang terjadi pada suatu organisasi. suasana kerja yang nyaman dan kondusif akan mampu membuat seseorang lebih berkonsentrasi dalam melaksanakan tugas-tugasnya, semakin kondusif suasana kerja seseorang, makin besar pula peluangnya untuk mencari hal-hal baru yang dapat lebih meringankan.

Berdasarkan hasil wawancara yang kepada marketing PT. Wahana Ottomitra Multiartha Tbk permasalahan yang terjadi terkait dengan lingkungan kerja non fisik yang terjadi pada marketing PT. Wahana Ottomitra Multiartha Tbk Bandar Lampung adalah struktur tugas yang tidak sesuai dengan jobdesk pekerjaannya dimana marketing diperintahkan untuk mengerjakan pekerjaan lain seperti melakukan penagihan dikarenakan perusahaan kekurangan karyawan, dan kurangnya dukungan atasan khususnya untuk marketing baru merasa kesulitan karena kurangnya arahan dari atasan maupun sesama marketing terlihat dari banyak marketing yang kurang paham cara berkomunikasi yang memikat calon costumernya dan juga marketing kurang memahami jelas struktur tugasnya, kerjasama dan komunikasi antara marketing juga tidak terjalin dengan baik sehingga sesama marketing tidak dapat tolong menolong ketika mengalami sebuah permasalahan. Masalah lingkungan kerja non fisik pada marketing PT. Wahana Ottomitra Multiartha Tbk Bandar Lampung yang akan berdampak pada penurunan produktivitas kerja marketing PT. Wahana Ottomitra Multiartha Tbk Bandar Lampung.

Selain variabel lingkungan kerja non fisik, variabel yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja karyawan adalah variabel kompensasi

finansial. Kompensasi finansial dibagi menjadi dua bagian yaitu kompensasi finansial langsung diberikan dalam bentuk gaji, upah, insentif dan Kompensasi finansial langsung tidak langsung dapat berupa bentuk tunjangan tidak mencakup dalam kompensasi finansial langsung, seperti proteksi (asuransi, pesangon, tunjangan anak sekolah, pensiun), komisi luar jam kerja (lembur, cuti, serta fasilitas lain rumah dan kendaraan). Tujuan diberikannya kompensasi finansial kepada karyawan antara lain adalah untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Menurut Saputra (2018) menyatakan bahwa kompensasi finansial adalah kompensasi yang diberikan kepada tenaga kerja dalam bentuk uang secara langsung atau tidak langsung dalam periode tertentu Kompensasi Finansial adalah semua pendapatan yang berbentuk uang atau barang langsung maupun tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang telah diberikan kepada perusahaan. Kompensasi finansial pada umumnya merupakan bentuk imbalan hasil kerja yang berupa atau bisa dinilai dengan angka nominal.

Table 1.3
Gaji Marketing PT. Wahana Ottomitra
Bandar Lampung Tahun 2020

UMR	Gaji Marketing
Rp. 2.460.000	Rp. 2.000.000

Sumber : PT. Wahana Ottomitra Multiartha Tbk Tahun, 2020

Tabel 1.3 Menjelaskan Gaji Marketing PT. Wahana Ottomitra Bandar Lampung, data tersebut menunjukkan bahwa Gaji yang diterima oleh marketing masih dibawah UMR yang berlaku di regional Provinsi Lampung.

Table 1.4
Insentif Marketing PT. Wahana Ottomitra
Bandar Lampung Tahun 2020

Target Pembiayaan	Insentif/Bulan
16 – 20	810.000
21 – 25	1.165.000
25 – 30	1.410.000
>31	2.000.000

Sumber : PT. Wahana Ottomitra Multiartha Tbk Tahun, 2020

Tabel 1.4 menjelaskan tentang Insentif yang diterima Marketing PT. Wahana Ottomitra Bandar Lampung. Data tersebut menunjukkan bahwa insentif akan diterima setelah memenuhi target yang ditetapkan. Mendapatkan konsumen sebanyak 16-20 konsumen perbulannya akan mendapatkan insentif sebesar Rp. 810.000, mendapatkan konsumen sebanyak 21-25 konsumen perbulannya akan mendapatkan insentif sebesar Rp. 1.165.000, mendapatkan konsumen sebanyak 25-30 konsumen perbulannya akan mendapatkan insentif sebesar Rp. 1.410.000, dan mendapatkan konsumen lebih dari 31 konsumen perbulannya akan mendapatkan insentif sebesar Rp. 2.000.000.

Table 1.5
Data Pencapaian Insentif Marketing PT. Wahana Ottomitra
Bandar Lampung Tahun 2020

Bulan	Jumlah Karyawan Marketing	Tidak Mendapatkan Insentif	16 – 20 (810.000)	21 – 25 (1.165.000)	25-30 1.410.000	>31 2.000.000	Jumlah
Januari	33	6	22	5	-	-	33
Februari	33	-	20	9	1	3	33
Maret	33	12	13	8	-	-	33
April	33	7	16	6	3	1	33
Mei	33	6	27	-	-	-	33
Juni	33	10	14	5	4	-	33
Juli	33	8	17	8	-	-	33
Agustus	33	7	17	6	3	-	33
September	33	5	18	4	5	1	33
Oktober	33	3	16	10	2	2	33
November	33	8	19	5	1	-	33
Desember	33	4	24	3	2	-	33
Total	396	76	223	69	21	7	396

Sumber : PT. Wahana Ottomitra Multiartha Tbk Tahun, 2020

Data 1.5 menjelaskan jumlah karyawan yang mendapatkan insentif pada tahun 2020 berdasarkan data tersebut karyawan yang paling banyak mendapatkan insentif yaitu pada tahapan 16-20 dengan jumlah 223 karyawan dari 396 sebesar Rp 810.000.

Berdasarkan hasil wawancara yang kepada marketing PT. Wahana Ottomitra Multiartha Tbk permasalahan yang terjadi terkait dengan kompensasi finansial yang terjadi pada marketing PT. Wahana Ottomitra Multiartha Tbk adalah gaji yang diterima ketika mencapai target perusahaan belum sesuai dengan UMR yang ditetapkan pemerintah kota bandar lampung di tahun 2021 serta marketing merasa pola insentif yang diberikan tidak sesuai dengan yang diharapkan (dalam segi nominal pembayaran) yaitu pola insentif yang

diberikan dinilai sangat rendah dan tidak dapat memenuhi kebutuhan mereka dan sering sekali terjadi keterlambatan pembayaran insentif marketing tidak sesuai dengan waktu yang telah ditentukan. Masalah kompensasi finansial pada marketing PT. Wahana Ottomitra Multiartha Tbk yang akan berdampak pada penurunan produktivitas kerja pada marketing PT. Wahana Ottomitra Multiartha Tbk dikarenakan jika kompensasi finansial yang diterima para sales tidak sesuai dengan harapan mereka, maka mereka tidak semangat dalam berkerja.

Pemberian kompensasi finansial sangat penting bagi karyawan, karena dengan adanya sistem kompensasi finansial yang sesuai bagi karyawan dapat mendorong karyawan untuk bekerja lebih baik dalam melakukan pekerjaannya dan lebih bertanggung jawab atas tugas yang diberikan perusahaan. namun sebaliknya, jika kompensasi finansial yang diberikan tidak sesuai bagi karyawan akan dapat menurunkan kualitas kerja dan rendahnya rasa tanggung jawab sehingga produktivitas kerja karyawan akan menurun.

Berdasarkan pembahasan di atas, maka penelitian ini mencoba mengkaji mengenai faktor-faktor yang berpengaruh terhadap produktivitas karyawan karyawan dengan menguji dengan variabel lingkungan kerja non fisik dan kompensasi finansial. Melihat fenomena yang terjadi di atas maka penting untuk meneliti lebih jauh mengenai **“PENGARUH LINGKUNGAN KERJA NON FISIK DAN KOMPENSASI FINANSIAL TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN BAGIAN MARKETING PADA PT. WAHANA OTTOMITRA MULTIARTHA BANDAR LAMPUNG”**

1.2 Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas. maka perumusan masalah sebagai berikut :

1. Apakah lingkungan kerja non fisik dapat berpengaruh terhadap produktivitas kerja marketing PT. Wahana Ottomitra Multiartha Tbk Bandar Lampung?
2. Apakah kompensasi finansial dapat berpengaruh terhadap produktivitas kerja marketing PT. Wahana Ottomitra Multiartha Tbk Bandar Lampung?
3. Apakah lingkungan kerja non fisik dan kompensasi finansial dapat berpengaruh terhadap produktivitas kerja marketing PT. Wahana Ottomitra Multiartha Tbk Bandar Lampung?

1.3 Ruang Lingkup Penelitian

1.3.1 Ruang Lingkup Subjek

Subjek penelitian ini adalah seluruh karyawan Bagian marketing PT. Wahana Ottomitra Multiartha Tbk Bandar Lampung yang berjumlah 33 karyawan.

1.3.2 Ruang Lingkup Objek Penelitian

Objek penelitian ini adalah marketing PT. Wahana Ottomitra Multiartha Tbk Bandar Lampung.

1.3.3 Ruang Lingkup Tempat

Penelitian dilaksanakan PT. Wahana Ottomitra Multiartha Tbk Bandar Lampung yang berlokasi di Jalan Jl. M. Husni Thamrin No.84, Gotong Royong, Kota Bandar Lampung, Lampung 35212

1.3.4 Ruang Lingkup Waktu

Waktu yang di tentukan pada penelitian ini adalah waktu yang didasarkan berdasarkan kebutuhan penelitian yang dilaksanakan pada bulan Desember 2020 sampai selesai

1.3.5 Ruang Lingkup Ilmu Penelitian

Ruang lingkup ilmu penelitian ini adalah ilmu manajemen sumber daya manusia yang meliputi lingkungan kerja non fisik, kompensasi finansial dan produktivitas kerja Marketing PT. Wahana Ottomitra Multiartha Tbk Bandar Lampung.

1.4 Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang diatas. maka tujuan penelitian sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh lingkungan kerja non fisik terhadap produktivitas kerja marketing PT. Wahana Ottomitra Multiartha Tbk Bandar Lampung
2. Untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh kompensasi finansial terhadap produktivitas kerja marketing PT. Wahana Ottomitra Multiartha Tbk Bandar Lampung
3. Untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh lingkungan kerja non fisik dan kompensasi finansial terhadap produktivitas kerja marketing PT. Wahana Ottomitra Multiartha Tbk Bandar Lampung.

1.5 Manfaat Penelitian

1.5.1 Bagi Penulis

Menambah wawasan dan pengetahuan bagi peneliti, khususnya dalam bidang sumber daya manusia yang berhubungan dengan variabel Lingkungan Kerja , Kompensasi Finansial terhadap Produktivitas Kerja dan untuk menambah pemahaman serta lebih mendukung teori teori yang telah ada berkaitan dengan masalah yang telah diteliti serta untuk mengimplementasikan dan memperkaya ilmu pengetahuan yang lebih didapat dibangku perkuliahan

1.5.2 Bagi PT. Wahana Ottomitra Multiartha Tbk Bandar Lampung

Perusahaan dapat memperoleh sumbangan pemikiran tentang Peran lingkungan kerja non fisik & kompensasi finansial dapat mempengaruhi produktivitas kerja marketing PT. Wahana Ottomitra Multiartha Tbk Bandar Lampung.

1.5.3 Bagi IIB Darmajaya

Di harapkan dapat digunakan sebagai bahan penelitian lebih lanjut guna untuk menambah wawasan dan pengetahuan tentang pengaruh lingkungan kerja non fisik & kompensasi finansial terhadap produktivitas kerja karyawan dan menambah refrensi perpustakaan jurusan manajemen sumber daya manusia IIB Darmajaya.

1.5.4 Bagi Peneliti Berikutnya

Di harapkan dapat menambah masukan atau informasi bagi penelitian sejenis berikutnya.

1.6 Sistematika Penulisan

BAB I PENDAHULUAN

Bab ini berisi mengenai latar belakang permasalahan, perumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian dan sistematika penulisan.

BAB II LANDASAN TEORI

Tinjauan pustaka dalam penelitian ini membahas tentang lingkungan kerja non fisik dan kompensasi finansial terhadap produktivitas kerja karyawan

BAB III METODE PENELITIAN

Bab ini mencakup Metode Penelitian, Sumber Data, Metode Pengumpulan Data, Populasi dan Sampel, Variabel Penelitian, Definisi Operasional Variabel, Uji Persyaratan Instrumen, Uji Persyaratan Analisis Data, Metode Analisis Data dan Pengujian Hipotesis.

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Bab ini berisi analisis terhadap data yang telah diperoleh dari pelaksanaan penelitian, berupa pengujian model dan pengujian hipotesis.

BAB V SIMPULAN DAN SARAN

Bab ini berisi mengenai kesimpulan dari hasil pembahasan dan saran kepada pihak-pihak yang berkaitan.

DAFTAR PUSTAKA**LAMPIRAN**

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Produktivitas Kerja

2.1.1 Pengertian Produktivitas Kerja

Menurut Handayani (2018) menyatakan bahwa produktivitas merupakan suatu ukuran tentang seberapa produktif suatu proses menghasilkan suatu keluaran, produktivitas juga diartikan sebagai suatu rasio antara masukan dan keluaran. Masukan sering dibatasi dengan masukan tenaga kerja, sedangkan keluaran diukur dalam kesatuan fisik bentuk dan nilai. Produktivitas juga diartikan sebagai tingkatan efisiensi dalam memproduksi barang dan jasa.

