

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS
PADA PT. ADIRA DINAMIKA MULTI FINANCE
CABANG MAKASSAR 1**

Diajukan Oleh :

WIWIN SAPUTRA

4517 012 149



SKRIPSI

Untuk Memenuhi Salah Satu Persyaratan

Guna Memperoleh Gelar

Sarjana Ekonomi

PROGRAM STUDI MANAJEMEN FAKULTAS EKONOMI

UNIVERSITAS BOSOWA

MAKASSAR

2019

HALAMAN PENGESAHAN

Judul : Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas pada PT.

Adira Dinamika Multi Finance Cabang Makassar 1

Nama Mahasiswa : Wiwin Saputra

Stambuk/NIM : 4517 012 149

Fakultas : Ekonomi

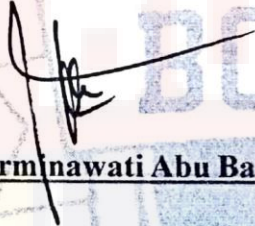
Program Studi : Manajemen

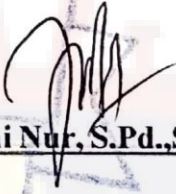
Tempat Penelitian : PT. Adira Dinamika Multi Finance Cabang Makassar 1

Telah disetujui :

Pembimbing I

Pembimbing II


Dr. Hj. Herminawati Abu Bakar, SE.,MM


Indrayani Nur, S.Pd.,SE.,M.Si

Mengetahui dan Mengesahkan :

Sebagai Salah Satu Syarat Memperoleh Gelar
Sarjana Ekonomi Pada Universitas Bosowa Makassar

Dekan Fakultas Ekonomi
Universitas Bosowa

Ketua Program Studi
Manajemen


Dr. H.A. Arifudin Mane, SE., M.Si., SH., M.H


Indrayani Nur, S.Pd.,SE.,M.Si

Tanggal Pengesahan :

PERNYATAAN KEORISINAL SKRIPSI

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Wiwin Saputra

Nim : 4517 012 149

Jurusan : Manajemen

Fakultas : Ekonomi

Judul : Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas pada PT. Adira Dinamika Multi Finance Cabang Makassar 1.

Menyatakan dengan sebenarnya bahwa penulisan skripsi ini berdasarkan hasil penelitian, pemikiran dan pemaparan dari saya adalah karya ilmiah saya sendiri dan sepanjang pengetahuan saya didalam naskah skripsi ini tidak pernah diajukan oleh orang lain untuk memperoleh gelar akademik disuatu perguruan tinggi, dan tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali secara tertulis dikutip dalam naskah ini dan disebut dalam sumber kutipan daftar pustaka.

Demikian pernyataan ini saya buat dalam keadaan sadar dan tanpa paksaan sama sekali.

Makassar, September 2019

Mahasiswa yang bersangkutan



Wiwin Saputra

***THE EFFECT OF WORK ENVIRONMENT ON PRODUCTIVITY IN PT. ADIRA
DINAMIKA MULTI FINANCE
MAKASSAR BRANCH 1***

By :

WIWIN SAPUTRA

Study Program Management

Faculty of Economics

Bosowa University

ABSTRACT

WIWIN SAPUTRA.2019.Scription. Effect Of Work Environment on Productivity at PT Adira Dinamika Multi Finance Makassar Branch I guided by Dr. Hj. Herminawaty Abu Bakar, SE.,MM and Indrayani Nur, S.Pd., SE., M.Si.

The purpose of this study was to determine and analyse the influence of the work environment on productivity at PT Adira Dinamika Multi Finance Makassar Branch 1. Data analysis techniques used were descriptive analysis and multiple linear regression analysis.

Based on the test result simultaneously it be concluded that the two variables namely the result work environment does not have a positive and significant effect on productivity while the variable namely the non physical work environment have a positive and significant effect on productivity at PT. Adira Dinamika Multi Finance Makassar Branch 1.

Keywords: *Physical Work Environment, Work Environment Non Physical, Productivity*

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS
PADA PT. ADIRA DINAMIKA MULTI FINANCE
CABANG MAKASSAR 1**

Oleh :

WIWIN SAPUTRA

Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi

Universitas Bosowa Makassar

ABSRTAK

WIWIN SAPUTRA.2019.Skripsi. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas pada PT. Adira Dinamika Multi Finance Cabang Makassar 1 dibimbing oleh Dr. Hj. Herminawati Abu Bakar SE., MM dan Indrayani Nur, S.Pd., SE., M.Si.

Tujuan penelitian adalah untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap produktivitas pada PT. Adira Dinamika Multi Finance Cabang Makassar 1.

Objek penelitian adalah PT. Adira Dinamika Multi Finance Cabang Makassar 1. Teknik analisis data yang digunakan analisis deskriptif dan analisis regresi linear berganda.

Berdasarkan hasil uji secara simultan maka dapat disimpulkan bahwa kedua variabel yakni lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas. Namun hasil uji secara parsial variabel yakni lingkungan kerja fisik tidak berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap produktivitas sedangkan variabel yakni lingkungan kerja non fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas pada PT Adira Dinamika Multi Finance Cabang Makassar 1.

Kata Kunci : Lingkungan Kerja Fisik, Lingkungan Kerja Non Fisik, Produktivitas

KATA PENGANTAR

Untaian puji syukur Alhamdulillah penulis haturkan kehadiran Allah SWT atas segala rahmat dan karunia-Nya, dan teriring salam dan shalawat hanya tercurah kepada Nabi Muhammad SAW, sehingga peniti ini dapat menyelesaikan skripsi ini. Skripsi ini merupakan tugas akhir untuk mencapai gelar Sarjana Ekonomi (SE) pada Fakultas Ekonomi Jurusan Manajemen Universitas Bosowa Makassar, dengan mengambil judul “PENGARUH LINGKUNGAN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS PADA PT ADIRA DINAMIKA MULTI FINANCE CABANG MAKASSAR 1”.

Penulis mengucapkan terima kasih kepada semua pihak yang telah membantu menyelesaikan skripsi ini.

1. Pertama - tama ucapan terima kasih penulis berikan kepada Rektor Universitas Bosowa Bapak Prof. Dr. Ir. Saleh Pallu, M.Eng.
2. Bapak Dr. H. A. Arifuddin Mane, SE., M.Si., SH., MH selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Bosowa.
3. Ibu Dr. Hj. Herminawati Abu Bakar, SE., MM Selaku Wakil Dekan 1 Fakultas Ekonomi Universitas Bosowa.
4. Ibu Indrayani Nur, S.Pd., SE., M.Si selaku Ketua Prodi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Bosowa.
5. Kepada Ibu Dr. Hj. Herminawati Abu Bakar, SE., MM selaku pembimbing I dan Ibu Indrayani Nur, S.Pd., SE., M.Si selaku pembimbing II yang telah meluangkan waktunya untuk memberikan bimbingan dan pengarahan serta bantuan literature kepada penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.

6. Seluruh Dosen Universitas bosowa yang telah membekali penulis dengan berbagai ilmu selama mengikuti perkuliahan sampai akhir penulisan skripsi ini. Beserta seluruh Staff Fakultas Ekonomi Universitas Bosowa, terima kasih atas bantuannya dalam pengurusan Administrasi.

7. Kepada PT Adira Dinamika Multi Finance Cabang Makassar 1 beserta Staffnya yang bersedia memberikan izin untuk melakukan penelitian serta informasi-informasi dan data-data yang berhubungan dengan skripsi ini.

Skripsi ini masih jauh dari sempurna. Apabila terdapat kesalahan-kesalahan dalam skripsi ini, sepenuhnya menjadi tanggungjawab peneliti dan bukan para pemberi bantuan. Kritik dan sarap konstruktif yang telah diberikan oleh semua pihak mendapatkan pahala di sisi Allah SWT, Amin ya rabbal alamin.

Makassar,.....

Penulis

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PENGESAHAN.....	ii
PERNYATAAN KEORISINILAN.....	iii
ABSTRAK	iv
KATA PENGANTAR.....	vi
DAFTAR ISI.....	vii
I PENDAHULUAN	
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah	4
1.3 Tujuan Penelitian.....	4
1.4 Manfaat Penelitian.....	4
II TINJAUAN PUSTAKA	
2.1 Kerangka Teori.....	6
2.1.1 Pengertian Lingkungan Kerja	6
2.1.2 Jenis Lingkungan Kerja.....	7
2.1.3 Manfaat Lingkungan Kerja	17
2.1.4 Produktivitas.....	18
2.1.5 Faktor-Faktor Produktivitas	19
2.1.5 Pengukuran Produktivitas	23
2.2 Kerangka Pikir	24
2.3 Hipotesis.....	25
III METODE PENELITIAN	
3.1 Lokasi Dan Waktu Penelitian.....	26
3.2 Metode Pengumpulan Data	26
3.3 Jenis dan Sumber Data	27
3.1.1 Jenis Data	27
3.1.2 Sumber Data.....	27
3.4 Metode Analisis	27

3.5 Populasi dan Sampel	30
3.6 Definisi Operasional.....	31

IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Umum Perusahaan	
4.1.1 Sejarah PT Adira Dinamika Multi Finance	32
4.1.2 Visi dan Misi	34
4.1.3 Arti Logo	34
4.1.4 Struktur Organisasi.....	36
4.1.5 Job Description.....	38
4.2 Deskripsi Data	42
4.2.1 Deskripsi Karakteristik Responden	42
4.2.2 Deskripsi Tanggapan Responden	47
4.2.3 Uji Instrumen Data	53
4.2.4 Hasil Analisis Regresi Linear Berganda	55
4.2.5 Pengujian Hipotesis	56
4.3 Pembahasan	59

V KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan.....	61
5.2 Saran.....	61

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

	Halaman
TABEL 1.1 JUMLAH KARYAWAN PT ADIRA DINAMIKA MULTI FINANCE CABANG MAKASSAR 1	5
TABEL 4.1 RESPONDEN BERDASARKAN USIA	43
TABEL 4.2 RESPONDEN BERDASARKAN JENIS KELAMIN	44
TABEL 4.3 RESPONDEN BERDASARKAN USIA.....	43
TABEL 4.4 RESPONDEN BERDASARKAN PENDIDIKAN.....	45
TABEL 4.5 RESPONDEN BERDASARKAN STATUS PERKAWINAN	46
TABEL 4.6 TANGGAPAN RESPONDEN MENGENAI LINGKUNGAN KERJA FISIK (X_1).....	47
TABEL 4.7 TANGGAPAN RESPONDEN MENGENAI LINGKUNGAN KERJA NON FISIK (X_2)	49
TABEL 4.8 TANGGAPAN RESPONDEN MENGENAI PRODUKTIVITAS (Y).....	51
TABEL 4.9 HASIL UJI VALIDITAS VARIABEL X.....	53
TABEL 4.10 HASIL UJI VALIDITAS VARIABEL Y	54
TABEL 4.11 HASIL UJI REABILITAS VARIABEL X.....	54
TABEL 4.12 HASIL UJI REABILITAS VARIABEL Y	55
TABEL 4.13 HASIL REGRESI LINEAR BERGANDA ATAS LINGKUNGAN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS ..	56
TABEL 4.14 HASIL UJI SIMULTAN (UJI F).....	57
TABEL 4.15 HASIL UJI PARSIAL (UJI T).....	57
TABEL 4.16 HASIL UJI KOEFISIEN DETERMINASI.....	58