Menurut Natsir (2019) menyatakan bahwa produktivitas kerja dapat diartikan sebagai hasil kongkrit (produk) yang dihasilkan oleh individu atau kelompok, selama satuan waktu tertentu dalam suatu proses kerja. Dalam hal ini, semakin tinggi produk yang dihasilkan dalam waktu yang semakin singkat dapat dikatakan bahwa tingkat produktivitasnya mempunyai nilai yang tinggi begitupun sebaliknya. Produktivitas dalam arti teknis mengacu pada derajat keefektifan dan efisiensi dalam penggunaan berbagai sumber daya, sedangkan dalam pengertian perilaku, produktivitas merupakan sikap mental yang senantiasa berusaha untuk terus berkembang

Menurut Panjaitan (2018) menyatakan bahwa produktivitas berkaitan erat dengan seberapa jauh suatu proses menghasilkan keluaran dengan mengkonsumsi masukan tertentu. Produktivitas merupakan rasio antara masukan dan keluaran dengan fokus perhatian pada keluaran yang dihasilkan suatu proses, biasanya suatu kombinasi dapat digunakan untuk menghasilkan suatu tingkat keluaran tertentu.

Dari definisi para ahli diatas dapat disimpulkan bahwa produktivitas adalah kemampuan memperoleh manfaat yang sebesar-besarnya dari

sarana dan prasarana yang tersedia dengan menghasilkan output yang optimal bahkan kalau mungkin yang maksimal. Produktivitas tenaga kerja adalah salah satu ukuran organisasi atau lembaga atau perusahaan dalam mencapai tujuannya.

2.1.2 Faktor yang mempengaruhi Produktivitas Kerja

Menurut Natsir (2019) menyatakan bahwa faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas adalah :

1. Faktor internal (komitmen kuat terhadap visi dan misi institusional; struktur dan desain pekerjaan; motivasi, disiplin dan etos kerja yang mendukung tercapaian target, dukungan sumber daya untuk menunjang kelancaran pelaksanaan tugas, kebijakan perusahaan yang bisa merangsang kreativitas dan inovasi, perlakuan menyenangkan yang bisa diberikan oleh pimpinan/rekan, praktik manajemen yang diterapkan oleh pimpinan; lingkungan kerja yang ergonomis, kesesuaian antara tugas yang diemban dengan latar belakang pendidikan, pengalaman, minat, keahlian dan keterampilan; dan komunikasi inter dan antar individu dalam membangun kerja sama).
2. Faktor eksternal (peraturan perundangan, kebijakan pemerintah dan situasi politis, kemitraan (networking) yang dikembangkan, kultur dan mindset lingkungan di sekitar organisasi, dukungan masyarakat dan stakeholders secara keseluruhan, tingkat persaingan dan dampak globalisasi).

2.1.3 Indikator Produktivitas Kerja

Handayani (2018) menyatakan bahwa indikator untuk mengukur produktivitas kerja yaitu :

1. Kemampuan untuk melaksanakan tugas, kemampuan seorang karyawan sangat bergantung pada keterampilan yang dimiliki serta profesionalisme mereka dalam bekerja.
2. Meningkatkan hasil yang dicapai, berusaha untuk meningkatkan hasil yang dicapai. Hasil merupakan salah satu yang dapat dirasakan baik oleh yang mengerjakan maupun yang menikmati hasil kerja tersebut.
3. Semangat kerja merupakan usaha untuk menjadi baik dari hari kemarin. Indikator ini dapat dilihat dari etos kerjakan dan hasil yang dicapai dalam satu hari kemudian dibandingkan dengan hari sebelumnya.
4. Pengembangan diri untuk meningkatkan kemampuan kerja. Pengembangan diri dapat dilakukan dengan melihat tantangan dan harapan dengan apa yang akan dihadapi. Sebab semakin kuat tangangannya, pengembangan diri mutlak dilakukan.
5. Mutu merupakan hasil pekerjaan yang dapat menunjukkan kualitas kerja seorang pegawai. Selalu berusaha untuk meningkatkan mutu lebih baik dari yang telah berlalu, meningkatkan mutu bertujuan untuk memberikan hasil yang terbaik yang pada gilirannya akan sangat berguna bagi perusahaan dan dirinya sendiri.
6. Efisiensi merupakan perbandingan antara yang dicapai dengan keseluruhan sumber daya yang digunakan. Masukan dan keluaran merupakan aspek produktivitas yang memberikan pengaruh yang cukup signifikan bagi karyawan.

2.2 Lingkungan Kerja

2.2.1 Pengertian Lingkungan Kerja Non Fisik

Menurut Septianti (2016) menyatakan bahwa lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan.

Menurut Hamdi (2013) menyatakan bahwa lingkungan kerja non fisik disebut juga lingkungan kerja psikis, yaitu keadaan di sekitar tempat kerja yang bersifat non fisik. Lingkungan kerja semacam ini tidak dapat ditangkap secara langsung dengan pancaindera manusia, namun dapat dirasakan keberadaannya. Jadi, lingkungan kerja non fisik merupakan lingkungan kerja yang hanya dapat dirasakan oleh perasaan

Menurut Handayani (2018) menyatakan bahwa lingkungan kerja non fisik adalah cerminan dari suasana kerja yang terjadi pada suatu organisasi. suasana kerja yang nyaman dan kondusif akan mampu membuat seseorang lebih berkonsentrasi dalam melaksanakan tugas-tugasnya, semakin kondusif suasana kerja seseorang, makin besar pula peluangnya untuk mencari hal-hal baru yang dapat lebih meringankan.

Menurut Wahyuningsih (2018) Lingkungan Kerja Non Fisik adalah lingkungan kerja psikis yang tidak dapat ditangkap secara langsung dengan pancaindera manusia, namun dapat dirasakan keberadaannya. Lingkungan Kerja non fisik merupakan lingkungan kerja yang dapat dirasakan dengan perasaan.

Dari definisi para ahli diatas dapat disimpulkan bahwa Lingkungan Kerja Non Fisik adalah Lingkungan kerja semacam ini tidak dapat ditangkap secara langsung dengan pancaindera manusia, namun dapat dirasakan keberadaannya dan keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja.

2.2.2 Faktor-faktor Lingkungan Kerja Non Fisik

Faktor-faktor yang mempengaruhi Lingkungan Kerja Non Fisik dalam penelitian Hamdi (2013) adalah sebagai berikut

1. Pelayanan Karyawan

Berbagai kebijakan aktual yang diberikan oleh perusahaan yang berhubungan dengan pemberian peningkatan kesehatan, makanan dan kamar kecil di dalam perusahaan dimana karyawan tersebut bekerja.

2. Kondisi kerja

Adalah kondisi di dalam perusahaan dimana para karyawan perusahaan itu bekerja, yang dapat dipersiapkan oleh manajemen perusahaan tersebut bekerja.

3. Hubungan karyawan

Perhatian perusahaan terhadap para karyawan dan kerja sama yang baik antar karyawan dalam perusahaan yang bersangkutan.

2.2.3 Indikator Lingkungan Kerja Non Fisik

Septianti (2016) menyatakan bahwa indikator yang dapat mengukur lingkungan kerja non fisik adalah :

1. Struktur tugas merupakan struktur tugas menunjuk pada bagaimana pembagian tugas dan wewenang itu dilaksanakan.
2. Tanggung jawab kerja merupakan komitmen dan kewajiban pegawai untuk melaksanakan semua pekerjaan melalui kompetensi diri
3. Perhatian dan dukungan pimpinan merupakan perhatian dan dukungan dari pimpinan diperlukan guna memelihara keberadaan pegawai
4. Kerjasama antar kelompok merupakan usaha terkoordinasi antar individu dan kelompok dalam pencapaian tujuan
5. Kelancaran komunikasi merupakan penyampaian komunikasi yang baik sangat penting guna kelancaran komunikasi

2.3 Kompensasi Finansial

2.3.1 Pengertian Kompensasi Finansial

Menurut Saputra (2018) menyatakan bahwa kompensasi finansial adalah kompensasi yang diberikan kepada tenaga kerja dalam bentuk uang secara langsung atau tidak langsung dalam periode tertentu. Kompensasi Finansial adalah semua pendapatan yang berbentuk uang atau barang langsung maupun tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang telah diberikan kepada perusahaan. Kompensasi finansial pada umumnya merupakan bentuk imbalan hasil kerja yang berupa atau bisa dinilai dengan angka nominal.

Menurut Saprudin (2018) Kompensasi finansial langsung adalah kompensasi yang sistem pembayarannya secara langsung diberikan kepada karyawan dalam bentuk gaji pokok (*base payment*): upah, gaji dan kompensasi variabel yang meliputi insentif atau bonus.

Menurut Natsir (2019) menyatakan bahwa kompensasi finansial terdiri dari kompensasi langsung dan kompensasi tidak langsung. Kompensasi langsung meliputi bayaran (*pay*) yang diperoleh seseorang dalam bentuk gaji atau upah, dan insentif. Kompensasi tidak langsung disebut juga tunjangan yaitu semua imbalan finansial yang tidak tercakup dalam kompensasi langsung, meliputi, jaminan kesehatan dan fasilitas yang diberikan.

Dari definisi para ahli diatas dapat disimpulkan bahwa kompensasi finansial adalah kompensasi yang diberikan kepada tenaga kerja dalam bentuk uang secara langsung atau tidak langsung dalam periode tertentu dalam bentuk gaji pokok (*base payment*): upah, gaji dan kompensasi variabel yang meliputi insentif atau bonus.

2.3.2 Faktor Yang Mempengaruhi Kompensasi Finansial

Menurut Natsir (2019) menyatakan bahwa faktor yang mempengaruhi kompensasi finansial adalah :

1. Penawaran dan permintaan tenaga kerja, meskipun hukum ekonomi tidaklah bisa ditetapkan secara mutlak dalam masalah tenaga kerja, tetapi tidak bisa diingkari bahwa hukum penawaran dan permintaan tetap mempengaruhi untuk pekerjaan yang membutuhkan keterampilan (skill) tinggi, dan jumlah tenaganya langka. Maka upah cenderung tinggi sedangkan untuk jabatan-jabatan yang mempunyai penawaran yang melimpah upah cenderung menurun.
2. Kemampuan untuk membayar, meskipun mungkin serikat buruh menuntut kompensasi yang tinggi, tetapi realisasi pemberian kompensasi akan tergantung juga ada tidaknya kemampuan membayar dari perusahaan. Tingginya kompensasi akan mengakibatkan naiknya biaya produksi, dan akhirnya sampai mengakibatkan kerugian perusahaan, maka jelas perusahaan akan tidak mampu memenuhi fasilitas karyawan.
3. Organisasi buruh, ada tidaknya organisasi buruh, serta lemah kuatnya organisasi buruh akan ikut mempengaruhi tingkat kompensasi. Adanya serikat buruh yang kuat, yang berarti posisi bargaining karyawan juga kuat, sehingga menaikkan tingkat kompensasi, demikian pula sebaliknya

2.3.3 Indikator Kompensasi Finansial

Menurut Saputra (2018) menyatakan bahwa indikator untuk mengukur kompensasi finansial adalah :

1. Gaji adalah balas jasa yang dibayar secara periodic kepada karyawan serta mempunyai jaminan yang pasti, dalam artian gaji akan tetap dibayarkan walaupun pekerja tersebut tidak masuk kerja.
2. Upah adalah balas jasa yang dibayarkan kepada pekerja harian dengan berpedoman atas perjanjian yang disepakati.
3. Insentif adalah tambahan balas jasa yang diberikan kepada karyawan tertentu yang prestasinya diatas prestasi standar, hal ini merupakan alat yang dipergunakan sebagai pendukung prinsip adil dalam pemberian kompensasi.
4. Bonus adalah sejumlah uang yang diterima secara langsung sebagai imbalan atas prestasi kerja yang tinggi untuk jangka waktu tertentu, dan jika prestasinya sedang menurun, maka bonusnya tidak akan diberikan.

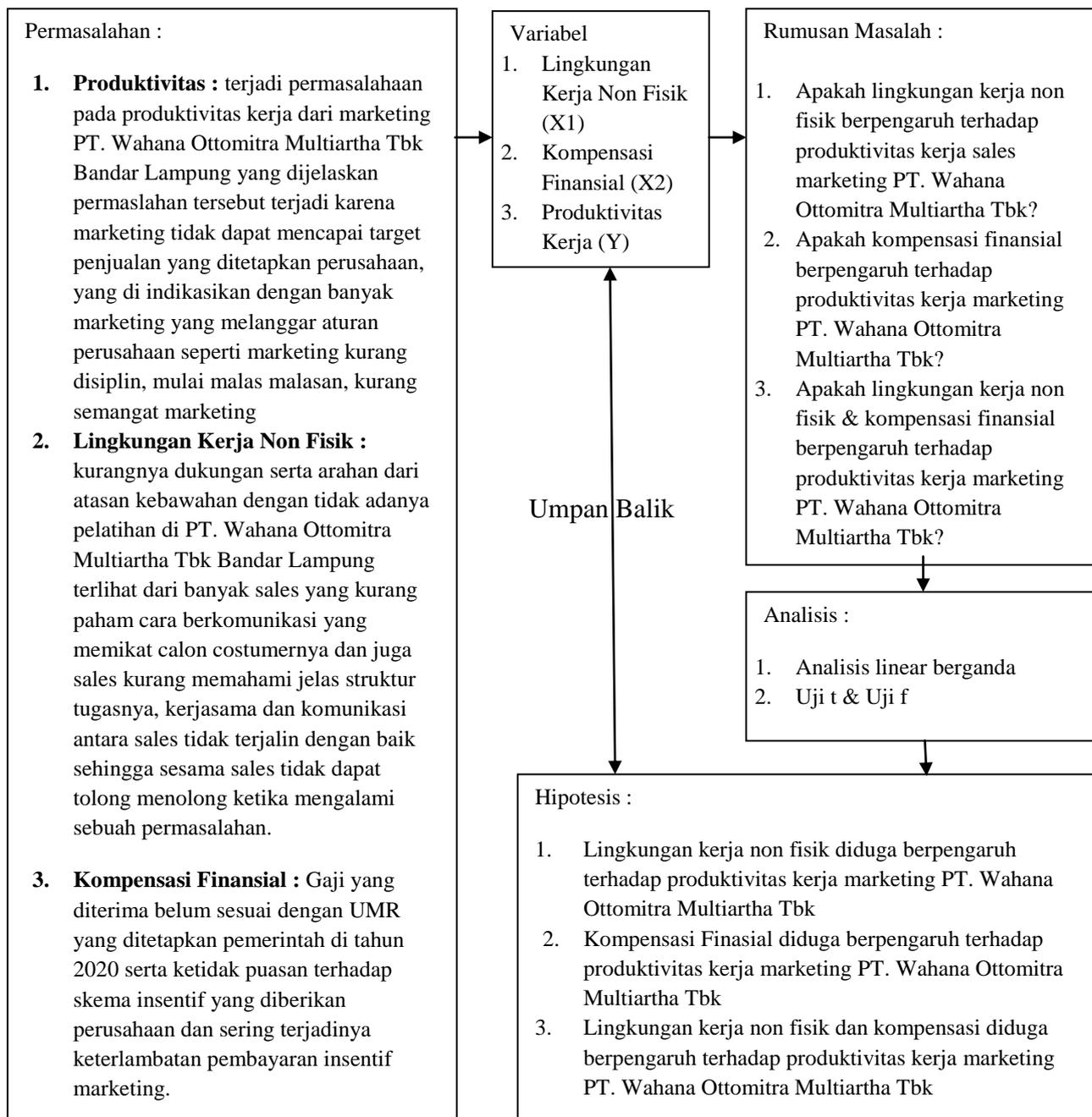
2.4 Penelitian Terdahulu

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

No	Nama	Judul	Temuan
1	Saprudin (2018)	Pengaruh Pelatihan Dan Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT Trias Mitra Jaya Manunggal	Kesimpulan penelitian Variabel pelatihan dan kompensasi dapat mempengaruhi produktivitas kerja karyawan PT Trias Mitra Jaya Manunggal
2	Tanri (2018)	Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan CV Tiga Permata	Kesimpulan penelitian Variabel kepuasan kerja dan kompensasi dapat mempengaruhi produktivitas kerja karyawan CV tiga permata
3	Septianti (2016)	Pengaruh Penerapan Lingkungan Kerja Fisik Dan Non Fisik Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Kantor Camat Muara Payang Kabupaten Lahat	Kesimpulan penelitian variabel lingkungan kerja fisik dan non fisik dapat mempengaruhi produktivitas kerja pegawai Kantor Camat Muara Payang Kabupaten Lahat
4	Setiyantoa (2017)	<i>Impact of Work Environment on Employee Productivity in Shipyard Manufacturing Company</i>	<i>The result indicates that either physical or non-physical working environment have positively and significantly impact employees' productivity.</i>
5	Daramola (2019)	<i>Relationship between Employee Compensation and Productivity a Case Study of Benin Owena River Basin Development Authority</i>	<i>The findings of this study revealed that there is a relationship between employee compensation and productivity</i>

Sumber : Data diolah, 2020

2.5 Kerangka Pemikiran



Gambar 2.1
Kerangka Pemikiran

2.6 Hipotesis

Hipotesis sebagai hubungan yang diperkirakan secara logis di antara dua atau lebih variabel yang diungkap dalam bentuk pernyataan yang dapat diuji. Hipotesis merupakan jawaban sementara atas pertanyaan penelitian.

2.6.1 Pengaruh Antara Lingkungan Kerja Non Fisik terhadap Produktivitas Kerja

Lingkungan kerja non fisik dapat mempengaruhi semangat kerja karyawan sehingga berdampak pada kelancaran pelaksanaan tugas-tugas yang dibebankan kepada karyawan. Oleh karena itu, perusahaan harus mampu menciptakan lingkungan kerja non fisik yang menyenangkan bagi karyawan. Lingkungan kerja non fisik yang menyenangkan akan berdampak pada produktivitas kerja yang lebih baik sebaliknya apa bila lingkungan kerja non fisik tidak baik akan berdampak penurunan produktivitas kerja karyawan. Septianti (2016) menyatakan bahwa lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan.

Penelitian yang dilakukan oleh Septianti (2016) menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja non fisik berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan artinya jika lingkungan kerja non fisik meningkat maka produktivitas kerja karyawan juga akan meningkat. Adanya lingkungan kerja non fisik yang menyenangkan akan menimbulkan semangat kerja yang tinggi bagi karyawan dan dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan, sehingga peneliti mengajukan hipotesis yaitu :

H1 : Lingkungan Kerja Non Fisik diduga berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja marketing PT. Wahana Ottomitra Multiartha Tbk

2.6.2 Pengaruh Antara Kompensasi Finansial terhadap Produktivitas Kerja

Perusahaan yang menentukan tingkat kompensasi finansial dengan mempertimbangkan standar kehidupan karyawan akan memungkinkan karyawan bekerja dengan penuh semangat. Tingkat produktivitas kerja karyawan dapat ditingkatkan dengan kompensasi finansial yang diberikan perusahaan kepada karyawan. Saputra (2018) menyatakan bahwa kompensasi finansial adalah kompensasi yang diberikan kepada tenaga kerja dalam bentuk uang secara langsung atau tidak langsung dalam periode tertentu

Penelitian yang dilakukan oleh Simanjutak (2019) menunjukkan bahwa variabel kompensasi finansial berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan artinya jika kompensasi finansial yang diberikan kepada karyawan ditingkatkan maka akan meningkatkan produktivitas kerja karyawan juga akan meningkat. Memberikan kompensasi yang diharapkan karyawan dapat mengoptimalkan produktivitas kerja karyawan, sehingga peneliti mengajukan hipotesis yaitu :

H2 : Kompensasi Finansial diduga berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja marketing PT. Wahana Ottomitra Multiartha Tbk

2.6.3 Pengaruh Antara Lingkungan Kerja Non Fisik Dan Kompensasi Finansial Terhadap Produktivitas Kerja

Septianti (2016) menyatakan bahwa lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan dan Saputra (2018) menyatakan bahwa kompensasi finansial adalah kompensasi yang diberikan kepada

tenaga kerja dalam bentuk uang secara langsung atau tidak langsung dalam periode tertentu

Penelitian yang dilakukan oleh Septianti (2016) menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja non fisik berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan artinya jika lingkungan kerja non fisik meningkat maka produktivitas kerja karyawan juga akan meningkat dan Penelitian yang dilakukan oleh Simanjatak (2019) menunjukkan bahwa variabel kompensasi finansial berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan Artinya jika kompensasi finansial yang diberikan kepada karyawan ditingkatkan maka akan meningkatkan produktivitas kerja karyawan juga akan meningkat

Adanya lingkungan kerja non fisik yang menyenangkan akan menimbulkan semangat kerja yang tinggi bagi karyawan dan dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan serta jika kompensasi finansial yang diberikan kepada karyawan ditingkatkan maka akan meningkatkan produktivitas kerja karyawan juga akan meningkat. Memberikan kompensasi yang diharapkan karyawan dapat mengoptimalkan produktivitas kerja karyawan, sehingga peneliti mengajukan hipotesis yaitu :

H3 :Lingkungan Kerja Dan Kompensasi Finansial Diduga Berpengaruh Terhadap Produktivitas Kerja marketing PT. Wahana Ottomitra Multiartha Tbk

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Menurut Sugiyono (2017) metode penelitian pada dasarnya merupakan cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu, dan penelitian itu didasarkan pada ciri-ciri keilmuan yang rasional, empiris, dan sistematis. Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah asosiatif atau penelitian berdasarkan hubungan yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antar dua variable atau lebih dan penelitian ini mempunyai hubungan kausal (sebab-akibat) dan menggunakan metode kuantitatif yang berlandaskan filsafah positivisme digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang ditetapkan.

3.2 Sumber Data

Menurut Sugiyono (2017) Data yang dihasilkan oleh peneliti merupakan hasil akhir dari proses pengolahan selama berlangsungnya penelitian. Data pada dasarnya berawal dari bahan mentah yang disebut data mentah. Jenis data yang digunakan dalam proses penelitian adalah :

Data primer, Menurut Sugiyono (2017) Data primer adalah data yang diperoleh dari lapangan atau yang diperoleh dari responden yaitu seluruh marketing PT. Wahana Ottomitra Multiartha Tbk Bandar Lampung. Data tersebut adalah hasil jawaban pengisian kuisisioner dari responden yang terpilih dan memenuhi kriteria responden berhubungan dengan lingkungan kerja non fisik dan kompensasi finansial terhadap produktivitas kerja.

3.3 Metode Pengumpulan Data

Studi Lapangan (*field reasearch*)

Penelitian ini dilakukan dengan melakukan observasi, survey wawancara dan penyebaran kuisioner penelitian. Dalam metode ini teknik yang digunakan untuk mengumpulkan data khususnya data primer menggunakan metode komunikasi dengan mengajukan daftar pertanyaan kepada para responden untuk mendapatkan informasi yang diinginkan, cara tersebut adalah menggunakan instrumen yang disebut kuesioner, kuesioner dapat disajikan tertulis atau secara lisan (wawancara). Selain menggunakan metode komunikasi pengumpulan data juga menggunakan metode observasi pada objek penelitian yaitu Marketing PT. Wahana Ottomitra Multiartha Tbk Bandar Lampung. Dalam penelitian ini peneliti menggunakan metode pengumpulan data, yaitu :

1. Wawancara

Menurut Sugiyono (2017) Teknik pengumpulan data saat peneliti melakukan studi pendahuluan untuk menemukan suatu permasalahan yang harus dan akan diteliti. Guna mendapatkan data-data sekunder yang dapat mendukung dalam proses penulisan skripsi ini. Selain itu, teknik wawancara dilakukan peneliti dengan pihak yaitu Marketing PT. Wahana Ottomitra Multiartha Tbk Bandar Lampung. Guna mendapatkan data-data sekunder yang dapat mendukung dalam proses penulisan skripsi ini.

2. Kuesioner

Menurut Sugiyono (2017) Metode pengumpulan data yang digunakan dengan cara memberikan seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab. Pengumpulan data dengan cara memberi pernyataan tertulis kepada responden atau yaitu Marketing PT. Wahana Ottomitra Multiartha Tbk Bandar Lampung. Skala pengukuran penelitian ini yang digunakan adalah skala Likert. Jawaban pertanyaan yang diajukan yaitu.

Tabel 3.1
Skala Pengukuran

SS	Sanga Setuju	Skor 5
S	Setuju	Skor 4
CS	Cukup Setuju	Skor 3
TS	Tidak Setuju	Skor 2
STS	Sangat Tidak Setuju	Skor 1

Sumber Data Diolah, (2021)

3.4 Populasi Dan Sample

3.4.1 Populasi

Menurut Sugiyono (2015) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini yaitu Seluruh Karyawan PT. Wahana Ottomitra Multiartha Tbk Bandar Lampung yang berjumlah 45 karyawan.

3.4.2 Sampel

Menurut Sugiyono (2015) Sampel yaitu bagian dari jumlah dan karakteristik yang di miliki oleh populasi tersebut. Dari populasi yang telah ditentukan diatas, maka dalam rangka mempermudah melakukan penelitian diperlukan suatu sampel penelitian yang berguna ketika populasi yang diteliti berjumlah besar dalam artian sampel tersebut harus representative atau mewakili dari populasi tersebut. Jadi sampel yaitu bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut, teknik pengambilan sampel yang dipergunakan dalam penelitian ini yaitu menggunakan *Purposive Sampling*. *Purposive Sampling* adalah teknik sampling yang cukup sering digunakan, Metode ini menggunakan kriteria yang telah dipilih oleh peneliti dalam memilih sampel. Dalam penelitian ini Jumlah Sampel yang dipilih yaitu

Karyawan Bagian Marketing saja pada PT. Wahana Ottomitra Multiartha Tbk Bandar Lampung yang berjumlah 33 orang karyawan.