DAFTAR SKEMA

	Halaman
SKEMA 2.1. KERANGKA PIKIR.....	24
SKEMA 4.1. STRUKTUR ORGANISASI PT ADIRA DINAMIKA MULTI FINANCE CABANG MAKASSAR 1.....	37



I PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia dalam suatu perusahaan merupakan faktor penting agar perusahaan tersebut dapat mencapai tujuannya dan tetap unggul. Semua perusahaan pasti menginginkan karyawan-karyawan yang handal dan yang mampu melaksanakan tugasnya secara benar dan bertanggung jawab, Oleh karena itu perusahaan dituntut untuk mengelola dan mengoptimalkan sumber daya manusia yang dimiliki. Menurut Wirawan (2009: 1), sumber daya manusia penting karena berperan untuk menggerakkan dan menyinergikan sumber daya manusia lainnya untuk mencapai tujuan organisasi. Di dalam pengelolaan sumber daya manusia, apabila individu dalam organisasi yaitu sumber daya manusianya dapat berjalan efektif maka organisasi tetap berjalan efektif. Beberapa kegiatan pengelolaan sumber daya manusia misalnya, pengadaan penilaian, perlindungan, memotivasi karyawan, memberdayakan karyawan, peningkatan disiplin, bimbingan, dll. Pengelolaan dan pengoptimalan sumber daya manusia tidak lepas dari faktor karyawan. Organisasi harus mempunyai karyawan-karyawan mempunyai kinerja yang baik. Dengan kata lain kelangsungan suatu organisasi ditentukan oleh kinerja karyawannya.

Menurut Siagan (2002), kinerja karyawan dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu: gaji, lingkungan kerja, budaya organisasi, kepemimpinan dan motivasi kerja, disiplin kerja, kepuasan kerja, komunikasi dan faktor-faktor lainnya.

Dari beberapa faktor di atas, untuk meningkatkan kinerja karyawan salah satunya adalah memperhatikan lingkungan kerja. Organisasi selaku induk kerja harus menyediakan lingkungan kerja yang nyaman dan kondusif yang mampu memancing para karyawan untuk bekerja dengan produktif. Penyediaan lingkungan kerja secara nyaman akan mampu memberikan kepuasan kepada karyawan terhadap pekerjaan yang dilakukan dan memberikan kesan yang mendalam bagi karyawan yang pada akhirnya karyawan akan mempunyai kinerja yang baik. Penelitian mengenai lingkungan kerja yang dilakukan Strek (2005) dalam buku Manajemen Administrasi Perkantoran Modern karangan Badri (2006):207), menjelaskan bahwa lingkungan kerja yang tidak sehat dan nyaman akan menurunkan tingkat produktivitas maupun moral karyawan sehingga akan mempengaruhi tujuan organisasi.

Kondisi lingkungan kerja yang tidak sehat dapat menyebabkan para karyawan mudah stress, tidak semangat untuk bekerja, datang terlambat, demikian juga sebaliknya apabila lingkungan kerja itu sehat maka karyawan tentunya akan semangat dalam bekerja, tidak mudah sakit, mudah untuk berkonsentrasi sehingga pekerjaan menjadi cepat selesai sesuai dengan target. Lingkungan kerja sendiri mempunyai dua dimensi, yaitu dimensi fisik (pewarnaan ruangan, pencahayaan, kebersihan, tata ruang, dll) dan dimensi non fisik (kesejahteraan karyawan, suasana kerja, hubungan antar karyawan, dll). Organisasi harus mampu menyediakan kedua dimensi tersebut dalam

keadaan baik sehingga mampu membuat para karyawan maupun dengan pimpinan untuk mencapai tujuan organisasi.

PT. Adira Dinamika Multi Finance Cabang Makassar 1 merupakan salah satu perusahaan multi finance terdepan yang bergerak dalam bidang Lembaga Pembiayaan, yakni perusahaan yang membiayai pembelian kendaraan roda dua, roda empat maupun barang elektronik lainnya secara kredit, yang mana misi dari PT Adira Dinamika Multi Finance Cabang Makassar 1 yaitu membantu masyarakat Indonesia guna memiliki kendaraan sesuai dengan kebutuhan dan kemampuan dari konsumen tersebut. Dalam mengoptimalkan layanan kepada para nasabahnya, maka PT Adira Dinamika Multi Finance membuka kantor/cabang di beberapa tempat, perusahaan menjalankan kegiatan sesuai kebijakan perusahaan. Menghadapi era globalisasi sekarang ini yang menuntut produktivitas karyawan yang tinggi masih banyak terdapat kendala di lapangan sehingga dapat menghambat misi PT Adira Dinamika Multi Finance Cabang Makassar 1 salah satunya adalah lingkungan kerja yang kurang kondusif.

TABEL 1.1

**JUMLAH KARYAWAN PT ADIRA DINAMIKA MULTI
FINANCE CABANG MAKASSAR 1**

Jenis Kelamin (P/L)	Orang (Karyawan)
Laki-Laki	39 Orang
Perempuan	24 Orang
Jumlah	63 Orang

Sumber: PT Adira Dinamika Multi Finance, 2019

Berdasarkan pernyataan - pernyataan di atas, maka penulis tertarik untuk mengadakan penelitian yang berjudul **“Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Kerja pada PT Adira Dinamika Multi Finance Cabang Makassar I.”**

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah di atas maka penulis dapat merumuskan masalah sebagai berikut: “apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap produktivitas pada PT Adira Dinamika Multi Finance Cabang Makassar I.

1.3 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini yaitu:

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja fisik terhadap produktivitas pada PT Adira Dinamika Multi Finance Cabang Makassar I.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja Non Fisik terhadap produktivitas pada PT Adira Dinamika Multi Finance Cabang Makassar I.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh secara simultan lingkungan kerja terhadap produktivitas pada PT Adira Dinamika Multi Finance Cabang Makassar I .

1.4 Manfaat Penelitian

Hasil peneliu'an ini diharapkan dapat memberikan kegunaan pada beberapa pihak, di antara lain :

1. Sebagai masukan bagi manajemen PT Adira Dinamika Multi Finance Cabang Makassar 1 agar produktivitas kerja dapat lebih ditingkatkan.
2. Bagi penulis, sebagai salah satu syarat menyelesaikan pendidikan, serta menambah ilmu dan sebagai latihan bagi penulis dalam penerapan teori - teori yang diperoleh dari perkuliahan.
3. Sebagai acuan untuk peneliti selanjutnya yang ingin meneliti tentang pengaruh lingkungan kerja terhadap produktivitas.



UNIVERSITAS
BOSOWA

II TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Kerangka Teori

2.1.1 Pengertian Lingkungan Kerja

Pengertian lingkungan kerja menurut Amstrong (Bagus Kisworo, 2012:75), *the work environment consist of the system of work, the design of jobs, working conditions, and the ways in which people are treated at work by their managers and co-workers*. Lingkungan kerja terdiri dari sistem kerja, desain pekerjaan, kondisi kerja, dan cara-cara di mana orang diperlakukan di tempat kerja dengan manajer mereka dan rekan kerja.

Menurut Sedarmayati (2011:21), mendefisikan lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya di mana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok.

Menurut Edy Sutrisno (2011) Lingkungan kerja adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada disekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan. Lingkungan kerja ini meliputi tempat bekerja, fasilitas dan alat bantu pekerjaan, kebersihan, pencahayaan, ketenangan, termasuk juga hubungan kerja antara orang-orang yang ada di tempat tersebut. Kesan yang nyaman akan lingkungan kerja dapat mengurangi rasa kejenuhan dan kebosanan

dalam bekerja. Kenyamanan tersebut tentunya akan berdampak pada peningkatan motivasi dan menghasilkan kepuasan kerja karyawan.

Sebaliknya, ketidaknyamanan dari lingkungan kerja yang dialami oleh karyawan bisa berakibat fatal yaitu menurunnya motivasi kerja karyawan itu sendiri dan menghasilkan ketidakpuasan kerja yang berpengaruh terhadap karyawan dalam bekerja.

2.1.2 Jenis Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja adalah kehidupan sosial, dan fisik dalam perusahaan yang berpengaruh terhadap pekerja dalam melaksanakan tugasnya. Kehidupan manusia tidak lepas dari berbagai keadaan lingkungan sekitarnya, antara manusia dan lingkungan terdapat hubungan yang sangat erat. Dalam hal ini, manusia akan selalu berusaha untuk beradaptasi dengan berbagai keadaan lingkungan sekitarnya. Demikian pula halnya ketika melakukan pekerjaan, karyawan sebagai manusia tidak dapat dipisahkan dari berbagai keadaan disekitar tempatnya bekerja, yaitu lingkungan kerja selama melakukan pekerjaan, setiap karyawan akan berinteraksi dengan berbagai kondisi yang terdapat dalam lingkungan kerja. Secara garis besar jenis lingkungan kerja menjadi dua, yaitu :

a. Lingkungan Kerja Fisik

Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat disekitar yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun secara tidak langsung (Sedarmayanti, 2011: 21). Menurut Nitisemito dan Liang Gie beberapa hal yang dapat

mempengaruhi semangat dan kegairahan kerja antara lain sebagai Berikut: (1) Pewarnaan; (2) Kebersihan; (3) sirkulasi udara; (4) Penerangan; (5) Musik; (6) Keamanan; (7) Kebisingan; (8) Cahaya; (9) Warna; (10) Udara; dan (11) Suara.

Berdasarkan uraian beberapa ahli di atas, maka dapat disimpulkan bahwa indikator-indikator lingkungan kerja fisik adalah sebagai berikut :

I. Penerangan

Penerangan merupakan faktor yang sangat penting karena akan mempengaruhi produktivitas karyawan, kelelahan pada mata akan meningkat apabila tingkat cahaya di tempat kerja tidak sesuai yang akan mengakibatkan karyawan mengalami ketegangan pada matanya, sehingga mempengaruhi fisiknya penerangan tidak sebatas pada penerangan yang menggunakan listrik namun juga penerangan menggunakan sinar matahari. Di Indonesia pada umumnya perusahaan atau lembaga lebih dominan menggunakan sinar matahari sebagai alat penerangan selain hemat energi juga menyehatkan selama dalam batas kewajaran dalam menerima sinarnya. Oleh karena itu, sistem pencahayaan yang efektif harus memperhitungkan kualitas dan kuantitas cahaya yang sesuai dengan tugas, ruangan, serta karyawan itu

Sendiri'. (Badri, 2006: 208).

Sistem penerangan yang harus diperhatikan terbagi menjadi lima jenis. Menurut Badn' (2006): 211), yaitu :

- (1) *Direct*. dengan mengarahkan cahaya 90-100% secara langsung ke arah tempat kerja, sistem ini akan mengakibatkan munculnya silau dan bayangan karena hanya sedikit cahaya yang tersebar.
- (2) *Semidirect*, dengan pencahayaan semidirect 60-90%, cahaya diarahkan ke bawah dan sisanya diarahkan ke atas lalu dipantulkan kembali ke bawah. Sistem ini menghilangkan beberapa bayangan yang merupakan karakteristik sistem cahaya *direct*.
- (3) *Indirect*. Sistem ini direkomendasikan untuk kebanyakan ruang kantor, karena cahaya yang disebarkan mengurangi bayangan dan silau yang ditimbulkan dari penerangan yang digunakan. Dengan sistem ini, 90-100% cahaya pertama diarahkan ke atas dan kemudian menyebar dan memantul ke bawah area kerja.
- (4) *Semidirect*. Sistem ini mengarahkan 60-90% cahaya ke atas dan kemudian dipantulkan ke bawah dan sisanya juga diarahkan ke area kerja. Meskipun sistem ini dapat menghasilkan jumlah cahaya yang lebih dengan tingkat watt yang sama dengan *indirect*, bayangan, dan silau masih menjadi kendala bagi sistem *semiindirect*.
- (5) *General Diffuse*. Sistem ini mengarahkan 40-60% cahaya ke arah area kerja, dan sisanya diarahkan ke bawah. Meskipun sistem ini menghasilkan lebih banyak cahaya pada tingkat watt yang sama dengan *semi indirect*, bayangan dan silau juga lebih banyak daripada menggunakan *semi indirect*.

2. Pewarnaan

Pemilihan warna dapat mempengaruhi mood dan semangat kerja para karyawan. Pewarnaan ruang hendaknya menggunakan warna-warna yang dingin dan lembut dipandang, misalnya warna coklat muda, krem, abu-abu muda, hijau muda, dll. Di samping warna yang

harus diperhatikan, komposisi warna dalam suatu ruangan juga harus diperhatikan, komposisi warna yang tidak sesuai dapat menyebabkan rasa tidak enak ketika memandangnya sehingga akan mengganggu

karyawan. Misalnya warna biru dijumpai dengan warna ungu maka akan terlihat suram.

Pewarnaan tidak hanya seputar pewarnaan dinding ruangan kerja saja melainkan warna seragam, warna peralatan kerja, dan benda-benda disekitar tempat kerja karyawan juga, oleh sebab itu pewarnaan merupakan elemen yang sangat penting dan mempunyai dampak secara tidak langsung terhadap karyawan. Pewarnaan mempunyai dampak terhadap psikologi yang positif maupun negatif bagi karyawan dalam hal produktivitas, kelelahan, moral, tingkah laku, dan ketegangan.

3. Kebersihan

Bagi seorang yang normal kebersihan ruangan merupakan salah satu faktor yang amat penting yang dapat mempengaruhi semangat dalam berkarya. Setiap organisasi atau perusahaan diharapkan selalu menjaga kebersihan lingkungan kerja karena selain mempengaruhi kesehatan tetapi juga dapat mempengaruhi kondisi kejiwaan para karyawannya. Kebersihan bukan hanya tanggung jawab petugas kebersihan melainkan seluruh karyawan yang ada dalam perusahaan tersebut, sehingga setiap perusahaan diharapkan dapat menegakkan disiplin yang berkaitan dengan kebersihan.

4. Sirkulasi udara

Sirkulasi udara merupakan salah satu hal yang patut diperhatikan dalam suatu lembaga atau perusahaan karena sebagian besar waktu akan dihabiskan oleh karyawan di dalam area kerjanya. Sirkulasi udara sangat menentukan kesegaran fisik karyawan. Udara yang tidak mengalami pertukaran akan meningkatkan gas CO₂ tidak segar serta suhu ruangan akan menjadi panas. Tingkat pertukaran udara yang cukup adalah 0,67 meter kubik (Badri. 2006: 220). Ventilasi merupakan salah satu alat untuk mengatur sirkulasi udara yang biasanya banyak digunakan karena selain hemat biaya tetapi juga menghemat energi, selain ventilasi, Air Conditioner (AC) merupakan alat yang sekarang banyak digunakan oleh perusahaan maupun lembaga untuk mengatur suhu ruangan dan kebersihan udara, dengan menggunakan AC dapat menimbulkan kesejukan sehingga menghilangkan kelelahan para karyawan. AC juga berfungsi untuk membersihkan udara karena AC saat ini sudah dibekali dengan kemampuan untuk membersihkan udara dari kuman, debu dan kotoran.

5. Kebisingan

Kebisingan menurut Keputusan Menteri Kesehatan Republik Indonesia Nomor 1405/MENKES/SK/XI/2002 adalah terjadinya bunyi yang tidak dikehendaki sehingga mengganggu atau membahayakan kesehatan. Tata cara untuk menghilangkan kebisingan tersebut menurut keputusan di atas yaitu dengan cara meredam, menyekat, memindahkan, pemeliharaan, penanaman pohon, membuat bukit buatan, dan lain - lain.

Kebisingan merupakan salah satu faktor yang akan mengganggu karyawan dalam hal konsentrasi sehingga dapat menurunkan produktivitas karyawan. Menurut Shomer (Badri, 2006: 216), kebisingan yang terus berulang-ulang akan menyebabkan gangguan fisik dan psikologi misalnya kehilangan pendengaran sementara atau permanen, kelelahan fisik dan mental, keresahan, ketegangan yang dapat meningkatkan tekanan darah serta metabolisme tubuh, dan dalam waktu yang lama dapat menyebabkan masalah kesehatan serius. Tingkat suara dapat diukur dengan satuan desible, dan suara terkecil yang dapat didengar oleh manusia adalah nol desible. Maksimum desible pada area perkantoran adalah 90, di mana 50 desible sering dipilih.

Setiap perusahaan hendaknya menghilangkan kebisingan, setidaknya mengurangi yaitu dengan menggunakan sistem kontrol suara misalnya alat peredam suara, penutup jendela, penutup lantai, dll. Tujuan penggunaan kontrol suara adalah untuk

menghasilkan privasi dalam melakukan pembicaraan dengan tingkat tinggi (rahasia) yang akan tercapai apabila kurang dari 5

persen pembicaraan dilakukan dapat dipahami oleh orang sekitar area tersebut (Badri, 2006: 216). Beberapa teknik yang dapat digunakan dalam mengontrol kebisingan pada mang kantor menurut Quible (Badri, 2006: 217), yaitu sebagai berikut :

(1) Kontruksi yang sesuai. Jumlah kebisingan pada perkantoran dapat dikontrol dengan menggunakan teknik kontruksi bangunan yang efektif. Terdapat dua suara yang akan merambat di udara, yang pertama suara yang merambat melalui udara (disebut suara udara) contohnya suara percakapan dan suara yang dihasilkan oleh beberapa peralatan. Selanjutnya yang kedua melalui struktur bangunan (suara struktural) contohnya getaran peralatan. Berikut kebisingan yang tidak diinginkan, (a) Memasang jaringan yang terhubung dengan jaringan utama dari sistem HVAC. Hal ini diharapkan akan mengurangi tingkat kebisingan yang dihasilkan oleh sistem tersebut; (b) Penggunaan jendela dan pintu yang rapat dan memiliki seal yang terbuat dari karet sehingga suara lebih dapat diredam dan tidak mudah keluar dari ruangan; (c) Membangun udara diam (silent air) pada beberapa struktur bangunan yaitu dengan menempatkan ruang berongga sehingga suara dapat teredam kedalamnya. Hal ini akan mengurangi jumlah

suara yang merambat dari suatu ruangan ke ruangan lain; (d) penggunaan material konstruksi yang dapat mengurangi kemungkinan terjadinya getaran suara seperti penggunaan kayu atau aluminium pada jendela yang lebih empuk dibandingkan baja atau sebagainya.

(2) Penggunaan material peredam suara. Saat ini, banyak jenis material peredam suara yang tersedia dan kebanyakan berupa penutup untuk atap, tembok, jendela dan lantai. Tingkat peredam suara diukur dengan menggunakan noise reduction coefficient (NRC), yang kebanyakan materialnya mempunyai ukuran 50 sampai 90. Nilai 50 berarti 50 persen suara teredam oleh material tersebut. Untuk tujuan meredam suara, material di bawah 75 kurang efektif. Ada 3 kriteria yang dapat digunakan dalam memilih material yang mampu menghasilkan peredaman suara yang optimal, antara lain peredaman yaitu tingkat suara yang dapat diredam oleh material. Tingkat peredaman diukur oleh noise reduction coefficient, pemantulan yaitu tingkat pemantulan materi yang dimiliki material, yaitu suara yang tidak diserap dan dipantulkan kembali ke udara, dan isolasi yang tingkat material yang dapat menghalangi suara melewati material tersebut.

(3) Alat peredam suara. Alat peredam suara dapat diletakkan pada beberapa mesin perkantoran contohnya mesin tik, printer, alat lain yang dapat digunakan adalah penutup peralatan yang dapat

meredam suara (misalnya karpet atau kain tebal) yang diletakkan pada mesin yang menggunakan suara.

(4) Making. Metode ini melibatkan pencampuran suara kantor dengan suara rendah yang mengganggu. Juga dikenal dengan white noise, masking hampir sama dengan suara yang terdengar ketika melewati lorong atau saluran. Sistem suara untuk publik (misalnya, loudspeaker pada setiap ruangan yang biasanya digunakan untuk menyampaikan pengumuman ke seluruh bagian kantor) biasa digunakan untuk menyampaikan suara masking ke seluruh area kerja, misalnya musik yang lembut. .

6. Keamaan

Keamanan disini dibagi menjadi dua, yaitu keamanan terhadap milik pribadi dan keamanan diri karyawan. Keamanan terhadap milik pribadi misalnya kendaraan karyawan yang ditinggalkan ditempat parkir sehingga karyawan tidak dapat mengawasinya secara langsung, apabila tempat parkir tersebut tidak aman akan menimbulkan kegelisahan sendiri bagi karyawan yang menyebabkan semangat dan kegairahan dalam berkerja berkurang dan akibat dari hal-hal tersebut produktivitas karyawan karyawan akan menurun. Selanjutnya keamanan diri karyawan, sering ditafsirkan sebagai keselamatan kerja. Pekerjaan yang berbahaya hendaknya karyawan menggunakan pelindung yang

sudah sesuai standar yang dapat memperkecil resiko kecelakaan di tempat kerja.

Menurut Badri (2006 : 223), keamanan memiliki dua dimensi, yaitu keamanan barang-barang fisik dan keamanan informasi penting (dokumen dan arsip) yang apabila hilang akan mempengaruhi jalannya aktivitas perusahaan. Berikut beberapa saran terkait keamanan di kantor menurut Rowh (Badri, 2006:223): (1) menggunakan shredder (penghancur dokumen kertas), penggunaan mesin ini berguna untuk menghancurkan dokumen atau arsip yang apabila jatuh ke tangan yang tidak berkepentingan akan membahayakan perusahaan; (2) penggunaan pengamanan komputer, baik desktop maupun laptop. Pengaman yang dapat digunakan misalnya meja komputer dengan pengaman dan software untuk mengunci file-file penting; (3) Penggunaan pencatat waktu untuk mencegah karyawan mencuri waktu kerja. Dengan menyediakan kartu yang tepat, jadwal dan struktur yang jelas akan menjadikan pegawai relative sulit untuk mangkir dari tempat kerja; (4) sistem keamanan yang terintegrasi. Seperti penggunaan alarm kebakaran dan pemadam kebakaran otomatis yang sudah dipasang di atap kantor; (5) Penggunaan password pada komputer. Hal ini akan meminimalisir pencurian file-file dari orang yang tidak

bertanggung jawab. Untuk memaksimalkan keamanan, password harus diganti secara berkala.

b. Lingkungan Kerja Non Fisik

Menurut Sedarmayanti (2011 : 31), menyatakan bahwa “lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi berkaitan dengan hubungan kerja, baik dengan atasan maupun dengan sesama rekan kerja ataupun hubungan dengan bawahan”. Lingkungan kondusif bisa tercipta jika adanya komunikasi yang baik dalam lingkungan perusahaan, interaksi antar karyawan, motivasi kerja tinggi, tidak ada saling curiga, dan memberikan kontribusi menjadi orientasi setiap karyawan.