3.5 Variabel Penelitian

3.5.1 Variabel Penelitian Independen

Menurut Sugiyono (2015) Variabel Independen (bebas) adalah variabel stimulus, atau variabel yang mempengaruhi variabel lain. Variabel ini merupakan yang diukur, dimanipulasi atau dipilih oleh peneliti untuk menentukan hubungan dengan suatu gejala yang akan diteliti. Dalam penelitian ini variabel bebas adalah lingkungan kerja non fisik dan kompensasi finansial

3.5.2 Variabel Penelitian Dependen

Variabel yang memberikan reaksi atau respon jika dihubungkan dengan variabel bebas. Variabel terikat merupakan variabel yang diamati dan diukur untuk menentukan pengaruh yang disebabkan oleh variabel bebas. Dalam penelitian ini variabel terikat adalah produktivitas kerja

3.6 Definisi Operasional Variabel

Tabel 3.2
Definisi Operasional Variabel

Variabel	Definisi Konsep	Definisi Oprasional	Indikator	Skala
Lingkungan Kerja Non Fisik	Septianti (2016) menyatakan bahwa Lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan.	Segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja dari segi fisik lingkungan kerja yang mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas pekerjaan	<ol style="list-style-type: none"> 1. Struktur tugas. 2. Tanggung jawab kerja 3. Perhatian dan dukungan pimpinan 4. Kerjasama antar kelompok 5. Kelancaran komunikasi 	Likert
Kompensasi fiannsial	Saputra (2018) menyatakan bahwa kompensasi finansial adalah kompensasi yang diberikan kepada tenaga kerja dalam bentuk uang secara langsung atau tidak langsung dalam periode tertentu	Sebuah bentuk balas jasa dari perusahaan yang diberikan kepada karyawan sebagai imbalan atas pekerjaan yang telah mereka lakukan untuk perusahaan berupa uang	<ol style="list-style-type: none"> 1. Gaji 2. Upah 3. Insentif 4. Bonus 	Likert
Produktivitas Kerja	Handayani (2018) menyatakan bahwa produktivitas merupakan suatu ukuran tentang seberapa produktif suatu proses menghasilkan suatu keluaran, produktivitas juga diartikan sebagai suatu rasio antara masukan dan keluaran,.	produktivitas adalah perbandingan antara jumlah yang dihasilkan dan jumlah setiap sumber yang dipergunakan selama produksi berlangsung	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kemampuan 2. Pencapaian 3. Semangat Kejra 4. Pengembangan 5. Mutu 6. Effesiensi 	Likert

Sumber : Data Diolah, (2021)

3.7 Uji Persyaratan Instrumen

3.7.1 Uji Validitas

Menurut Rambat Lupioadi (2015) Validitas adalah alat ukur yang digunakan dalam pengukuran yang dapat digunakan untuk melihat tidak adanya perbedaan antara data yang didapat oleh peneliti dengan apa yang sesungguhnya terjadi pada objek yang diteliti. Sesuatu instrumen yang valid mempunyai validitas yang tinggi. Sebaliknya, instrumen yang kurang valid berarti memiliki validitas yang rendah dan untuk mengukur tingkat validitas dalam penelitian ini digunakan rumus korelasi product moment melalui program SPSS.

1. Rumusan Hipotesis

Ho : Pernyataan dari kusioner tidak relevan

H₁ : Pernyataan dari kusioner relevan

2. Kriteria Pengujian :

Apabila Sig < 0.05 maka Ho diterima (instrumen valid).

Apabila Sig > 0.05 maka Ho ditolak (instrumen tidak valid).

Menentukan kesimpulan dan hasil uji hipotesis

3.7.2 Uji Reliabilitas

Menurut Rambat Lupioadi (2015) Reliabilitas adalah suatu indikator yang cukup dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpul data yang menunjuk pada tingkat keterandalan. Fungsi dari uji Reliabilitas adalah mengetahui sejauh mana konsistensi alat ukur untuk dapat memberikan hasil yang sama dalam mengukur hal dan subjek yang sama. 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 kusioner menggunakan metode Alpha Cronbach. Reliabel artinya konsisten atau stabil, suatu alat ukur dikatakan reliabel apabila hasil alat ukur tersebut konsisten sehingga dapat dipercaya. Uji reliabilitas pada penelitian ini,

menggunakan pengolahan data yang dilakukan dengan bantuan program SPSS. Selanjutnya untuk menginterpretasikan besarnya nilai r alpha indeks korelasi.

Tabel 3.3
Interpretasi Nilai r

Nilai Korelasi	Keterangan
0,8000 – 1,0000	SangatTinggi
0,6000 – 0,7999	Tinggi
0,4000 – 0,5999	Sedang
0,2000 – 0,3999	Rendah
0,0000 – 0,1999	SangatRendah

3.8 Uji Persyaratan Analisis Data

3.8.1 Uji Normalitas

Menurut Rambat Lupioadi (2015) Uji Normalitas merupakan uji distribusi data yang akan dianalisis, apakah penyebarannya normal atau tidak, sehingga dapat digunakan dalam analisis parametric. Uji ini digunakan untuk mengetahui apakah jumlah sample yang diambil sudah representatif atau belum, sehingga kesimpulan penelitian yang diambil dari sejumlah sample bisa dipertanggung jawabkan. Dalam penelitian ini peneliti dibantu oleh program SPSS.

Prosedur Pengujian.

1. Rumusan Hipotesis

H_0 : Data berasal dari populasi berdistribusi normal

H_1 : Data berasal dari populasi yang tidak berdistribusi normal.

2. Kriteria Pengambilan Keputusan

Apabila $Sig < 0.05$ maka H_0 ditolak (distribusi sample tidak normal)

Apabila $Sig > 0.05$ maka H_0 diterima (distribusi sample normal).

3.8.2 Uji Linearitas

Uji linearitas menurut Rambat Lupioadi (2015) adalah untuk melihat apakah model regresi dapat didekati dengan persamaan linier. Uji ini biasanya digunakan sebagai prasyarat dalam analisis korelasi atau pun regresi linier. Dalam penelitian ini peneliti menggunakan bantuan program SPSS dengan melihat table Anova atau sering disebut *Test for Linearity*.

Prosedur Pengujian

1. Rumusan Hipotesis

Ho = Model regresi berbentuk linear.

H₁ = Model regresi tidak berbentuk linear.

2. Kriteria Pengujian

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

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

3.8.3 Uji Multikolinieritas

Menurut Rambat Lupioadi (2015) Multikolinieritas diperlukan untuk mengetahui ada tidaknya variabel independen yang memiliki kemiripan antar variabel independen dalam suatu model. Ada model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel bebas. Metode untuk menguji adanya multikolinieritas dapat dilihat dari *tolerance value* atau *variance inflation faktor (VIF)*. Batas dari *tolerance value* > 0,1 atau VIF lebih kecil dari 10 maka tidak terjadi multikolinieritas.

Prosedur 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.

3. Pengujian multikolinieritas dilakukan melalui program SPSS

4. Penjelasan kesimpulan dari butir 1 dan 2, dengan membandingkan nilai probabilitas (sig) > 0,1 maka variable X multikolineritas atau tidak multikolineritas.

3.9 Metode Analisis Data

3.9.1 Regresi Linier Berganda

Didalam penelitian ini menggunakan lebih dari satu variabel sebagai indikatornya yaitu lingkungan kerja, kompensasi Finansial, dan produktivitas kerja yang mempengaruhi variabel lainnya maka dalam penelitian ini menggunakan regresi linier berganda dengan menggunakan SPSS. Persamaan umum regresi linier berganda yang digunakan adalah sebagai berikut :

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

Keterangan :

<i>Y</i>	= Produktivitas Kerja
<i>X1</i>	= Lingkungan Kerja Non Fisik
<i>X2</i>	= Kompensasi Finansial
<i>a</i>	= Konstanta
<i>et</i>	= Error Term
<i>b1, b2</i>	= Koefisien Regresi

3.10 Pengujian Hipotesis

3.10.1. Uji Parsial (Uji-t)

Uji t yaitu untuk menguji bagaimana pengaruh masing-masing variabel bebasnya secara sendiri-sendiri terhadap variabel terikatnya.

Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Produktivitas Kerja

Ho: Lingkungan kerja non fisik tidak berpengaruh terhadap produktivitas kerja marketing PT. Wahana Ottomitra Multiartha Tbk Bandar Lampung

Ha: Lingkungan kerja non fisik berpengaruh terhadap produktivitas kerja marketing PT. Wahana Ottomitra Multiartha Tbk Bandar Lampung.

Kriteria pengujian :

Menentukan dan membandingkan nilai probabilitas (*sig*) dengan nilai α (0,05) dengan perbandingan sebagai berikut:

1. Jika nilai $sig < 0,05$ maka Ho ditolak
2. Jika nilai $sig > 0,05$ maka Ho diterima
3. Menentukan simpulan dan hasil uji hipotesis.

Pengaruh Kompensasi Finansial Terhadap Produktivitas Kerja

Ho: Kompensasi finansial tidak berpengaruh terhadap produktivitas kerja Marketing PT. Wahana Ottomitra Multiartha Tbk Bandar Lampung

Ha: Kompensasi finansial kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja marketing PT. Wahana Ottomitra Multiartha Tbk Bandar Lampung

Kriteria pengujian :

Menentukan dan membandingkan nilai probabilitas (*sig*) dengan nilai α (0,05) dengan perbandingan sebagai berikut:

1. Jika nilai $sig < 0,05$ maka Ho ditolak
2. Jika nilai $sig > 0,05$ maka Ho diterima

3. Menentukan simpulan dan hasil uji hipotesis

3.10.2. Uji Simultan (Uji-F)

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

Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik & Kompensasi finansial Terhadap Produktivitas Kerja

Ho: Lingkungan kerja non fisik & kompensasi finansial tidak berpengaruh terhadap produktivitas kerja marketing PT. Wahana Ottomitra Multiartha Tbk Bandar Lampung.

Ha: Lingkungan kerja non fisik & kompensasi finansial berpengaruh terhadap produktivitas kerja marketing PT. Wahana Ottomitra Multiartha Tbk Bandar Lampung.

Kriteria pengujian :

Menentukan dan membandingkan nilai probabilitas (*sig*) dengan nilai α (0,05) dengan perbandingan sebagai berikut:

1. Jika nilai $sig < 0,05$ maka Ho ditolak
2. Jika nilai $sig > 0,05$ maka Ho diterima
3. Menentukan simpulan dan hasil uji hipotesis.

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Deskripsi Data

Deskripsi data adalah menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat simpulan yang berbentuk umum atau generalisasi. Dalam deskripsi data ini penulis akan menggambarkan kondisi responden yang menjadi sampel dalam penelitian ini dilihat dari karakteristik responden antara lain :

4.1.1 Deskripsi Karakteristik Responden

1. Jenis Kelamin Responden

Gambaran umum mengenai jenis kelamin karyawan Bagian marketing PT. Wahana Ottomitra Multiartha Tbk Bandar Lampung. Berdasarkan jenis kelamin adalah sebagai berikut.

Tabel 4.1
Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah	Presentase
Laki-laki	33	100%
Perempuan	-	0%
Jumlah	33	100%

Sumber : Data Diolah, 2021

Berdasarkan tabel 4.1 Responden Berdasarkan Jenis Kelamin dapat dilihat bahwa karyawan Bagian marketing PT. Wahana Ottomitra Multiartha Tbk Bandar Lampung seluruhnya berjenis kelamin laki laki sebanyak 33 orang atau sebesar 100%.

2. Usia Responden

Gambaran umum mengenai umur karyawan Bagian marketing PT. Wahana Ottomitra Multiartha Tbk Bandar Lampung adalah sebagai berikut :

Tabel 4.2
Responden Berdasarkan Usia

Usia	Jumlah	Persentase
17 Tahun – 25 Tahun	8	24%
26 Tahun – 34 Tahun	13	39%
35 Tahun – 43 Tahun	12	36%
Jumlah	33	100%

Sumber : Data Diolah, 2021

Berdasarkan tabel 4.2 Responden Berdasarkan Umur dapat dilihat bahwa karyawan Bagian marketing PT. Wahana Ottomitra Multiartha Tbk Bandar Lampung yang paling banyak berusia 26 – 34 Tahun sebanyak 13 orang atau sebesar 39%.

3. Pendidikan Terakhir Responden

Gambaran umum mengenai pendidikan karyawan Bagian marketing PT. Wahana Ottomitra Multiartha Tbk Bandar Lampung adalah sebagai berikut :

Tabel 4.3
Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Pendidikan	Jumlah	Persentase
SMA	24	73%
D3	5	15%
S1	4	12%
Jumlah	33	100%

Sumber : Data Diolah, 2021

Berdasarkan tabel 4.3 Responden Berdasarkan pendidikan terakhir dapat dilihat bahwa karyawan Bagian marketing PT. Wahana Ottomitra Multiartha Tbk Bandar Lampung, yang paling banyak pendidikan terakhir SMA sebanyak 24 orang atau sebesar 73%.

4. Masa Kerja

Gambaran umum mengenai masa kerja karyawan Bagian marketing PT. Wahana Ottomitra Multiartha Tbk Bandar Lampung adalah sebagai berikut

Tabel 4.4
Responden Berdasarkan Masa Kerja

Lama Kerja	Jumlah	Persentase
0 – 2 Tahun	20	61%
3 – 4 Tahun	10	30%
5 – 6 Tahun	3	9%
Jumlah	33	100%

Sumber : Data Diolah, 2021

Berdasarkan tabel 4.4 Responden Berdasarkan masa kerja dapat dilihat karyawan Bagian marketing PT. Wahana Ottomitra Multiartha Tbk Bandar Lampung masa kerja yang paling banyak 0 – 2 Tahun sebanyak 20 orang atau sebesar 61%.