Setiap karyawan harus membina hubungan yang harmonis baik dengan sesama karyawan maupun dengan para atasannya, mampu berkomunikasi dalam team kerja dan bersifat ramah. Akibat dengan adanya karyawan yang baik maka para karyawan akan menghindari diri dari konflik-konflik yang mungkin timbul di dalam perusahaan tersebut. (bagus Kisworo, 2012: 64).

Berdasarkan uraian di atas, dapat disimpulkan bahwa indikator lingkungan kerja non fisik terbagi menjadi dua yaitu : (1) Hubungan antar karyawan; (2) Hubungan dengan atasan.

2.1.3 Manfaat Lingkungan Kerja

Menurut Ririn Prihatin. 2011: 27), jika perusahaan dapat menurunkan tingkat dan beratnya kecelakaan-kecelakaan kerja, penyakit, dan hal-hal yang berkaitan dengan stress, serta mampu meningkatkan kualitas kehidupan para pekerjanya, perusahaan akan semakin efektif. Peningkatan - peningkatan terhadap hal ini akan meningkatkan: (1) Meningkatkan produktivitas karena menurunnya jumlah hari yang hilang; (2) Meningkatnya efisiensi dan kualitas pekerja yang lebih berkomitmen; (3) Menurunnya biaya-biaya kesehatan dan asuransi; (4) tingkat kompensasi pekerja dan pembayaran partisipasi dan rasa kepemilikan; (5) Rasio seleksi tenaga kerja yang lebih baik karena meningkatnya citra perusahaan yang kemudian perusahaan dapat meningkatkan keuntungannya secara substansial.

2.1.4 Produktivitas

Produktivitas dapat dilihat dari dua dimensi, yaitu dimensi individu dan dimensi keorganisasian. Dimensi individu melihat produktivitas dalam kaitannya dengan karakteristik-karakteristik kepribadian individu yang muncul dalam bentuk sikap mental dan mengandung makna keinginan dan upaya individu yang selalu berusaha untuk meningkatkan kualitas kehidupannya. Sedangkan dimensi keorganisasian melihat produktivitas dalam kerangka hubungan teknis antara masukan (input) dan keluaran (out put). Oleh karena itu dalam pandangan ini, terjadinya peningkatan produktivitas tidak hanya dilihat dari aspek kuantitas, tetapi juga dapat dilihat dari aspek kualitas.

Menurut Sugeng Budino (2003: 201) produktivitas mempunyai beberapa pengertian yaitu :

1) Pengertian Physiologi Produktivitas yaitu sikap mental yang selalu mempunyai pandangan bahwa mutu kehidupan hari ini harus lebih baik dari kemarin. Esok harus lebih baik dari hari ini. Pengertian ini mempunyai makna bahwa dalam perusahaan atau pabrik, manajemen harus terus menerus melakukan perbaikan proses produksi, sistem kerja, lingkungan kerja, dan lain-lain.

2) Produktivitas merupakan perbandingan antara keluaran (output) dan masukan (input). Perumusan ini berlaku untuk perusahaan, industry ekonomi dan keseluruhannya. Secara sederhana produktivitas adalah perbandingan secara ilmu hitung, antara jumlah yang dihasilkan dan jumlah setiap sumber daya yang dipergunakan selama proses berlangsung Sugeng Budiono (2003: 201).

Dapat dikatakan bahwa produktivitas adalah perbandingan antara hasil dari suatu pekerjaan karyawan dengan pengorbanan yang telah dikeluarkan. Hal ini sesuai dengan pendapat Sondang P. Siagian 'produktivitas adalah: kemampuan memperoleh manfaat yang sebesar-besarnya dari sarana dan prasarana tersedia dengan menghasilkan output yang optimal atau kalau mungkin yang maksimal'. Sondang P. Siagian (2005:275).

Setelah membahas tentang definisi dari produktivitas serta beberapa pendapat para ahli, selanjutnya akan dijelaskan Faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas menurut para ahli.

2.1.5 Faktor-Faktor Produktivitas

Banyak faktor yang mempengaruhi produktivitas, baik yang berhubungan dengan tenaga kerja maupun berhubungan dengan lingkungan kerja perusahaan dan kebijaksanaan pemerintah secara keseluruhan.

Menurut Balai pengembangan produktivitas daerah yang dikutip oleh Soedarmayanti bahwa ada enam faktor utama yang menentukan produktivitas tenaga kerja adalah :

Disamping itu hal tersebut terdapat pula berbagai faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja, diantaranya adalah:

1) Sikap mental, berupa :

- a) Motivasi Kerja
- b) Disiplin Kerja
- c) Etika Kerja

2) Pendidikan

Pada umumnya orang yang memiliki pendidikan lebih tinggi akan mempunyai wawasan yang lebih luas terutama penghayatan akan arti pentingnya produktivitas dapat mendorong karyawan yang bersangkutan melakukan tindakan yang produktif.

3) Keterampilan

Pada aspek tertentu apabila karyawan semakin terampil, maka akan lebih mampu bekerja serta menggunakan fasilitas kerja yang baik. Karyawan akan lebih menjadi terampil apabila mempunyai kecakapan (*ability*) dan pengalaman (*experience*) yang cukup.

4) Manajemen

Pengertian manajemen ini berkaitan dengan sistem yang dikaitkan oleh pimpinan untuk mengelolah ataupun memimpin serta Mengendalikan staf/bawahannya. Apabila manajemennya tepat akan menimbulkan semangat yang lebih tinggi sehingga dapat mendorong karyawan untuk melakukan kegiatan yang lebih produktif.

5) Hubungan Industrial

Pancasila Dengan penerapan hubungan industrial pancasila, maka akan :

- a) Menciptakan ketengan kerja dan memberikan motivasi kerja secara produktif sehingga produktivitas meningkat.
- b) Menciptakan hubungan kerja yang serasi dinamis sehingga menumbuhkan partisipasi dalam usaha meningkatkan produktivitas
- c) Menciptakan harkat dan martabat karyawan sehingga mendorong terwujudnya jiwa yang berdidasi dalam upaya peningkatan produktivitas.

6) Tingkat Penghasilan

Apabila tingkat penghasilan memadai maka dapat menimbulkan konsentrasi dan kemampuan kerja yang dimiliki dapat dimanfaatkan untuk meningkatkan produktivitas.

7) Lingkungan kerja

Lingkungan dan iklim kerja yang baik akan mendorong karyawan akan senang berkerja dan meningkatkan rasa tanggung jawab untuk

melakukan pekenjaan dengan lebih baik menuju kearah peningkatan produktivitas.

8) Jaminan Sosial

Jaminan sosial yang diberikan oleh suatu perusahaan kepada karyawannya dimaksudkan untuk meningkatkan pengabdian dan semangat kerja. Apabila jaminan sosial karyawan mencukupi maka akan dapat menimbulkan kesenangan bekerja. Sehingga mendorong pemanfaatan kemampuan yang dimiliki untuk meningkatkan produktivitas kerja. Menurut Shahmien Moelfi (2003: 75) menyatakan ada 3 sektor yang mempengaruhi produktivitas yaitu :

- 1) Beban kerja, berhubungan langsung dengan beban fisik, mental maupun sosial yang mempengaruhi tenaga kerja sehingga upaya penempatan pekerjaan yang sesuai dengan kemampuannya perlu diperhatikan.
- 2) Kapasitas kerja, kapasitas kerja adalah kemampuan seseorang untuk menyelesaikan pekerjaannya pada waktu tertentu. Kapasitas kerja sangat bergantung pada jenis kelamin, pendidikan, keterampilan, usia dan status gizi.
- 3) Beban tambahan akibat lingkungan kerja.

Lingkungan kerja yang buruk akan memberikan dampak berupa penurunan produktivitas kerja , antara lain:

- 1) Faktor flsik seperti panas, iklim kerja, kebisingan , pencahayaan, dan getaran.

2) Faktor kimia seperti bahan-bahan kimia, gas uap, kabut, debu partikel. 3) Faktor biologis seperti penyakit yang disebabkan infeksi, jamur, virus

dan parasite.

4) Fisiologis, letak kesesuaian ukuran tubuh tenaga kerja dengan peralatan kerja, beban kerja, posisi dan cara kerja yang akan mempengaruhi produktivitas kerja.

5) Faktor Psikologis, berupa kesesuaian antara hubungan kerja antara karyawan sendiri, karyawan atasan, suasana kerja yang kurang baik serta pekerjaan monoton.

2.1.6 Pengukuran Produktivitas

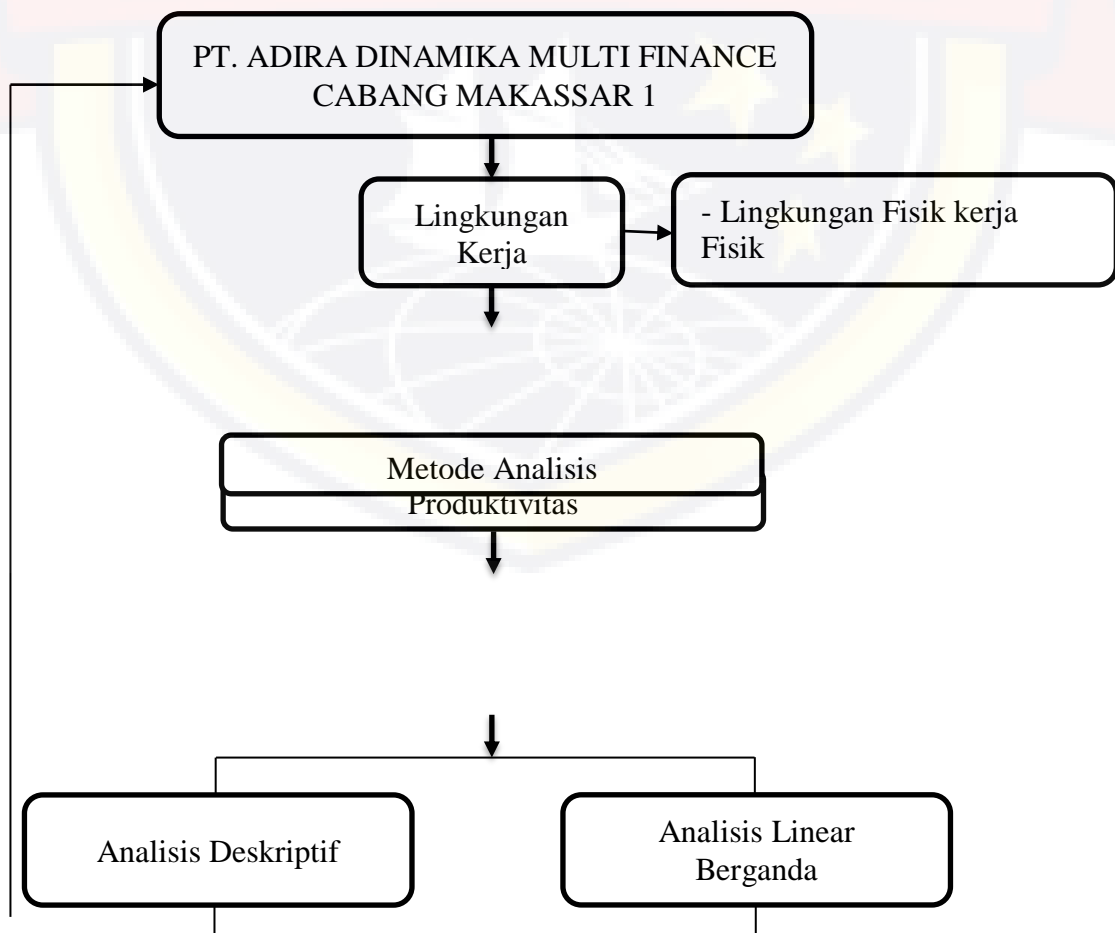
Pengukuran produktivitas tenaga kerja menurut sistem pemasangan fisik perorangan/perorang atau per jam kerja orang diterima secara luas. Namun dari sudut pandang / pengawasan harian, pengukuran-pengukuran tersebut pada umumnya tidak memuaskan, dikarenakan adanya variasi jumlah yang diperlukan untuk memproduksi satu unit produk yang berbeda. Oleh karena itu, digunakan metode pengukuran waktu tenaga kerja (jam, hari atau tahun). Pengeluaran diubah ke dalam unit unit pekerja yang biasanya diartikan sebagai jumlah kerja yang dapat dilakukan dalam satu jam oleh pekerja yang terpercaya yang bekerja menurut pelaksanaan standar.

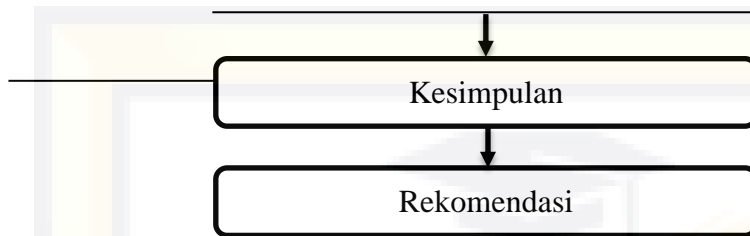
Karena basil ataupun masukan dapat dinyatakan dalam waktu, produktivitas tenaga kerja dapat dinyatakan sebagai suatu indeks yang

sangat sederhana = hasil dari jam-jam yang standar : masukan dalam jamjam waktu. Untuk mengukur suatu produktivitas perusahaan dapatlah menggunakan dua jenis ukuran jam kerja manusia, yakni jam jam kerja yang harus dibayar dan jam-jam kerja yang dipergunakan untuk berkerja. Jam kerja yangng harus dibayar meliputi semua jam-jam kerja yang hams dibayar, ditambah jam-jam yang tidak diguhandkan untuk bekerja namun hams dibayar, liburan, cuti, libur karena sakit, tugas luar dan sisa lainnya. Jadi bagi keperluan pengukuran umum produktivitas tenaga kerja kita mimilid unit-unit yang diperlukan, yakni: kuantitas hasil dan kuantitas penggunaan masukan tenaga kerja. *Sinungan, (2003: 24-25).*

2.2 Kerangka Pikir

SKEMA 2.1
KERANGKA PIKIR





2.3 Hipotesis

Berdasarkan permasalahan di atas, maka hipotesis dalam penelitian ini adalah “Diduga bahwa lingkungan kerja fisik dan non fisik positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan pada PT Adira Dinamika Multi Finance Cabang Makassar 1”.



III METODE PENELITIAN

3.1 Lokasi dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan pada PT Adira Dinamika Multi Finance yang merupakan kantor cabang Makassar 1, yang bergerak dibidang pembiayaan yang berlokasi di Jl. A. Pettarani, Makassar. Adapun waktu yang dibutuhkan dalam pengumpulan data yaitu selama ± 2 (dua) bulan.

3.2 Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data yang digunakan pada penelitian meliputi :

1. Penelitian Kepustakaan (Library Research), yaitu metode mengumpulkan data dari beberapa literatur, bahan kuliah, referensi hasil penelitian berhubungan dengan penelitian ini.
2. Penelitian Lapangan (Field Reasearch), yaitu penelitian dengan melakukan pengamatan langsung pada objek penelitian yang bersangkutan. Penelitian lapangan terdiri dari :

- a) Observasi adalah metode pengumpulan data yang dilakukan dengan mengamati kondisi dan situasi pada lokasi penelitian.
- b) Angket (Kuesioner) adalah suatu teknik pengumpulan data dengan cara memberikan daftar pertanyaan kepada responden pada lokasi penelitian.

3.3 Jenis dan Sumber Data

3.3.1 Jenis Data

Jenis data yang digunakan dalam penulisan ini adalah:

1. Data Kualitatif, yaitu jenis data yang berbentuk kata, kalimat, skema dan gambar.
- 2) Data Kuantitatif, yaitu data yang diperoleh dan disajikan dalam bentuk angka-angka.

3.3.2 Sumber Data

Sumber data dalam penelitian ini adalah:

1. Data Primer adalah data yang diperoleh melalui observasi dan pengamatan langsung dari perusahaan, baik itu melalui observasi dan kuesioner dengan pimpinan dan staf perusahaan sesuai dengan kebutuhan dalam penelitian ini.

2. Data Sekunder adalah data yang diperoleh tidak langsung, yaitu data tersebut diperoleh penulis dari dokumen-dokumen dan buku-buku literature serta sumber lain yang mendukung penelitian ini.

3.4 Metode Analisis

Guna mengetahui lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik terhadap produktivitas kerja pada PT Adira Dinamika Multi Finance Cabang Makassar 1. Metode analisis yang digunakan adalah *Regresi Linear Berganda* dengan rumus sebagai berikut :

1. Analisis deskriptif yaitu suatu analisis yang menguraikan dan menggambarkan mengenai lingkungan kerja dalam kaitannya dengan produktivitas kerja karyawan melalui kuesioner yang dibagikan kepada sejumlah responden yang menjadi sampel penelitian pada PT Adira Dinamika Multi Finance Cabang Makassar 1.
2. Analisis regresi linear berganda adalah suatu analisis untuk menguji pengaruh lingkungan kerja fisik dan non fisik terhadap produktivitas, dengan menggunakan rumus Ridwan dan Akdom (2013:142) sebagai Berikut:

$$Y=a+b_1X_1+b_2X_2+e$$

Dimana:

Y = Produktivitas

X1 = Lingkungan kerja fisik

X2 = Lingkungan kerja non fisik

b₁b₂ = Koefisien regresi

α = Konstanta

e = Standar error / variabel pengganggu

3. Uji validitas adalah suatu alat yang menunjukkan kesesuaian dari alat ukur tersebut yaitu item-item pertanyaan dalam koesioner, dengan apa yang ingin diukur. Oleh karenanya, semua item pertanyaan yang digunakan dalam penelitian ini didasarkan pada item pertanyaan yang telah digunakan dalam penelitian sebelumnya. Teknik korelasi untuk menentukan validasi item ini sampai sekarang merupakan teknik yang paling banyak digunakan. Sugiyono, (2011 : 325).

4. Uji reliabilitas dimaksudkan untuk mengetahui sejauh mana hasil pengukuran tetap konsisten apabila dilakukan pengukuran dua kali atau lebih terhadap gejala yang sama dengan menggunakan alat ukur yang sama. Uji reabilitas disini yang digunakan adalah uji konsistensi internal. Konsistensi internal suatu alat ukur menunjukkan homogenesis item-item dalam pengukuran suatu konsep. Oleh karena pengukuran konsep yang sama, maka item-item ini berkorelasi positif antara satu dengan yang lainnya. Uji realibilitas yang paling sering digunakan sebagai acuan adalah *Cronbach's alpha*. Batas bawah *Cronbanch's alpha* adalah 0,60 artinya kuesioner dapat dipercaya dan digunakan untuk penelitian.

5. Uji Hipotesis

Pembuktian hipotesis dapat dilakukan dengan menggunakan uji statistic, sebagai berikut:

a) Uji Simultan (Uji F) untuk pengujian hipotesis pertama

Uji ini digunakan untuk mengetahui apakah seluruh variable bebasnya secara bersama-sama mempunyai pengaruh yang bermakna terhadap variable terikat. Pengujian dilakukan dengan membandingkan nilai F_{hitung} dengan F_{tabel} pada derajat kesalahan 5% ($\alpha = 0.05$). Apabila nilai F_{hitung} dari nilai F_{tabel} , maka berarti variable bebasnya secara serempak memberikan pengaruh yang bermakna terhadap variable terikat atau hipotesis pertama diterima.

- b) Uji Parsial (Uji t) untuk pengujian hipotesis kedua Uji ini adalah untuk mengetahui apakah pengaruh masing-masing variabel bebas terhadap terikat bermakna atau tidak. Pengujian dilakukan dengan membandingkan antara nilai t_{hitung} masing-masing variabel bebas dengan nilai t_{tabel} dengan derajat kesalahan 5% ($\alpha = 0.05$). apabila nilai $t_{hitung} \geq t_{tabel}$, maka variabel bebasnya memberikan pengaruh bermakna terhadap variabel terikat. Selain itu, uji ini dapat sekaligus digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh masing-masing variabel bebas tersebut yang mempengaruhi produktivitas, dengan melihat nilai-nilai masing-masing variabel. Berdasarkan nilai t, maka dapat diketahui variabel bebas mana yang mempunyai pengaruh paling bermakna atau signifikan mempengaruhi variabel terikat.

3.5 Populasi dan Sampel

1. Populasi adalah gabungan dari seluruh elemen yang berbentuk peristiwa, hal, atau orang yang memiliki karakteristik serupa yang menjadi pusat perhatian peneliti, karenanya dipandang sebagai semesta penelitian (Ferdianad, 2006). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan dan karyawan yang bekerja pada kantor PT Adira Dinamika Multi Finance Cabang Makassar 1 yaitu 63 karyawan.
2. Sampel merupakan subset dari populasi, terdiri dari beberapa anggota populasi (Ferdianad, 2006). Teknik penarikan sampel yang digunakan adalah sampel jenuh yaitu teknik dimana keseluruhan anggota populasi digunakan sebagai sampel. Sampel jenuh artinya kurang dari 100 orang dengan alasan populasinya kecil. Adapun sampel yang diambil sebanyak 63 orang.