4.1.2 Deskripsi Jawaban Responden

Tabel 4.5
Hasil Jawaban Responden Variabel Lingkungan Kerja Non Fisik
(X1)

No	Pernyataan	Jawaban									
		SS (5)		S (4)		CS (3)		TS (2)		STS (1)	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	Struktur Tugas										
	Perusahaan tidak membedakan pembagian tugas antar karyawan satu dengan lainnya.	1	3,0%	14	42,4%	12	36,4%	4	12,1%	2	6,1%
2	Pemberian tugas kerja sesuai dengan jobdesk yang seharusnya diterima.	2	6,1%	17	51,5%	8	24,2%	6	18,2%	0	0%
3	Tanggung Jawab Kerja										
	Selalu tepat waktu dalam mengerjakan pekerjaan yang diberikan.	13	39,4%	16	48,5%	1	3,0%	3	9,1%	0	0%
4	Berani mengambil resiko dalam melaksanakan pekerjaan yang diberikan.	15	45,5%	16	48,5%	2	6,1%	0	0%	0	0%
5	Perhatian Dan Dukungan Pimpinan Dukungan dan perhatian pimpinan tentang pekerjaan dapat memperlancar aktifitas kerja.	11	33,3%	14	42,4%	5	15,2%	3	9,1%	0	0%
6	Sistem pemberian fasilitas kerja perusahaan memudahkan saya dalam bekerja.	6	18,2%	22	66,7%	4	12,1%	1	3,0%	0	0%
7	Kerjasama Antar Kelompok Saling tolong menolong di dalam maupun di luar pekerjaan ketika rekan kerja mengalami permasalahan.	7	21,2%	15	45,5%	8	24,2%	3	9,1%	0	0%
8	Hubungan kerja antara atasan dengan bawahan berjalan dengan baik.	8	24,2%	20	60,6%	4	12,1%	1	3,0%	0	0%
9	Kelancaran Komunikasi										
	Komunikasi dan toleransi sesama karyawan berjalan dengan baik.	6	18,2%	13	39,4%	10	30,3%	3	9,1%	1	3,0%
10	Tidak menerima adanya sifat senioritas dari karyawan lain.	2	6,1%	6	18,2%	20	60,6%	4	12,1%	1	3,0%

Sumber : Data diolah, 2021

Berdasarkan tabel 4.5 jawaban responden diatas, pernyataan yang terbesar pada jawaban sangat setuju terdapat pada pernyataan 4 dengan jumlah responden sebanyak 15 responden dan yang terkecil pada pernyataan 1 dengan jumlah responden sebanyak 1 responden

Tabel 4.6
Hasil Jawaban Responden Kompensasi Finansial (X2)

No	Pernyataan	Jawaban									
		SS (5)		S (4)		CS (3)		TS (2)		STS (1)	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	Gaji										
	Gaji pokok yang diberikan perusahaan sesuai dengan tugas dan tanggung jawab karyawan.	1	3,0%	16	48,5%	10	30,3%	5	15,2%	1	3,0%
2	Perusahaan memberikan gaji pokok tepat waktu.	2	6,1%	17	51,5%	8	24,2%	5	15,2%	1	3,0%
3	Upah										
	Upah yang diberikan perusahaan sudah sesuai dengan kesepakatan.	12	36,4%	17	51,5%	2	6,1%	1	3,0%	1	3,0%
4	Seluruh karyawan menerima upah yang sama.	10	30,3%	20	60,6%	2	6,1%	1	3,0%	0	0%
5	Insentif										
	Insentif yang diberikan perusahaan sesuai dengan target yang di tentukan perusahaan.	1	3,0%	14	42,4%	11	33,3%	2	6,1%	5	15,2%
6	Perusahaan memberikan insentif sesuai dengan kebijakan yang telah ditetapkan perusahaan.	2	6,1%	17	51,5%	8	24,2%	6	18,2%	0	0%
	Bonus										
7	Perusahaan memberikan bonus jika pencapaian karyawan meningkat.	13	39,4%	16	48,5%	1	3,0%	3	9,1%	0	0%
8	Prestasi kerja sangat berdampak kepada pemberian bonus karyawan.	16	48,5%	15	45,5%	2	6,1%	0	0%	0	0%

Sumber : Data diolah, 2021

Berdasarkan tabel 4.6 jawaban responden diatas pernyataan yang terbesar pada jawaban sangat setuju terdapat pada pernyataan 8 yaitu dengan jumlah responden sebanyak 16 responden dan yang terkecil pada pernyataan 1 dan 5 yaitu dengan jumlah 1 responden.

Tabel 4.7
Hasil Jawaban Responden Variabel Produktivitas (Y)

No	Pernyataan	Jawaban									
		SS (5)		S (4)		CS (3)		TS (2)		STS (1)	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	Kemampuan										
	Kesempurnaan hasil pekerjaan menjadi target mutlak pencapaian karyawan.	4	12,1%	14	42,4%	9	27,3%	6	18,2%	0	0%
2	Menguasai keterampilan yang sangat baik dalam melaksanakan pekerjaan pekerjaan.	1	3,0%	6	18,2%	20	60,6%	6	18,2%	0	0%
3	Meningkatkan Hasil Yang Dicapai										
	Merasa konsumen selalu puas dengan pelayanan yang diberikan	0	0%	11	33,3%	14	42,4%	8	24,2%	0	0%
4	Jumlah dari hasil pekerjaan yang ditangani selalu memenuhi target yang telah ditetapkan.	1	3,0%	16	48,5%	10	30,3%	6	18,2%	0	0%
5	Semangat Kerja										
	Selalu berusaha memperbaiki kesalahan yang dilakukan dalam melaksanakan pekerjaan.	2	6,1%	17	51,5%	9	27,3%	5	15,2%	0	0%
6	Merasa bangga dengan pekerjaan yang dibebankan kepada saya.	12	36,4%	17	51,5%	3	9,1%	1	3,0%	0	0%
	Pengembangan Diri										
7	Tidak mudah merasa puas dengan pencapaian yang telah di lakukan	10	30,3%	15	45,5%	5	15,2%	3	9,1%	0	0%
8	Selalu menerima tantangan baru yang diajukan perusahaan.	8	24,2%	20	60,6%	5	15,2%	0	0%	0	0%
	Mutu										
9	Mutu dari hasil kerja selalu memenuhi standar yang telah ditetapkan.	4	12,1%	14	42,4%	9	27,3%	5	15,2%	1	3%
10	Selalu berusaha untuk meningkatkan mutu lebih baik dari yang telah berlalu.ditetapkan.	1	3%	6	18,2%	21	63,6%	4	12,1%	1	3%

Efisiensi											
11	Selalu berusaha menjadi yang terbaik dibandingkan karyawan lain.	11	33,3%	16	48,5%	6	18,2%	0	0%	0	0%
12	Selalu berusaha melakukan yang terbaik dalam setiap pekerjaan guna kemajuan perusahaan.	1	3%	16	48,5%	11	33,3%	5	15,2%	0	0%

Sumber : Data diolah, 2021

Berdasarkan tabel 4.7 jawaban responden diatas pernyataan yang terbesar pada jawaban sangat setuju terdapat pada pernyataan 6 sebanyak 12 responden. Yang terkecil pada pernyataan 3 dengan jumlah 0 Responden.

4.2 Hasil Uji Persyaratan Instrumen

4.2.1 Hasil Uji Validitas

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

Tabel 4.8

Hasil Uji Validitas Lingkungan Kerja Non Fisik (X1)

Pernyataan	Sig	Alpha	Kondisi	Simpulan
Butir 1	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 2	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 3	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 4	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 5	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 6	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 7	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 8	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 9	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 10	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid

Sumber : Data Diolah, 2021

Berdasarkan tabel 4.8 diatas menunjukkan bahwa seluruh item pernyataan yang bersangkutan dengan Lingkungan Kerja Non Fisik (X1), memperoleh hasil yang didapatkan adalah nilai Sig < alpha. Dengan demikian seluruh item Lingkungan Kerja Non Fisik (X1) dinyatakan valid.

Tabel 4.9

Hasil Uji Validitas Kompensasi Finansial (X2)

Pernyataan	Sig	Alpha	Kondisi	Simpulan
Butir 1	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 2	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 3	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 4	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 5	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 6	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 7	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 8	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid

Sumber : Data Diolah, 2021

Berdasarkan tabel 4.9 diatas menunjukkan bahwa seluruh item pernyataan yang bersangkutan dengan kompensasi finansial (X2), memperoleh hasil yang didapatkan adalah nilai Sig < alpha. Dengan demikian seluruh item kompensasi finansial (X2) dinyatakan valid.

Tabel 4.10

Hasil Uji Validitas Produktivitas (Y)

Pernyataan	Sig	Alpha	Kondisi	Simpulan
Butir 1	0,005	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 2	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 3	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 4	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 5	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 6	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 7	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 8	0,008	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 9	0,002	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 10	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 11	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 12	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid

Sumber : Data Diolah, 2021

Berdasarkan tabel 4.10 diatas menunjukkan bahwa seluruh item pernyataan yang bersangkutan dengan Produktivitas (Y), memperoleh hasil yang didapatkan adalah nilai Sig < alpha. Dengan demikian seluruh item Produktivitas (Y) dinyatakan valid.

4.2.2 Hasil Uji Reliabilitas

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

Tabel 4.11
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Koefisien Cronbach Alpha	Koefisien r	Simpulan
Lingkungan kerja Non Fisik (X1)	0,890	0,8000 – 1,0000	Sangat Tinggi
Kompensasi Finansial (X2)	0,839	0,8000 – 1,0000	Sangat Tinggi
Produktivitas (Y)	0,866	0,8000 – 1,0000	Sangat Tinggi

Sumber : Data Diolah, 2021

Berdasarkan hasil uji reliabilitas tabel 4.11 diatas nilai cronbach's alpha sebesar 0,890 untuk variabel lingkungan kerja non fisik (X1) dengan tingkat reliabel sangat tinggi. 0,839 untuk variabel kompensasi finansial (X2) dengan tingkat reliabel sangat tinggi. dan 0,866 untuk variabel Produktivitas (Y) dengan tingkat reliabel sangat tinggi.

4.3 Hasil Uji Persyaratan Analisis Data

4.3.1 Hasil Uji Normalitas

Untuk mengetahui data normal atau mendekati normal bisa dilakukan dengan Uji Non Parametrik One-Sampel Kolmogorov – Smirnov Test pada SPSS. Hasil perhitungan uji normalitas sebagai berikut :

Tabel 4.12

Hasil Uji Normalitas

Variabel	Sig	Alpha	Kondisi	Simpulan
Lingkungan kerja Non Fisik (X1)	0,655	0,05	Sig > Alpha	Normal
Kompensasi Finansial (X2)	0,675	0,05	Sig > Alpha	Normal
Produktivitas (Y)	0,621	0,05	Sig > Alpha	Normal

Sumber : Data Diolah, 2021

Berdasarkan tabel 4.12 One-Sample Kolmogorov Test-Smirnov diatas, menunjukkan bahwa Lingkungan kerja Non Fisik (X1) dengan tingkat signifikan diperoleh $0,655 > 0,05$ maka data berasal dari populasi berdistribusi normal. Nilai untuk kompensasi finansial (X2) dengan tingkat signifikan diperoleh data $0,675 > 0,05$ maka data berasal dari populasi berdistribusi normal. Nilai untuk Produktivitas (Y) dengan tingkat signifikan diperoleh data $0,621 > 0,05$ maka data berasal dari populasi berdistribusi normal.

4.3.2 Hasil Uji Linieritas

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

Tabel 4.13

Hasil Uji Linieritas

Variabel	Sig	Alpha	Kondisi	Simpulan
Lingkungan kerja Non Fisik Terhadap Produktivitas	0,464	0,05	Sig > alpha	Linear
Kompensasi finansial Terhadap Produktivitas	0,092	0,05	Sig > alpha	Linear

Sumber : Data Diolah, 2021

1. Lingkungan kerja Non Fisik (X1) Terhadap Produktivitas (Y)

Berdasarkan tabel 4.13 hasil perhitungan ANOVA table didapat nilai Sig pada baris *Deviantion from linierity* $0,464 > 0,05$ maka H_0 diterima yang menyatakan model regresi berbentuk linier.

2. Kompensasi Finansial (X1) Terhadap Produktivitas (Y)

Berdasarkan tabel 4.13 hasil perhitungan ANOVA table didapat nilai Sig pada baris *Deviantion from linierity* $0,092 > 0,05$ maka H_0 diterima yang menyatakan model regresi berbentuk linier.

4.3.3 Hasil Uji Multikolinieritas

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

Tabel 4.14

Hasil Uji Multikolinieritas

Variabel	VIF		Kondisi	Simpulan
Lingkungan kerja Non Fisik	2,499	10	VIF<10	Tidak ada gejala mutikolinieritas
Kompensasi Finansial	2,499	10	VIF<10	Tidak ada gejala mutikolinieritas

Sumber : Data diolah tahun 2021

Dari hasil perhitungan pada table coefficient menunjukkan nilai VIF variabel Lingkungan kerja Non Fisik (X1) = 2,499 dan nilai VIF variabel Kompensasi Finansial (X2) = 2,499. Dari semua variabel menunjukkan nilai VIF setiap variabel < 10 maka tidak terjadi multikolinieritas tinggi antar variabel independen terhadap variabel dependen.

4.4 Hasil Analisis Data

4.4.1 Regresi Linear Berganda

Tabel 4.15

Hasil Regresi Linear Berganda

Variable	B	Sig
(Constant)	3,880	0,176
Lingkungan kerja Non fisik	0,455	0,000
Kompensasi Finansial	0,686	0,000

Berdasarkan tabel 4.15 diatas merupakan hasil perhitungan regresi linier berganda dengan menggunakan program SPSS. Diperoleh hasil persamaan regresi sebagai berikut :

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

$$Y = 3,880 + 0,455 X1 + 0,686 X2$$

1. Nilai konstanta sebesar 3,880 yang berarti bahwa tanpa adanya Lingkungan kerja Non fisik (X1) dan kompensasi finansial (X2), maka besarnya Produktivitas (Y) adalah 3,880 satuan.
2. Koefisien Lingkungan kerja Non fisik (X1)
Jika Lingkungan kerja Non fisik (X1) naik sebesar satu satuan maka Produktivitas (Y) akan meningkat sebesar 0,455 satu satuan.
3. Koefisien Kompensasi Finansial (X2)
Jika Kompensasi Finansial (X2) naik sebesar satu satuan maka Produktivitas (Y) akan menurun sebesar 0,686 satu satuan

4.5 Hasil Uji Hipotesis Secara parsial (Uji t)

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

Tabel 4.16
Hasil Uji Pasial (Uji t)

Variabel	Sig	R	R Square	Alpha	Kondisi	Keterangan
Lingkungan kerja Non fisik Terhadap Produktivitas	0,000	0,865	0,784	0,05	Sig < Alpha	Berpengaruh
Kompensasi finansial Terhadap Produktivitas	0,000	0,884	0,781	0,05	Sig < Alpha	Berpengaruh

Sumber : Data Diolah, 2021

1. Pengaruh Lingkungan kerja Non fisik (X1) Terhadap Produktivitas (Y)

Ho: Lingkungan kerja Non fisik tidak berpengaruh terhadap Produktivitas

H₁: Lingkungan kerja Non fisik berpengaruh terhadap Produktivitas

Kriteria pengujian :

Menentukan dan membandingkan nilai probabilitas (*sig*) dengan nilai α (0,05) dengan perbandingan sebagai berikut:

1. Jika nilai sig < 0,05 maka Ho ditolak
2. Jika nilai sig > 0,05 maka Ho diterima
3. Menentukan simpulan dan hasil uji hipotesis

Berdasarkan tabel 4.16 didapat perhitungan pada Lingkungan kerja Non fisik (X1) diperoleh nilai sig (0,000) < Alpha (0,05) dengan demikian Ho ditolak dan Ha diterima sehingga dapat disimpulkan bahwa Lingkungan kerja Non fisik (X1)

berpengaruh terhadap Produktivitas (Y) dan diperoleh nilai koefisien determinasi r^2 sebesar 0,784 artinya Lingkungan kerja Non fisik dapat menjelaskan Produktivitas sebesar 78,4% dan sisanya 21,6% dijelaskan oleh variabel lain. Nilai r menunjukkan arah hubungan antara Lingkungan kerja Non fisik terhadap Produktivitas memiliki tingkat hubungan sangat tinggi karena nilai r sebesar 0,865 berada pada rentang 0,8000 – 0,10000.