3.6 Definisi Operasional

Definisi operasional menunjukkan indikator-indikator yang akan digunakan untuk mengukur variabel-variabel secara terperinci. Dalam hal ini definisi operasionalnya adalah sebagai berikut:

1. Lingkungan kerja adalah suasana dimana karyawan melakukan aktivitas setiap harinya baik fisik maupun non fisik yang dapat mempengaruhi pekerjaan dalam suatu organisasi.
2. Lingkungan kerja fisik adalah segala sesuatu yang ada disekitar karyawan, yang dapat mempengaruhi karyawan dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Adapun indikator yang digunakan untuk lingkungan kerja

fisik adalah penerangan, pewarnaan, kebersihan, sirkulasi udara, kebisingan dan keamanan.

3. Lingkungan kerja non fisik adalah bagian dari lingkungan kerja keseluruhan yang didalamnya mencakup hal-hal seperti perilaku karyawan dimana perilaku tersebut dipengaruhi oleh kebiasaan dan budaya organisasi terdiri dari beberapa indikator yaitu: struktur tugas, pola kerjasama, pola kepemimpinan, budaya organisasi.
4. Produktivitas adalah perbandingan antara hasil dari suatu pekerjaan karyawan dengan pengorbanan yang telah di keluarkan dari sarana dan prasana yang tersedia.

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Umum Perusahaan

4.1.1 Sejarah PT. Adira Dinamika Multi Finance

PT. Adira Dinamika Multi Finance, Tbk didirikan pada tahun tahun 1990 dan telah menjadi salah satu perusahaan pembiayaan terbesar untuk berbagai merek otomotif di Indonesia berdasarkan pangsa pasar dan jumlah aktiva yang dikelola. Pada bulan Maret 2004, Adira Finance melakukan penawaran saham perdana, yang diikuti dengan pengalihan 75,0% kepemilikan pemegang saham lama melalui penempatan terbatas ke PT Bank Danamon Indonesia Tbk (Bank Danamon), salah satu bank swasta nasional terbesar yang dimiliki oleh Grup Temasek dari Singapura. Dengan dukungan dari Bank Danamon, Perusahaan terus mengembangkan usahanya dengan menciptakan keunggulan kompetitif yang

dapat menghasilkan nilai yang tinggi, baik bagi konsumen maupun pemegang saham. Sejalan dengan kemampuan utama Perusahaan dalam mengelola risiko pembiayaan secara retail, Adira Finance lebih berkonsentrasi kepada pembiayaan dengan tingkat pengembalian yang tinggi. Dengan dukungan dana yang besar dari Bank Danamon, serta profesionalisme dan dedikasi yang tinggi, Perusahaan mampu membukukan pembiayaan baru sebesar Rp 8,5 triliun pada tahun 2006. Dari jumlah pembiayaan baru tersebut, 74,5% berasal dari sektor pembiayaan sepeda motor dan 25,0% berasal dari sektor pembiayaan mobil. Perusahaan

UNIVERSITAS

BOSOWA



membiyai sedikitnya 12,2% dari seluruh penjualan sepeda motor baru dan 3,9% dari seluruh penjualan mobil baru di Indonesia selama tahun 2006.

Tahun 2006 merupakan tahun yang penuh tantangan sebagai akibat dari kondisi ekonomi makro yang kurang menguntungkan. Namun demikian, Adira Finance mampu melewati tahun sulit tersebut dengan hasil yang memuaskan. Hasil tersebut dapat terwujud berkat kerjasama yang baik antar karyawan dan perhatian penuh Perusahaan terhadap pengembangan sumber daya manusia. Untuk menghasilkan individu terbaik, Perusahaan telah menerapkan budaya perusahaannya melalui program pelatihan yang berkesinambungan yang menyentuh hati karyawan, mitra usaha dan komunitas secara umum. Keseluruhan upaya ini menghasilkan kebanggaan dan kecintaan terhadap perusahaan. Sementara itu, belajar dari pengalaman perusahaan dalam melewati tahun-tahun yang sulit, Adira Finance mulai melebarkan sayapnya dan mengembangkan strategi yang tepat, yaitu mulai bergerak melayani konsumen yang hendak mengajukan pembiayaan atas kepemilikan sepeda motor atau mobil dan memperkokoh posisinya sebagai perusahaan pembiayaan yang membiayai berbagai merek otomotif. Strategi ini terbukti efektif seiring dengan terus berkembangnya industri otomotif terutama untuk sepeda motor, sehingga menjadikan Adira Finance sebagai salah satu pemain terbesar di sektor pembiayaan konsumen otomotif, tanpa harus terikat pada salah satu merek otomotif tertentu. Didukung dengan lebih dari 12,500 karyawan dan 245 jaringan usaha yang tersebar di banyak kota di Indonesia, Adira Finance telah

memantapkan posisinya sebagai salah satu perusahaan pembiayaan konsumen otomotif terkemuka di Indonesia.

4.1.2 Visi dan Misi

Visi

Menciptakan nilai bersama demi kesinambungan perusahaan dan kesejahteraan masyarakat Indonesia.

Misi

- Menyediakan produk dan layanan yang beragam sesuai dengan siklus kehidupan pelanggan
- Memberikan pengalaman yang menguntungkan dan bersahabat dengan pemangku kepentingan.
- Memberdayakan komunitas untuk mencapai kesejahteraan.

4.1.3 Arti Logo PT. Adira Dinamika Multi Finance

Logo Adira Finance tersebut dari beberapa karakter huruf yang dirancang khusus, dan bukan menggunakan jenis huruf yang ada. Karena itu tidak diperkenankan untuk membuat reproduksi logo dengan menggunakan jenis huruf yang umum.

Logo ini menggambarkan citra:

- Modern dan berpikiran maju
- Dinamis dalam mengikuti perubahan trend dan teknologi
- Fleksibel dan ramah melayani

Struktur pada logo menunjukkan hubungan fisik antara jenis logo dengan simbol yang menjadi bagian yang tak terpisahkan satu sama dengan yang lain. Logo Adira

Finance merupakan bentuk gambar yang menggunakan tulisan ADIRA sebagai

simbolnya.



Gambar 4.1

Logo PT. Adira Dinamika Multi Finance, Tbk

Sumber : <https://adira.co.id/logo-kami/>

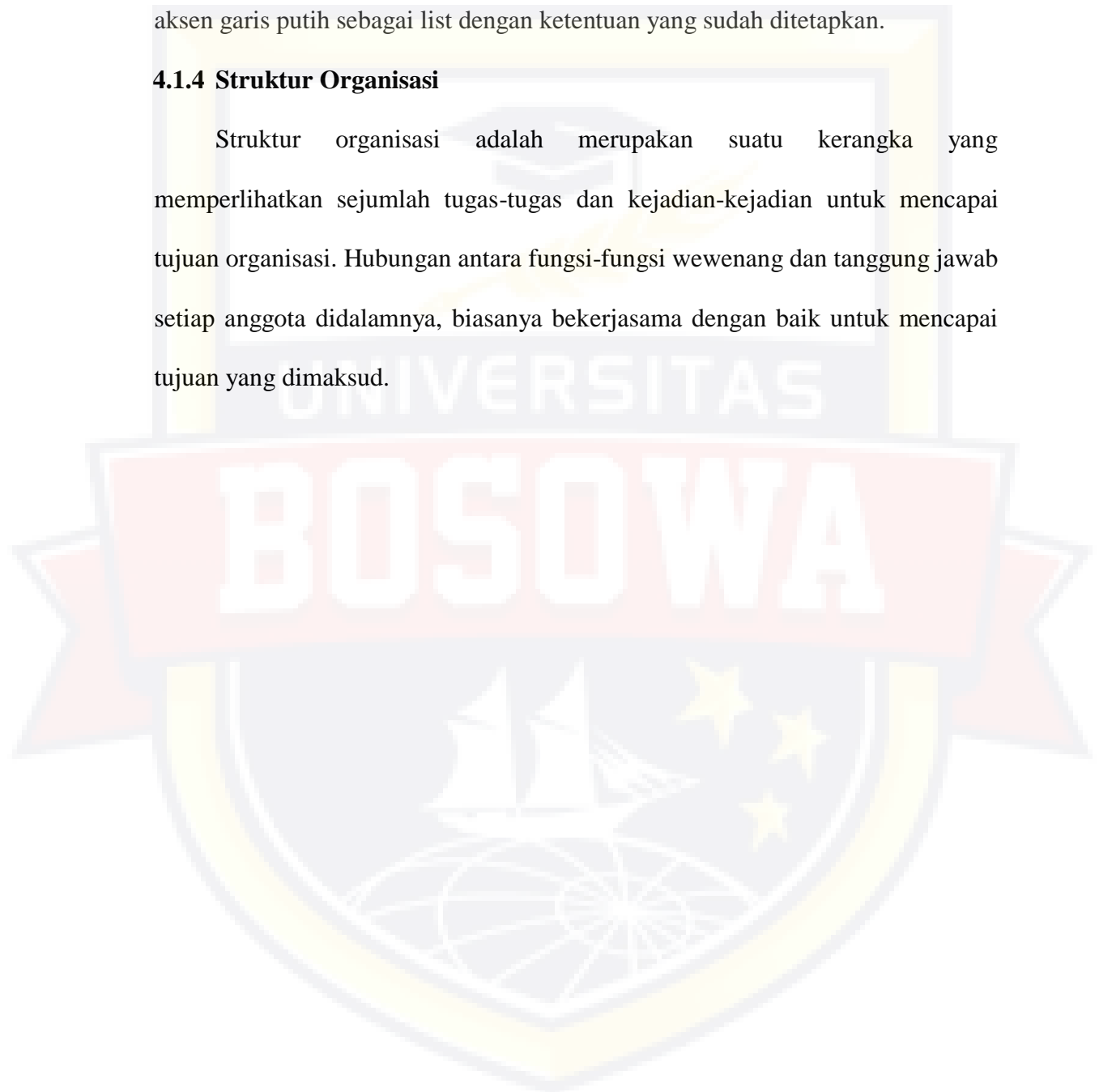
Warna Logo Adira Finance

Warna dasar logo Adira Finance adalah hitam aksen, emas dan platinum. Warna ini dipilih untuk memberikan citra tegas dan berwibawa. Logo Adira Finance dapat diterapkan ke dalam latar belakang warna putih ataupun latar belakang dengan warna terang pada penggunaannya di dalam printing materials. Hal utama yang harus diperhatikan adalah menjamin setiap penggunaan logo Adira Finance sesuai dengan harmonisasi warna CMYK yang sudah dipilih dan dijadikan sebagai warna standar pada setiap simbol maupun jenis huruf yang bersatu dalam logo Adira Finance. Warna platinum menyimbolkan intelektualitas dan teknologi yang tinggi. Warna ini banyak digunakan untuk menggambarkan millennium dan masa depan. Sebagai warna logam, silver mencerminkan jiwa muda pemakainya. Secara kesatuan, logo Adira Finance mencerminkan kesatuan yang lebih bersifat holistik. Sebagai sebuah perusahaan yang sudah berkembang secara baik di setiap aspek yang ada dalam perusahaan. Apabila kemudian pada

pengaplikasiannya logo Adira Finance harus diterapkan dalam latar belakang hitam maupun latar belakang gelap , maka diperkenankan untuk dapat diberikan aksentasi garis putih sebagai list dengan ketentuan yang sudah ditetapkan.

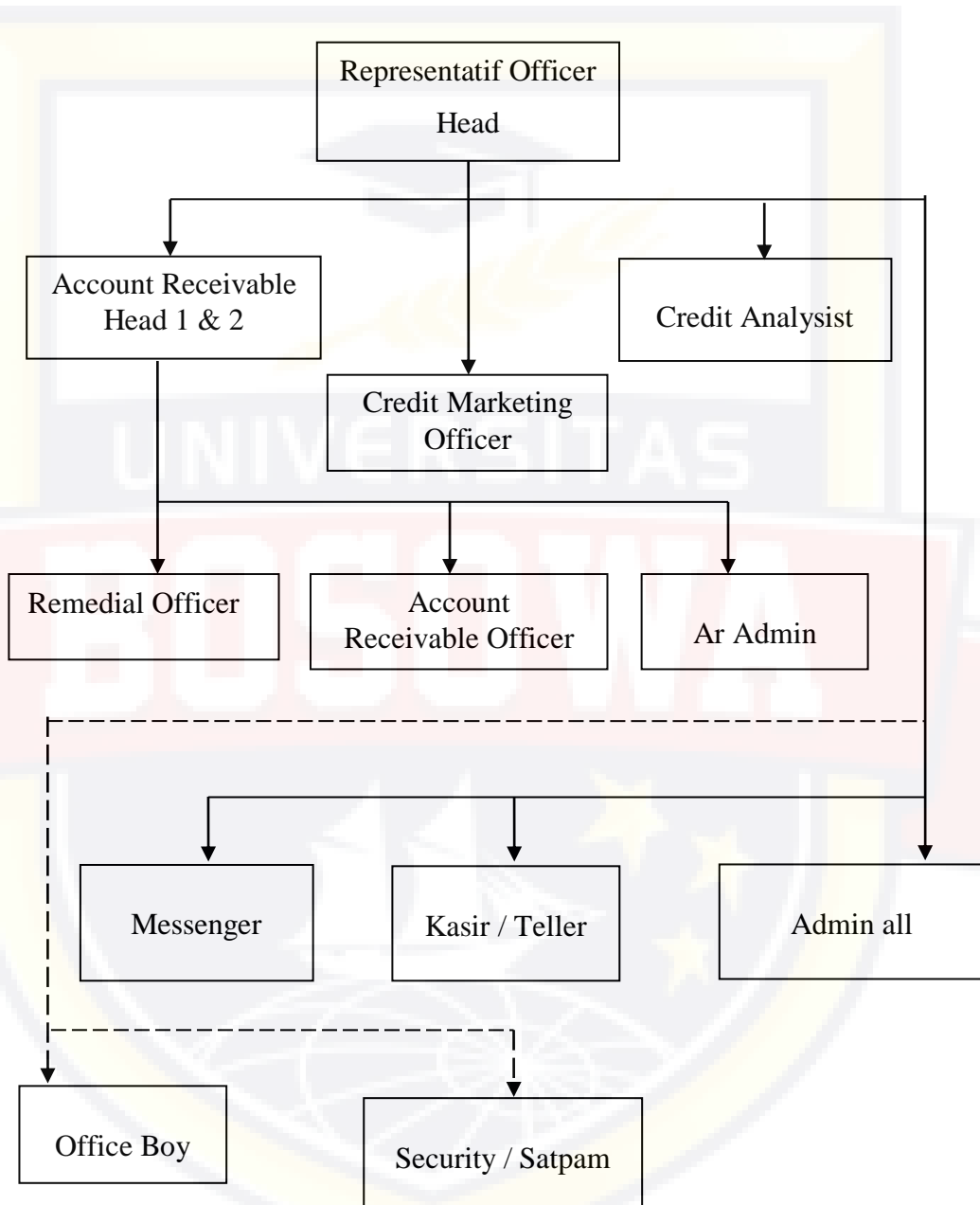
4.1.4 Struktur Organisasi

Struktur organisasi adalah merupakan suatu kerangka yang memperlihatkan sejumlah tugas-tugas dan kejadian-kejadian untuk mencapai tujuan organisasi. Hubungan antara fungsi-fungsi wewenang dan tanggung jawab setiap anggota didalamnya, biasanya bekerjasama dengan baik untuk mencapai tujuan yang dimaksud.



Struktur organisasi PT. Adira Dinamika Multi Finance Cabang Makassar 1

adalah sebagai berikut:



Skema 4.1
Struktur Organisasi
PT. Adira Dinamika Multi Finance Cabang Makassar 1

4.1.5 Job Description

Gambar 4. 1. memperlihatkan bahwa perusahaan dipimpin oleh pemimpin yang bertanggung jawab atas semua kegiatan perusahaan. Masing – masing divisi dikepalai oleh kepala divisi yang bertanggung jawab langsung kepada kepala RO. Adapun uraian tugas dan fungsi masing – masing bagian adalah sebagai berikut:

a. Kepala RO

Tugas dan tanggung jawab kepala RO sebagai berikut:

1. Mengkoordinasi dan menetapkan rencana kerja tahunan kantor perwakilan.
2. Mengendalikan dan mengevaluasi rencana kerja untuk memastikan tercapainya target yang telah ditetapkan secara tepat waktu.
3. Memastikan kesesuaian anggaran dengan RKAP tahun berjalan.
4. Menetapkan kebutuhan dan strategi pengembangan sumber daya industri (SDI) di kantor perwakilan untuk memastikan jumlah dan kualifikasi SDI sesuai dengan strategi Adira.
5. Meyakinkan bahwa seluruh transaksi yang dilaksanakan oleh kantor perwakilan telah dilakukan dengan benar.
6. Mengkoordinasikan seluruh sarana dan kegiatan untuk mencapai target yang telah ditetapkan.
7. Mendelegasikan beban kerja kepada bawahan.
8. Mendistribusikan target kepada bawahan.
9. Memberikan input mengenai pengembangan produk.
10. Memutus pembiayaan sesuai dengan kewenangan dan ketentuan yang berlaku.

11. Memberikan teguran lisan / tulisan terhadap pelanggaran peraturan.
12. Melakukan rotasi jabatan kepada bawahan.
13. Mengajukan usulan target dan anggaran.
14. Menyetujui pengeluaran sesuai dengan anggaran, prosedur, dan kewenangannya.

b. Credit Analyst

Tugas dan tanggung jawab *credit analyst* adalah:

1. Bertanggung jawab atas segala kegiatan kredit RO dan menganalisa seluruh laporan penjualan dari *marketing officer*.
2. Memeriksa keaslian data nasabah demi mengurangi tindakan yang bisa merugikan perusahaan.
3. Mencari informasi calon *debitur* melalui dealer atas bonafiditas pendapatan dan penggunaan kendaraan yang sebenarnya.
4. Mencocokkan nama, alamat, dan tempat tanggal lahir antara formulir isian dengan KTP.

c. Account Receivable Head 1 & 2

Tugas dan tanggung jawab ARH 1 & 2 adalah:

1. Mengurangi jumlah kerugian yang dialami perusahaan.
2. Membuat laporan kunjungan ARO dan REM OFF.
3. Mencetak DKHC dan DKHR.
4. Menurunkan semua *balance* mulai dari *overdue* 0 s/d 180 hari.

d. Remedial Officer

Tugas dan tanggung jawab *Remedial Officer* (REM OFF) adalah:

1. Bertanggung jawab atas kerugian perusahaan.
2. Mengunjungi nasabah yang menunggak mulai dari *overdue* 30+ s/d 60+.
3. Mengeksekusi kendaraan yang menunggak lebih dari *overdue* 60+.
4. Mengisi laporan harian (DKHR).

e. Account Receivable Officer

Tugas dan tanggung jawab *Account Receivable Officer* (ARO) adalah:

1. Bertanggung jawab atas kerugian perusahaan.
2. Mengunjungi nasabah yang menunggak lebih dari *overdue* 4+ s/d 30+.
3. Membuat analisa kasus bagi nasabah yang tidak bisa meneruskan kredit kendaraannya.
4. Mengisi laporan harian (DKHC).

f. Ar Administrasi

Tugas dan tanggung jawab Ar Administrasi adalah:

1. Melaksanakan segala kegiatan administrasi yang bersangkutan dengan *collection*.
2. Mencetak DKHR dan DKHC.
3. Mencetak surat tanda penarikan (STP) dan surat kuasa penarikan (SKP).
4. Meregister segala kebutuhan yang dibutuhkan oleh *collection*.
5. Mencetak surat peringatan bagi nasabah yang telah menunggak lebih dari *overdue* 1+ s/d 4+.
6. Menyimpan semua dokumen yang berhubungan dengan *collection*.

g. Credit Marketing Officer

Tugas dan tanggung jawab *Credit Marketing Officer* (CMO) adalah:

1. Melakukan survey terhadap seluruh nasabah yang ingin mengambil kredit
2. Melengkapi seluruh data nasabah yang ingin mengambil kredit kendaraan.
3. Menyetujui kendaraan yang akan diberikan kepada nasabah.
4. Menganalisa 5c yang dimiliki oleh calon nasabah.

h. Admin All

Tugas dan tanggung jawab *Admin All* adalah:

1. Bertanggung jawab atas segala kegiatan administrasi kantor.
2. Memasukkan seluruh data nasabah dari CMO.
3. Mencetak PO kendaraan untuk dibuat proses pencairan.
4. Melakukan proses pencairan aplikasi kendaraan.
5. Menyerahkan BPKB kendaraan kepada seluruh nasabah yang telah melunasi kredit.
6. Mencetak rekap kas bank.

i. Kasir / Teller

Tugas dan tanggung jawab Kasir / *Teller* adalah:

1. Melayani seluruh kegiatan pembayaran oleh nasabah maupun tim *collection*.
2. Menginput seluruh uang yang diterima dari nasabah.
3. Membuat laporan *cash of name* harian untuk menghindari selisih angsuran yang di *input*.
4. Menyerahkan seluruh uang yang diterima kepada *Admin All*.

j. Messenger

Tugas dan tanggung jawab *Messenger* adalah:

1. Memberikan proses *order* (PO) kepada dealer yang telah memberikan kendaraan melalui *leasing* Adira.
2. Melakukan pengabsahan BPKB ke kantor samsat.
3. Mengambil seluruh tagihan yang diberikan dealer untuk segera dilakukan proses pencairan.

k. Security / Satpam

Tugas dan tanggung jawab *Security / Satpam* adalah:

1. Menjaga keamanan kantor.
2. Menjaga ketertiban pelayanan.
3. Memberikan keamanan secara maksimal kepada konsumen.

l. Office Boy

Tugas dan tanggung jawab *Office Boy* adalah:

1. membersihkan kantor baik dalam maupun luar ruangan.
2. Membantu karyawan lain dalam memperlancar proses kerja.

4.2 Deskripsi Data

4.2.1 Deskripsi Karakteristik Responden

Pada bagian ini akan dijelaskan mengenai data deskriptif yang diperoleh dari responden, data deskriptif penelitian dapat dilihat profil dari penelitian dan hubungan yang ada antar variabel yang akan digunakan dalam penelitian. Data

deskriptif menggambarkan gambaran umum keadaan atau kondisi responden sebagai informasi tambahan untuk memahami hasil-hasil penelitian.