2. Pengaruh Kompensasi Finansial (X2) Terhadap Produktivitas (Y)

Ho: Kompensasi Finansial tidak berpengaruh terhadap Produktivitas

H₁: Kompensasi Finansial berpengaruh terhadap Produktivitas

Kriteria pengujian :

Menentukan dan membandingkan nilai probabilitas (*sig*) dengan nilai α (0,05) dengan perbandingan sebagai berikut:

1. Jika nilai $sig < 0,05$ maka Ho ditolak
2. Jika nilai $sig > 0,05$ maka Ho diterima
3. Menentukan simpulan dan hasil uji hipotesis

Berdasarkan tabel 4.16 didapat perhitungan pada kompensasi finansial (X2) diperoleh nilai sig (0,000) < Alpha (0,05) dengan demikian Ho ditolak dan Ha diterima sehingga dapat disimpulkan bahwa Kompensasi finansial (X2) berpengaruh terhadap Produktivitas (Y) dan diperoleh nilai koefisien determinasi r^2 sebesar 0,884 artinya kompensasi finansial dapat menjelaskan Produktivitas sebesar 78,1% dan sisanya 21,9% dijelaskan oleh variabel lain. Nilai r menunjukkan arah hubungan antara kompensasi finansial terhadap Produktivitas

memiliki tingkat hubungan sangat tinggi karena nilai r sebesar 0,884 berada pada rentan 0,8000 – 1,0000.

4.6 Hasil Uji Hipotesis Secara Simultan (Uji f)

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

Tabel 4.17

Hasil Uji Parsial (Uji f)

Variabel	Sig	Alpha	R	R Square	Kondisi	Keterangan
Lingkungan kerja Non fisik Dan Kompensasi Finansial Terhadap Produktivitas	0,000	0,05	0,929	0,862	Sig < Alpha	Berpengaruh

Sumber : Data Diolah, 2021

Pengaruh Lingkungan kerja Non fisik dan Kompensasi Finansial Terhadap Produktivitas

Ho: Lingkungan kerja Non fisik & Kompensasi Finansial tidak berpengaruh terhadap Produktivitas

Ha: Lingkungan kerja Non fisik & Kompensasi Finansial berpengaruh terhadap Produktivitas

Kriteria pengujian :

Menentukan dan membandingkan nilai probabilitas (*sig*) dengan nilai α (0,05) dengan perbandingan sebagai berikut:

Jika nilai $sig < 0,05$ maka Ho ditolak

Jika nilai $sig > 0,05$ maka Ho diterima

Menentukan simpulan dan hasil uji hipotesis

Berdasarkan tabel 4.17 didapat perhitungan pada Lingkungan kerja Non fisik dan kompensasi finansial diperoleh nilai sig (0,000) < Alpha

(0,05) dengan demikian H_0 ditolak dan H_a diterima sehingga dapat disimpulkan bahwa pada Lingkungan kerja Non fisik dan Kompensasi Finansial secara simultan berpengaruh terhadap Produktivitas dan diperoleh nilai koefisien determinasi r^2 sebesar 0,862 artinya Lingkungan kerja Non fisik dan Kompensasi Finansial dapat menjelaskan Produktivitas sebesar 86,2% dan sisanya 13,8% dijelaskan oleh variabel lain. Nilai r menunjukkan arah hubungan antara Lingkungan kerja Non fisik dan Kompensasi Finansial terhadap Produktivitas memiliki tingkat hubungan sangat tinggi karena nilai r sebesar 0,929 berada pada rentan 0,8000 – 1,0000.

4.7 Pembahasan

Berdasarkan hasil kuisioner, responden dalam penelitian ini sebagian besar karyawan Bagian marketing PT. Wahana Ottomitra Multiartha Tbk Bandar Lampung adalah berjenis kelamin laki laki, dengan range umur 26 – 34 Tahun , pendidikan terakhir SMA dan masa kerja 0 – 2 Tahun.

4.7.1 Lingkungan kerja Non Fisik (X1) Terhadap Produktivitas (Y)

Lingkungan Kerja Non Fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan.

Septianti (2016) menyatakan bahwa lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan.

Dalam penelitian ini ditemukan hasil bahwa variabel lingkungan kerja non fisik berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan, dimana didapat nilai sig yaitu 0,000 lebih kecil dari nilai alpha yaitu 0,05 dan dinyatakan berpengaruh. Lingkungan kerja Non fisik dapat menjelaskan

Produktivitas sebesar 78,4% dan sisanya 21,6% dijelaskan oleh variabel lain.

Hal ini sama dengan penelitian yang dilakukan Sunarsi (2019) menunjukkan Lingkungan Kerja Non Fisik berpengaruh Positif dan signifikan terhadap Produktivitas. Hal ini menunjukkan bahwa beban kerja yang berlebihan dapat mengakibatkan meningkatnya Produktivitas.

4.7.2 Pembahasan Kompensasi Finansial (X2) Terhadap Produktivitas (Y)

Kompensasi Finansial menjadi motivasi terbesar karyawan dalam berkerja. Baik buruknya akan mencerminkan perasaan karyawan terhadap pekerjaannya, baik dalam keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan bagi para karyawan dalam memandang pekerjaan.

Menurut Saputra (2018) menyatakan bahwa kompensasi finansial adalah kompensasi yang diberikan kepada tenaga kerja dalam bentuk uang secara langsung atau tidak langsung dalam periode tertentu. Kompensasi Finansial adalah semua pendapatan yang berbentuk uang atau barang langsung maupun tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang telah diberikan kepada perusahaan. Kompensasi finansial pada umumnya merupakan bentuk imbalan hasil kerja yang berupa atau bisa dinilai dengan angka nominal.

Dalam penelitian ini ditemukan hasil bahwa variabel kompensasi finansial berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan, dimana didapat nilai sig yaitu 0,000 lebih kecil dari nilai alpha yaitu 0,05 dan dinyatakan berpengaruh. Kompensasi finansial dapat menjelaskan

Produktivitas sebesar 78,1% dan sisanya 21,9% dijelaskan oleh variabel lain.

Hal ini sama dengan penelitian yang dilakukan Saprudin (2018) menunjukkan bahwa Kompensasi finansial memiliki pengaruh positif terhadap Produktivitas.

4.7.3 Pembahasan Lingkungan kerja Non Fisik dan Kompensasi Finansial (X2) Terhadap Produktivitas (Y)

Septianti (2016) menyatakan bahwa lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan sesama rekan kerja. Menurut Menurut Saputra (2018) menyatakan bahwa kompensasi finansial adalah kompensasi yang diberikan kepada tenaga kerja dalam bentuk uang secara langsung atau tidak langsung dalam periode tertentu Kompensasi Finansial adalah semua pendapatan yang berbentuk uang atau barang langsung maupun tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang telah diberikan kepada perusahaan. Kompensasi finansial pada umumnya merupakan bentuk imbalan hasil kerja yang berupa atau bisa dinilai dengan angka nominal.

Dalam penelitian ini ditemukan hasil bahwa variabel lingkungan kerja non fisik dan kompensasi finansial berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan, dimana didapat nilai sig yaitu 0,000 lebih kecil dari nilai alpha yaitu 0,05 dan dinyatakan berpengaruh. Kompensasi Finansial dapat menjelaskan Produktivitas sebesar 86,2% dan sisanya 13,8% dijelaskan oleh variabel lain.

Hal ini sama dengan penelitian yang dilakukan Sunarsi (2019) menunjukkan Lingkungan Kerja Non Fisik berpengaruh Positif dan signifikan terhadap Produktivitas. Hal ini sama dengan penelitian yang

dilakukan Saprudin (2018) menunjukkan bahwa Kompensasi finansial memiliki pengaruh positif terhadap Produktivitas.

BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

5.1 Simpulan

Berdasarkan hasil analisis data dan pengujian hipotesis yang telah dilakukan mengenai Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik Dan Kompensasi Finansial Terhadap Produktivitas Karyawan Bagian marketing PT. Wahana Ottomitra Multiartha Tbk Bandar Lampung. Maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Lingkungan Kerja Non Fisik Berpengaruh Positif terhadap Produktivitas karyawan Bagian marketing PT. Wahana Ottomitra Multiartha Tbk Bandar Lampung sebesar 74,8 persen dan sisanya 25,2 persen dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.
2. Kompensasi Finansial berpengaruh Positif terhadap Produktivitas karyawan Bagian marketing PT. Wahana Ottomitra Multiartha Tbk Bandar Lampung sebesar 78,1 persen dan sisanya 21,9 persen dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.
3. Lingkungan Kerja Non Fisik dan Kompensasi Finansial berpengaruh Positif terhadap Produktivitas karyawan Bagian marketing PT. Wahana Ottomitra Multiartha Tbk Bandar Lampung sebesar 86,2 persen dan sisanya 13,8 persen dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

5.2 Saran

5.2.1 Bagi Perusahaan PT. Wahana Ottomitra Multiartha Tbk Bandar Lampung

1. Lingkungan Kerja Non Fisik

Merekomendasikan kepada pimpinan perusahaan PT. Wahana Ottomitra Multiartha Tbk Bandar Lampung untuk meniadakan lanjutnya sifat senioritas yang terjadi di perusahaan PT. Wahana Ottomitra Multiartha Tbk Bandar Lampung karena hal tersebut dapat

membuat menimbulkan rasa ketidak nyamanan dalam berkerja dan akan berdampak kepada produktivitas perusahaan.

2. Kompensasi Finansial

Merekomendasikan kepada pihak Karyawan Bagian marketing PT. Wahana Ottomitra Multiartha Tbk Bandar Lampung khususnya Atasan untuk memperhatikan memperhatikan pola pemberian Insentif yang diberikan agar sesuai nominalnya dengan target yang di tentukan perusahaan dan dalam pembayarannya untuk tidak ditunda.

3. Produktivitas

Merekomendasikan kepada pihak Karyawan Bagian marketing PT. Wahana Ottomitra Multiartha Tbk Bandar Lampung untuk lebih menguasai cara berkerja yang cepat dan efisien dan kepada pihak perusahaan diharapkan dapat memberi dorongan lebih kepada karyawan berupa pelatihan agar produktivitas perusahaan dapat meningkat.

5.2.2 Bagi Penelitian Selanjutnya

Dalam penelitian ini menggunakan variabel Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik Dan Kompensasi Finansial Terhadap Produktivitas karyawan Bagian marketing PT. Wahana Ottomitra Multiartha Tbk Bandar Lampung. Diharapkan agar peneliti selanjutnya agar dapat mengukur produktivitas menggunakan variabel lain. Untuk pengembangan mendatang masih memungkinkan untuk mengukur Produktivitas menambahkan variabel lain seperti Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja. Peneliti juga diharapkan waspada dalam membuat kuesioner harus sesuai dengan instrumen yang ada.

DAFTAR PUSTAKA

- Daramola, A. A. (2019). Relationship between Employee Compensation and Productivity a Case Study of Benin Owena River Basin Development Authority. *International Journal of Business and Management Future*, 3(2),
- Hamdi, H. N. (2013). Faktor-Faktor Lingkungan Kerja Fisik Dan Pengaruhnya Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Harian Lombok Post Di Mataram. *Jurnal Valid Vol*, 10(2), 29-38.
- Handayani, W. N., & Hati, S. W. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Operator Bagian Produksi Pada Perusahaan Manufaktur Di PT ABC BATAM. *Jurnal Aplikasi Administrasi*, 21(1), 08-29.
- IIB Darmajaya, *Petunjuk Penulisan Tugas Akhir /Skripsi, Bandar Lampung. Perguruan Tinggi Informatika & Bisnis IIB Darmajaya Bandar Lampung*, 2018
- Lupiyoadi, Rambat dan Ikhsan, Ridho Bramulya. 2015. *Praktikum Metode Riset Bisnis*, Jakarta: Salemba Empat.
- Magdalena, B. (2012). The Influence of Teaching Empowerment and Motivation towards Lecturers' performance at the Department of Management of IBI Darmajaya Bandar Lampung. *Jurnal Ilmiah ESAI*, 6(3), 115-125.
- Natsir, U. D. (2019). Pengaruh Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Cv Mote Water Filterindodi Kota Makassar. *Economix*, 6(2).
- Panjaitan, M. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. *Jurnal Manajemen*, 3(2), 1-5.

- Saprudin, S. (2018). Pengaruh Pelatihan Dan Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. *Journal of Information System, Applied, Management, Accounting and Research*, 2(2), 35-40.
- Saputra, A. (2018). Pengaruh Kompensasi Finansial Dan Non Finansial Terhadap Produktivitas Kerja Pada Bank Sumut Cabang Syariah Medan.
- Septianti, Dian (2016). Pengaruh Penerapan Lingkungan Kerja Fisik Dan Non Fisik Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Kantor Camat. *Jurnal Adminika Volume*, 2(1).
- Setiyanto, A. I., & Natalia, N. (2017). Impact of Work Environment on Employee Productivity in Shipyard Manufacturing Company. *Journal of Applied Accounting and Taxation*, 2(1), 31-36.
- Sugiono, (2015). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Penerbit : Alfabeta, Bandung.
- Tanri, L. (2018). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Kompensasi terhadap Produktivitas Kerja Karyawan CV Tiga Permata. *Agora*, 6(2).
- Wahyuningsih, S. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja. *Warta Dharmawangsa*, (57).
- Wibasuri, A. Analisis Pengaruh Kompensasi Finansial dan Kompensasi Non Finansial terhadap Kinerja Dosen di Informatics And Business Institute Darmajaya.
- Yuliannisa, S. N., Basrindu, G., & Yani, A. (2018). Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Di Pt Inter Pan Pasifik Futures Banjarmasin. *Administraus*, 2(1), 93-106.
- Arpan, Y., & Suwandi, S. (2020). Analisis Kinerja Dosen Tetap Pada Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (Stie) Di Provinsi Lampung. *Gema: Jurnal Gentiaras Manajemen dan Akuntansi*, 12(2), 153-164.

LAMPIRAN

Bandar Lampung, 28 Januari 2021

Hal : Permohonan Bantuan Pengisian Kuesioner

Kepada Yth :
Bapak/ Ibu
Di Tempat

Dengan ini saya :

Nama : Rastifia Lukita
NPM : 1712110052
Jurusan : S1 Manajemen
Dosen Pembimbing : Muprihan Thaib, S.Sos.,M.M
E-mail : Rastifia@gmail.com

Dengan Hormat,

Bersama ini saya sampaikan bahwa saya bermaksud mengadakan penelitian pada Karyawan Bagian Marketing Pada PT. Wahana Ottomitra Multiartha Bandar Lampung Penelitian ini dilaksanakan dalam rangka penulisan skripsi sebagai salah satu syarat dalam penyelesaian studi pada program Sarjana IIB Darmajaya. Konsentrasi Manajemen Sumber Daya Manusia. Tentang **“PENGARUH LINGKUNGAN KERJA NON FISIK DAN KOMPENSASI FINANSIAL TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN BAGIAN MARKETING PADA PT. WAHANA OTTOMITRA MULTIARTHA BANDAR LAMPUNG”**.

Sehubungan dengan maksud di atas, saya mengharapkan bantuan saudara untuk bersedia mengisi instrumen 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 saya menjamin kerahasiaan dari jawaban saudara.

Bantuan dan partisipasi saudara merupakan sumbangan yang sangat berharga bagi terselenggaranya penelitian ilmiah ini. Untuk itu semuanya saya ucapkan terima kasih.

Hormat Saya,

Rastifia Lukita
NPM. 171211005

KUESIONER

Pertanyaan di bawah ini dalam rangka penelitian skripsi dengan judul :

“PENGARUH LINGKUNGAN KERJA NON FISIK DAN KOMPENSASI FINANSIAL TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN BAGIAN MARKETING PADA PT. WAHANA OTTOMITRA MULTIARTHA BANDAR LAMPUNG”.

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

No. Res :

IDENTITAS RESPONDEN

1. Nama Responden :
(boleh/tidak diisi)
2. Umur : 17 – 25 tahun 35 – 43 tahun
 26 – 34 tahun
3. Jenis Kelamin : Laki – Laki Perempuan
4. Pendidikan Terakhir : SMA
 Diploma
 S1
5. Masa Kerja : 0 – 2 tahun 5 – 6 tahun
 3 – 4 tahun > 7 tahun

DAFTAR PERNYATAAN

Lingkungan Kerja Non Fisik (X₁)

No	Pernyataan	Jawaban				
		SS	S	CS	TS	STS
Struktur Tugas						
1.	Perusahaan tidak membedakan pembagian tugas antar karyawan satu dengan lainnya.					
2.	Pemberian tugas kerja sesuai dengan jobdesk yang seharusnya diterima.					
Tanggung Jawab Kerja						
3.	Selalu tepat waktu dalam mengerjakan pekerjaan yang diberikan.					
4.	Berani mengambil resiko dalam melaksanakan pekerjaan yang diberikan.					
Perhatian Dan Dukungan Pimpinan						
5.	Dukungan dan perhatian pimpinan tentang pekerjaan dapat memperlancar aktifitas kerja.					
6.	Sistem pemberian fasilitas kerja perusahaan memudahkan saya dalam bekerja.					
Kerjasama Antar Kelompok						
7.	Saling tolong menolong di dalam maupun di luar pekerjaan ketika rekan kerja mengalami permasalahan.					
8.	Hubungan kerja antara atasan dengan bawahan berjalan dengan baik.					

Kelancaran Komunikasi					
9.	Komunikasi dan toleransi sesama karyawan berjalan dengan baik.				
10.	Tidak menerima adanya sifat senioritas dari karyawan lain.				

Kompensasi Finansial (X₂)

No	Pernyataan	Jawaban				
		SS	S	CS	TS	STS
Gaji						
1.	Gaji pokok yang diberikan perusahaan sesuai dengan tugas dan tanggung jawab karyawan.					
2.	Perusahaan memberikan gaji pokok tepat waktu.					
Upah						
3.	Upah yang diberikan perusahaan sudah sesuai dengan kesepakatan.					
4.	Seluruh karyawan menerima upah yang sama.					
Insentif						
5.	Insentif yang diberikan perusahaan sesuai dengan target yang di tentukan perusahaan.					
6.	Perusahaan memberikan insentif sesuai dengan kebijakan yang telah ditetapkan perusahaan.					
Bonus						

7.	Perusahaan memberikan bonus jika pencapaian karyawan meningkat.					
8.	Prestasi kerja sangat berdampak kepada pemberian bonus karyawan.					

Produktivitas (Y)

No	Pernyataan	Jawaban				
		SS	S	CS	TS	STS
Kemampuan						
1.	Kesempurnaan hasil pekerjaan menjadi target mutlak pencapaian karyawan.					
2.	Menguasai keterampilan yang sangat baik dalam melaksanakan pekerjaan pekerjaan.					
Meningkatkan Hasil Yang Dicapai						
3.	Merasa konsumen selalu puas dengan pelayanan yang diberikan					
4.	Jumlah dari hasil pekerjaan yang ditangani selalu memenuhi target yang telah ditetapkan.					
Semangat Kerja						
5.	Selalu berusaha memperbaiki kesalahan yang dilakukan dalam melaksanakan pekerjaan.					
6.	Merasa bangga dengan pekerjaan yang dibebankan kepada saya.					
Pengembangan Diri						

7.	Tidak mudah merasa puas dengan pencapaian yang telah di lakukan					
8.	Selalu menerima tantangan baru yang diajukan perusahaan.					
Mutu						
9.	Mutu dari hasil kerja selalu memenuhi standar yang telah ditetapkan.					
10.	Selalu berusaha untuk meningkatkan mutu lebih baik dari yang telah berlalu.					
Efisiensi						
11.	Selalu berusaha menjadi yang terbaik dibandingkan karyawan lain.					
12.	Selalu berusaha melakukan yang terbaik dalam setiap pekerjaan guna kemajuan perusahaan.					

Lampiran II

Hasil Jawaban Responden

Hasil jawaban Responden Lingkungan Kerja Non Fisik (X1)

LKNF1	LKNF2	LKNF3	LKNF4	LKNF5	LKNF6	LKNF7	LKNF8	LKNF9	LKNF10	TOTAL LKNF
4	4	5	5	5	4	5	5	5	4	46
4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	47
3	4	5	4	4	4	3	4	5	4	40
3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	37
5	4	4	4	4	4	5	4	5	2	41
3	4	4	4	4	4	5	4	5	3	40
1	4	4	4	3	4	4	3	3	3	33
2	2	2	4	2	4	4	4	4	2	30
2	2	2	4	2	4	4	4	4	2	30
3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	37
3	2	4	4	3	3	1	3	2	3	28
2	2	3	4	3	2	1	2	1	1	21
3	3	4	4	3	3	3	3	4	4	34
3	3	4	3	4	4	3	4	3	3	34
4	5	5	5	5	4	5	4	4	3	44
4	4	5	5	5	4	4	4	4	5	44
4	4	5	5	5	5	5	5	4	4	46
4	4	5	5	5	4	4	4	4	3	42
3	3	5	4	4	4	3	5	2	3	36
4	4	5	5	5	4	4	4	3	3	41
4	4	4	5	5	5	4	5	4	3	43
3	3	4	5	4	4	4	4	5	3	39
4	3	5	5	4	5	4	5	4	3	42
4	4	5	4	5	4	4	4	4	3	41
4	4	4	5	4	4	3	4	3	3	38
4	3	5	5	4	5	3	5	3	4	41
4	4	5	5	4	5	3	5	3	4	42
2	3	4	5	5	4	4	4	4	3	38
3	3	4	3	4	4	3	4	3	3	34
4	5	5	5	5	3	5	4	4	3	43
1	2	2	4	2	4	4	4	4	2	29
3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	37
3	2	4	4	3	3	1	3	2	3	28
107	114	138	145	132	132	122	134	119	103	1246

Hasil jawaban Responden Kompensasi Finansial (X2)

KF1	KF2	KF3	KF4	KF5	KF6	KF7	KF8	TOTAL KF
4	4	4	5	4	4	5	5	35
4	4	5	4	4	4	4	5	34
4	4	4	4	3	4	5	4	32
4	4	4	4	3	4	4	4	31
2	2	2	2	5	4	4	4	25
1	1	1	4	1	4	4	4	20
4	4	4	3	1	4	4	4	28
4	4	4	4	1	2	2	4	25
4	4	4	4	1	2	2	4	25
3	3	4	4	3	4	4	4	29
2	2	4	4	3	2	4	4	25
2	2	4	3	2	2	3	4	22
2	2	4	4	3	3	4	4	26
3	4	3	4	3	3	4	3	27
4	4	5	5	4	5	5	5	37
4	4	5	5	4	4	5	5	36
4	3	5	5	4	4	5	5	35
5	5	5	5	4	4	5	5	38
3	4	5	4	3	3	5	5	32
3	3	4	4	4	4	5	5	32
3	4	5	5	4	4	4	5	34
4	3	4	5	3	3	4	5	31
4	3	5	5	4	3	5	5	34
4	5	5	5	4	4	5	4	36
3	4	4	4	4	4	4	5	32
3	3	5	4	4	3	5	5	32
4	4	5	4	4	4	5	5	35
3	3	4	4	2	3	4	5	28
3	4	3	4	3	3	4	3	27
4	4	5	5	4	5	5	5	37
4	4	4	4	1	2	2	4	25
3	3	4	4	3	4	4	4	29
2	2	4	4	3	2	4	4	25
110	113	137	138	103	114	138	146	999

Hasil jawaban Responden Produktivitas (Y)

P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	TOTAL P
5	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	51
4	3	4	4	4	5	4	5	4	3	4	4	48
2	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	44
3	3	3	4	4	4	4	4	3	3	3	4	42
5	2	2	2	2	2	4	4	5	3	3	3	37
5	2	2	2	2	3	4	5	5	2	2	2	36
2	3	3	4	4	4	3	4	2	3	3	4	39
4	2	2	4	4	4	2	4	4	2	2	4	38
4	2	2	4	4	4	2	4	4	2	2	4	38
3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	39
2	3	2	2	2	4	3	3	2	3	3	2	31
2	2	2	2	3	4	3	3	1	1	2	2	27
4	4	3	2	2	4	3	3	4	4	3	2	38
3	3	3	3	4	3	4	4	3	3	3	3	39
4	3	4	4	4	5	5	4	4	3	4	4	48
4	5	4	4	4	5	5	4	4	5	4	4	52
4	4	4	4	3	5	5	5	4	4	4	4	50
4	3	4	5	5	5	5	4	4	3	4	5	51
2	3	3	3	4	5	4	5	2	3	3	3	40
3	3	3	3	3	4	5	4	3	3	3	3	40
4	3	3	3	4	5	5	5	4	3	3	3	45
5	3	3	4	3	4	4	4	5	3	3	4	45
4	3	3	4	3	5	4	5	4	3	3	4	45
4	3	4	4	5	5	5	4	4	3	4	4	49
3	3	3	3	4	4	4	4	3	3	3	3	40
3	4	3	3	3	5	4	5	3	4	3	3	43
3	4	4	4	4	5	4	5	3	4	4	4	48
4	3	4	3	3	4	5	4	4	3	4	3	44
3	3	3	3	4	3	4	4	3	3	3	3	39
4	3	4	4	4	5	5	3	4	3	4	4	47
4	2	2	4	4	4	2	4	4	2	2	4	38
3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	39
2	3	2	2	2	4	3	3	2	3	2	2	30
115	101	102	111	115	139	131	135	114	101	104	112	1380

Lampiran III

Hasil Uji Karakteristik Responden

Jenis Kelamin

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Laki-Laki	33	100,0	100,0	100,0

Usia

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 17 Tahun – 25 Tahun	8	24,2	24,2	24,2
Valid 26 Tahun – 34 Tahun	13	39,4	39,4	63,6
Valid 35 Tahun – 43 Tahun	12	36,4	36,4	100,0
Total	33	100,0	100,0	

Pendidikan Terakhir

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid SMA	24	72,7	72,7	72,7
Valid D3	5	15,2	15,2	87,9
Valid S1	4	12,1	12,1	100,0
Total	33	100,0	100,0	

Lama Kerja

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 0 – 2 Tahun	20	60,6	60,6	60,6
3 – 4 Tahun	10	30,3	30,3	90,9
5 – 6 Tahun	3	9,1	9,1	100,0
Total	33	100,0	100,0	

Lampiran IV

Hasil Uji Frekuensi Jawaban Variabel

Hasil Uji Frekuensi Jawaban Lingkungan Kerja Fisik (X1)

LKNF1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	2	6,1	6,1	6,1
2	4	12,1	12,1	18,2
3	12	36,4	36,4	54,5
4	14	42,4	42,4	97,0
5	1	3,0	3,0	100,0
Total	33	100,0	100,0	

LKNF2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2	6	18,2	18,2	18,2
3	8	24,2	24,2	42,4
4	17	51,5	51,5	93,9
5	2	6,1	6,1	100,0
Total	33	100,0	100,0	

LKNF3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
2	3	9,1	9,1	9,1
3	1	3,0	3,0	12,1
Valid 4	16	48,5	48,5	60,6
5	13	39,4	39,4	100,0
Total	33	100,0	100,0	

LKNF4

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
3	2	6,1	6,1	6,1
Valid 4	16	48,5	48,5	54,5
5	15	45,5	45,5	100,0
Total	33	100,0	100,0	

LKNF5

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
2	3	9,1	9,1	9,1
3	5	15,2	15,2	24,2
Valid 4	14	42,4	42,4	66,7
5	11	33,3	33,3	100,0
Total	33	100,0	100,0	

LKNF6

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
2	1	3,0	3,0	3,0
3	4	12,1	12,1	15,2
Valid 4	22	66,7	66,7	81,8
5	6	18,2	18,2	100,0
Total	33	100,0	100,0	

LKNF7

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
1	3	9,1	9,1	9,1
3	8	24,2	24,2	33,3
Valid 4	15	45,5	45,5	78,8
5	7	21,2	21,2	100,0
Total	33	100,0	100,0	

LKNF8

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
2	1	3,0	3,0	3,0
3	4	12,1	12,1	15,2
Valid 4	20	60,6	60,6	75,8
5	8	24,2	24,2	100,0
Total	33	100,0	100,0	

LKNF9

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	1	3,0	3,0	3,0
2	3	9,1	9,1	12,1
3	10	30,3	30,3	42,4
4	13	39,4	39,4	81,8
5	6	18,2	18,2	100,0
Total	33	100,0	100,0	

LKNF10

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	1	3,0	3,0	3,0
2	4	12,1	12,1	15,2
3	20	60,6	60,6	75,8
4	6	18,2	18,2	93,9
5	2	6,1	6,1	100,0
Total	33	100,0	100,0	

Hasil Uji Frekuensi Jawaban Kompensasi Finansial (X2)**KF1**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	1	3,0	3,0	3,0
2	5	15,2	15,2	18,2
3	10	30,3	30,3	48,5
4	16	48,5	48,5	97,0
5	1	3,0	3,0	100,0
Total	33	100,0	100,0	

KF2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	1	3,0	3,0	3,0
2	5	15,2	15,2	18,2
3	8	24,2	24,2	42,4
4	17	51,5	51,5	93,9
5	2	6,1	6,1	100,0
Total	33	100,0	100,0	

KF3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	1	3,0	3,0	3,0
2	1	3,0	3,0	6,1
3	2	6,1	6,1	12,1
4	17	51,5	51,5	63,6
5	12	36,4	36,4	100,0
Total	33	100,0	100,0	

KF4

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2	1	3,0	3,0	3,0
3	2	6,1	6,1	9,1
4	20	60,6	60,6	69,7
5	10	30,3	30,3	100,0
Total	33	100,0	100,0	

KF5

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	5	15,2	15,2	15,2
2	2	6,1	6,1	21,2
3	11	33,3	33,3	54,5
4	14	42,4	42,4	97,0
5	1	3,0	3,0	100,0
Total	33	100,0	100,0	

KF6

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2	6	18,2	18,2	18,2
3	8	24,2	24,2	42,4
4	17	51,5	51,5	93,9
5	2	6,1	6,1	100,0
Total	33	100,0	100,0	

KF7

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2	3	9,1	9,1	9,1
3	1	3,0	3,0	12,1
4	16	48,5	48,5	60,6
5	13	39,4	39,4	100,0
Total	33	100,0	100,0	

KF8

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
3	2	6,1	6,1	6,1
Valid 4	15	45,5	45,5	51,5
5	16	48,5	48,5	100,0
Total	33	100,0	100,0	

Hasil Uji Frekuensi Jawaban Produktivitas (Y)**P1**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
2	6	18,2	18,2	18,2
Valid 3	9	27,3	27,3	45,5
4	14	42,4	42,4	87,9
5	4	12,1	12,1	100,0
Total	33	100,0	100,0	

P2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
2	6	18,2	18,2	18,2
Valid 3	20	60,6	60,6	78,8
4	6	18,2	18,2	97,0
5	1	3,0	3,0	100,0
Total	33	100,0	100,0	

P3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
2	8	24,2	24,2	24,2
Valid 3	14	42,4	42,4	66,7
4	11	33,3	33,3	100,0
Total	33	100,0	100,0	

P4

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
2	6	18,2	18,2	18,2
3	10	30,3	30,3	48,5
Valid 4	16	48,5	48,5	97,0
5	1	3,0	3,0	100,0
Total	33	100,0	100,0	

P5

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
2	5	15,2	15,2	15,2
3	9	27,3	27,3	42,4
Valid 4	17	51,5	51,5	93,9
5	2	6,1	6,1	100,0
Total	33	100,0	100,0	

P6

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
2	1	3,0	3,0	3,0
3	3	9,1	9,1	12,1
Valid 4	17	51,5	51,5	63,6
5	12	36,4	36,4	100,0
Total	33	100,0	100,0	

P7

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
2	3	9,1	9,1	9,1
3	5	15,2	15,2	24,2
Valid 4	15	45,5	45,5	69,7
5	10	30,3	30,3	100,0
Total	33	100,0	100,0	

P8

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
3	5	15,2	15,2	15,2
Valid 4	20	60,6	60,6	75,8
5	8	24,2	24,2	100,0
Total	33	100,0	100,0	

P9

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	1	3,0	3,0	3,0

	2	5	15,2	15,2	18,2
	3	9	27,3	27,3	45,5
	4	14	42,4	42,4	87,9
	5	4	12,1	12,1	100,0
	Total	33	100,0	100,0	

P10

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	1	3,0	3,0	3,0
2	4	12,1	12,1	15,2
3	21	63,6	63,6	78,8
4	6	18,2	18,2	97,0
5	1	3,0	3,0	100,0
Total	33	100,0	100,0	

P11

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2	6	18,2	18,2	18,2
3	16	48,5	48,5	66,7
4	11	33,3	33,3	100,0
Total	33	100,0	100,0	

P12

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2	5	15,2	15,2	15,2
3	11	33,3	33,3	48,5
4	16	48,5	48,5	97,0
5	1	3,0	3,0	100,0
Total	33	100,0	100,0	

KF6	Pearson Correlation	,283	,293	,148	,278	,556**	1	,663**	,389*	,660**
	Sig. (2-tailed)	,111	,098	,411	,118	,001		,000	,025	,000
	N	33	33	33	33	33	33	33	33	33
KF7	Pearson Correlation	,159	,131	,356*	,410*	,742**	,663**	1	,488**	,720**
	Sig. (2-tailed)	,376	,469	,042	,018	,000	,000		,004	,000
	N	33	33	33	33	33	33	33	33	33
KF8	Pearson Correlation	,362*	,166	,611**	,481**	,472**	,389*	,488**	1	,682**
	Sig. (2-tailed)	,038	,355	,000	,005	,006	,025	,004		,000
	N	33	33	33	33	33	33	33	33	33
KOMPENSSI FINANSIAL	Pearson Correlation	,704**	,649**	,754**	,682**	,704**	,660**	,720**	,682**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	33	33	33	33	33	33	33	33	33

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

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

P7	Pearson Correlation	,271	,486**	,760**	,222	,224	,332	1	,275	,287	,504**	,772**	,233	,695**
	Sig. (2-tailed)	,127	,004	,000	,214	,210	,059		,122	,105	,003	,000	,192	,000
	N	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33
P8	Pearson Correlation	,240	,128	,241	,296	,211	,292	,275	1	,279	,187	,177	,303	,455**
	Sig. (2-tailed)	,179	,478	,176	,095	,239	,099	,122		,117	,298	,324	,087	,008
	N	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33
P9	Pearson Correlation	,986**	-	,189	,286	,027	,050	,287	,279	1	,129	,207	,359*	,525**
	Sig. (2-tailed)	,000	,824	,293	,107	,881	,783	,105	,117		,475	,248	,040	,002
	N	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33
P10	Pearson Correlation	,046	,942**	,646**	,217	,052	,315	,504**	,187	,129	1	,686**	,223	,613**
	Sig. (2-tailed)	,800	,000	,000	,225	,775	,074	,003	,298	,475		,000	,211	,000
	N	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33
P11	Pearson Correlation	,167	,666**	,949**	,490**	,399*	,471**	,772**	,177	,207	,686**	1	,503**	,825**
	Sig. (2-tailed)	,353	,000	,000	,004	,022	,006	,000	,324	,248	,000		,003	,000
	N	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33
P12	Pearson Correlation	,325	,181	,561**	,978**	,746**	,442*	,233	,303	,359*	,223	,503**	1	,762**
	Sig. (2-tailed)	,065	,314	,001	,000	,000	,010	,192	,087	,040	,211	,003		,000
	N	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33
PRO DUK TIVIT AS	Pearson Correlation	,480**	,579**	,872**	,760**	,577**	,585**	,695**	,455**	,525**	,613**	,825**	,762**	1
	Sig. (2-tailed)	,005	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,008	,002	,000	,000	,000	
	N	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33

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

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

Lampiran VI
Hasil Uji Reliabilitas

Lingkungan Kerja Non Fisik (X1)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,890	10

Kompensasi Finansial (X2)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,839	8

Produktivitas (Y)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,866	12

Lampiran VII

Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		LINGKUNGAN KERJA NON FISIK	KOMPENSSI FINANSIAL	PRODUKTIVIT AS
N		33	33	33
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	37,76	30,27	41,82
	Std. Deviation	6,124	4,791	6,162
Most Extreme Differences	Absolute	,128	,126	,131
	Positive	,079	,107	,131
	Negative	-,128	-,126	-,116
Kolmogorov-Smirnov Z		,734	,722	,754
Asymp. Sig. (2-tailed)		,655	,675	,621

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Lampiran VIII
Hasil Uji Lineritas

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
(Combined)			1060,492	16	66,281	6,868	,000
PRODUKTIVITAS *	Between Groups	Linearity	909,183	1	909,183	94,206	,000
LINGKUNGAN KERJA NON FISIK		Deviation from Linearity	151,309	15	10,087	1,045	,464
	Within Groups		154,417	16	9,651		
	Total		1214,909	32			

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
(Combined)			1095,709	13	84,285	13,435	,000
PRODUKTIVITAS * KOMPENSSI FINANSIAL	Between Groups	Linearity	948,366	1	948,366	151,166	,000
		Deviation from Linearity	147,343	12	12,279	1,957	,092
	Within Groups		119,200	19	6,274		
	Total		1214,909	32			

Lampiran IX

Hasil Uji Multikolinieritas

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	3,880	2,799		1,386	,176		
1 LINGKUNGAN	,455	,108	,452	4,218	,000	,400	2,499
KERJA NON FISIK							
KOMPENSSI	,686	,138	,534	4,982	,000	,400	2,499
FINANSIAL							

a. Dependent Variable: PRODUKTIVITAS

Lampiran X

Hasil Uji Regresi Berganda

Uji T

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,865 ^a	,748	,740	3,140

a. Predictors: (Constant), LINGKUNGAN KERJA NON FISIK

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	909,183	1	909,183	92,189	,000 ^b
	Residual	305,726	31	9,862		
	Total	1214,909	32			

a. Dependent Variable: PRODUKTIVITAS

b. Predictors: (Constant), LINGKUNGAN KERJA NON FISIK

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	8,954	3,466		2,583	,015
	LINGKUNGAN KERJA NON FISIK	,870	,091	,865	9,602	,000

a. Dependent Variable: PRODUKTIVITAS

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,884 ^a	,781	,774	2,932

a. Predictors: (Constant), KOMPENSSI FINANSIAL

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	948,366	1	948,366	110,299	,000 ^b
	Residual	266,543	31	8,598		
	Total	1214,909	32			

a. Dependent Variable: PRODUKTIVITAS

b. Predictors: (Constant), KOMPENSSI FINANSIAL

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	7,420	3,315		2,239	,033
	KOMPENSSI FINANSIAL	1,136	,108	,884	10,502	,000

a. Dependent Variable: PRODUKTIVITAS

Uji F

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,929 ^a	,862	,853	2,362

a. Predictors: (Constant), KOMPENSSI FINANSIAL, LINGKUNGAN KERJA NON FISIK

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1047,590	2	523,795	93,916	,000 ^b
	Residual	167,319	30	5,577		
	Total	1214,909	32			

a. Dependent Variable: PRODUKTIVITAS

b. Predictors: (Constant), KOMPENSSI FINANSIAL, LINGKUNGAN KERJA NON FISIK

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3,880	2,799		1,386	,176
	LINGKUNGAN KERJA NON FISIK	,455	,108	,452	4,218	,000
	KOMPENSSI FINANSIAL	,686	,138	,534	4,982	,000

a. Dependent Variable: PRODUKTIVITAS