Adapun yang menjadi responden dalam penelitian ini adalah karyawan yang bekerja pada PT Adira Dinamika Multi Finance Cabang Makassar 1, dimana jumlah karyawan yang bekerja pada PT Adira Dinamika Multi Finance sebanyak 63 orang karyawan, sehingga jumlah responden ditentukan sebanyak 63 orang. Kemudian responden dalam penelitian ini diidentifikasi menurut usia, jenis kelamin, tingkat pendidikan, berdasarkan status pernikahan, dan lama bekerja. Untuk lebih jelasnya berikut ini akan dilihat karakteristik responden dapat diuraikan satu persatu sebagai berikut:

1. Responden Berdasarkan Usia

Deskripsi profil responden menurut usia bertujuan untuk menguraikan atau menggambarkan identitas responden berdasarkan umur atau umur responden yang dijadikan sampel. Oleh karena itulah akan disajikan deskripsi profil responden berdasarkan usia dapat disajikan pada table dibawah ini:

TABEL 4.1
RESPONDEN BERDASARKAN USIA

Umur	Frekuensi Responden	
	Orang	%
< 25 Tahun	18	28,6
25 – 34 Tahun	26	41,3
35 – 50 Tahun	19	30,1
> 5 Tahun	-	-
Total	63	100,0

Sumber: Data Primer yang Diolah, 2019

Berdasarkan data deskripsi responden berdasarkan usia, dimana kelompok usia responden yang terbesar dalam penelitian ini adalah antara 25-34 tahun dengan jumlah responden 26 orang (41,3), sehingga dapat dikatakan bahwa rata-rata usia karyawan pada PT Adira Dinamika Multi Finance Cabang Makassar 1 adalah tergolong berusia produktif karena berkisar 23-34 tahun.

2. Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Deskripsi responden dikelompokkan dalam 2 kategori yakni pria dan wanita. Oleh karena itulah responden dikelompokkan berdasarkan jenis kelamin dapat dilihat pada table dibawah ini:

TABEL 4.2
RESPONDEN BERDASARKAN JENIS KELAMIN

Jenis Kelamin	Frekuensi Responden	
	Orang	%
Pria	39	61,9
Wanita	24	38,1
Total	63	100,0

Sumber: Data Primer yang Diolah, 2019

Berdasarkan data di atas yakni deskripsi responden berdasarkan jenis kelamin, maka dari 63 orang responden yang merupakan sampel, maka dapat dikatakan bahwa jenis kelamin yang paling banyak dalam penelitian ini adalah pria, dengan jumlah responden sebanyak 39 orang (61,9) , sehingga dapat dikatakan bahwa rata-rata karyawan pada PT Adira Dinamika Multi Finance Cabang Makassar 1 didominasi oleh karyawan pria.

3. Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Deskripsi pendidikan responden menjelaskan uraian tingkat pendidikan responden, sehingga dalam deskripsi pendidikan terakhir responden maka dapat dikelompokkan yaitu SMA, D3, Sarjana dan Pasca Sarjana. Untuk lebih jelasnya akan disajikan proporsi presentasi responden menurut tingkat pendidikan terakhir yang dapat dilihat melalui tabel berikut ini:

TABEL 4.3
RESPONDEN BERDASARKAN TINGKAT PENDIDIKAN

Tingkat Pendidikan	Frekuensi Responden	
	Orang	%
SMA	21	33,3
D3	1	1,6
Sarjana	41	65,1
Pasca Sarjana	-	-
Total	63	100,0

Sumber: Data Primer yang Diolah, 2019

Berdasarkan data di atas tingkat pendidikan responden yang tertinggi adalah sarjana dengan jumlah responden sebanyak 41 orang (65,1) , sehingga dapat disimpulkan bahwa rata-rata tingkat pendidikan karyawan dan karyawan pada PT Adira Dinamika Multi Finance Cabang Makassar adalah sarjana.

4. Responden Berdasarkan Status Perkawinan

Karakteristik responden berdasarkan status perkawinan dalam penelitian ini dapat dilihat melalui tabel berikut ini:

TABEL 4.4
RESPONDEN BERDASARKAN STATUS PERKAWINAN

Status Perkawinan	Frekuensi Responden	
	Orang	%
Sudah Kawin	40	63,5
Belum Kawin	23	36,5
Total	63	100,0

Sumber: Data Primer yang Diolah, 2019

Data hasil analisis mengenai karakteristik responden menurut status perkawinan, maka responden yang sudah kawin sebesar 40 orang atau 63,5 dan yang belum kawin sebesar 23 orang atau 36,5 %.

5. Responden Berdasarkan Lamanya Bekerja

Deskripsi responden berdasarkan lamanya bekerja menguraikan lamanya pengabdian seorang karyawan dan karyawan bekerja pada PT Adira Dinamika Multi Finance Cabang Makassar 1. Untuk lebih jelasnya berikut ini akan dilihat deksripsi responden berdasarkan lamanya bekerja yang dapat dilihat pada tabel berikut:

TABEL 4.5
RESPONDEN BERDASARKAN LAMA BEKERJA

Lamanya Bekerja	Frekuensi Responden	
	Orang	%
< 1 Tahun	9	12,7
2 – 3 Tahun	17	27,0
4 – 5 Tahun	7	11,1
> 5 Tahun	31	49,2
Total	63	100,0

Sumber: Data Primer yang Diolah, 2019

Berdasarkan tabel responden menurut lamanya bekerja, nampak bahwa rata-rata lamanya bekerja responden yang terbesar dalam penelitian ini adalah rata-rata 5 tahun dengan jumlah responden sebanyak 31 orang (49,2) , sehingga dapat dikatakan bahwa rata-rata karyawan yang bekerja pada PT Adira Dinamika Multi Finance Cabang Makassar 1 adalah rata-rata di atas 5 tahun.

4.2.2 Deskripsi Tanggapan Responden Mengenai Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas

1. Tanggapan Responden Mengenai Lingkungan Kerja Fisik

Lingkungan kerja fisik merupakan semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat disekitar yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun secara tidak langsung. Analisis deskripsi terhadap variabel lingkungan kerja fisik akan dilakukan dari hasil pertanyaan responden mengenai lingkungan kerja fisik, dimana nilai rata-rata hasil pernyataan responden dapat dilihat dari hasilnya sebagai berikut:

TABEL 4.6
TANGGAPAN RESPONDEN MENGENAI LINGKUNGAN KERJA
FISIK (X₁)

No.	Pernyataan	Alternatif Jawaban Responden				
		STS	TS	KS	S	SS
1	Ruang kantor diberikan penerangan sehingga dapat memperlancar aktivitas kerja	2 3,2%	-	-	25 39,7%	36 57,1%
2	Gedung dan kantor diberikan pewarnaan yang cerah	1 1,6%	-	-	40 63,5%	22 34,9%
3	Kebersihan ruangan dan	-	-	1	25	37

	toilet terjaga			1,6%	39,7%	58,7%
4	Setiap ruangan dilengkapi dengan jendela sehingga udara dapat keluar masuk	-	-	2 3,2%	38 60,3%	23 36,5%
5	Ruang kantor bebas dari bunyi yang tidak diinginkan (kebisingan)	-	-	-	30 47,6%	33 52,4%
6	Keamanan kantor selalu dijaga.	1 1,6%	-	-	18 28,6%	44 69,8%

Sumber: Data Primer yang Diolah, 2019

Berdasarkan persepsi responden mengenai lingkungan kerja fisik rata-rata responden memberikan jawaban cukup setuju dengan pernyataan pertama bahwa ruang kantor diberikan penerangan sehingga dapat memperlancar aktivitas kerja maka rata-rata responden memberikan jawaban sangat setuju sebanyak 36 orang atau sebesar (57,1%), pernyataan kedua bahwa gedung dan kantor diberikan pewarnaan yang cerah rata-rata responden memberikan jawaban setuju sebanyak 40 orang atau sebesar (63,5%), pernyataan ketiga bahwa kebersihan ruangan dan toilet terjaga maka rata-rata responden memberikan jawaban sangat setuju sebanyak 37 orang atau sebesar (58,7%), pernyataan keempat setiap ruangan dilengkapi dengan jendela sehingga udara dapat keluar masuk maka rata-rata responden memberikan jawaban 38 orang atau sebesar (60,3%), pernyataan kelima bahwa ruang kantor bebas dari bunyi yang tidak diinginkan (kebisingan) rata-rata responden memberikan jawaban sebanyak 33 orang atau sebesar (52,4%) dan pernyataan yang keenam bahwa keamanan kantor selalu dijaga maka rata-rata responden memberikan jawaban sebanyak 44 orang atau sebesar (69,8%).

2. Tanggapan Responden Mengenai Lingkungan Kerja Non Fisik

lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi berkaitan dengan hubungan kerja, baik dengan atasan maupun dengan sesama rekan kerja ataupun hubungan dengan bawahan. Untuk mengetahui tanggapan responden mengenai lingkungan kerja non fisik, maka dilakukan penyebaran kuesioner yang hasilnya dapat dilihat melalui tabel berikut ini:

TABEL 4.7
TANGGAPAN RESPONDEN MENGENAI LINGKUNGAN KERJA NON
FISIK (X₂)

No.	Pernyataan	Alternatif Jawaban Responden				
		STS	TS	KS	S	SS
1	Sarana dan prasarana yang disediakan oleh perusahaan ini mendukung saya untuk lebih kreatif dalam bekerja	-	-	-	33 52,4%	30 47,6%
2	Pembagian kerja antar karyawan di perusahaan ini tidak diskriminatif	-	-	4 6,3	25 39,7%	34 54,0%
3	Diperusahaan ini sangat mengedepankan kerjasama tim	2 3,2%	-	-	20 31,7%	41 65,1%
4	Keharmonisan antar unit di perusahaan ini selalu terjaga	1 1,6%	-	-	21 33,3%	41 65,1%
5	Saya merasa nyaman bekerjasama dengan rekan dan atasan	-	-	-	24 38,1%	39 61,9%
6	Suasana di tempat kerja saya harmonis dan menyenangkan	1 1,6%	-	-	30 47,6%	32 50,8%

Sumber: Data Primer yang Diolah, 2019

Berdasarkan persepsi responden mengenai lingkungan kerja non fisik maka sebagian besar responden memberikan jawaban sangat setuju dengan pernyataan

pertama bahwa sarana dan prasarana yang disediakan oleh perusahaan mendukung responden untuk lebih kreatif dalam bekerja memberikan jawaban setuju sebanyak 33 orang atau sebesar (52,4%), pernyataan kedua pembagian kerja antar karyawan di perusahaan ini tidak diskriminatif maka rata-rata responden memberikan jawaban sangat setuju sebanyak 34 orang atau sebesar (54,0%), pernyataan ketiga bahwa di perusahaan ini sangat mengedepankan kerjasama tim dan pernyataan keempat bahwa keharmonisan antar unit di perusahaan ini selalu terjaga rata-rata responden memberikan jawaban sangat setuju sebanyak 41 orang atau sebesar (65,1%), pernyataan kelima bahwa saya merasa nyaman bekerjasama dengan rekan dan atasan rata-rata responden memberikan jawaban sangat setuju sebanyak 39 atau sebesar (61,9%), pernyataan keenam bahwa suasana di tempat kerja harmonis dan menyenangkan maka rata-rata responden memberikan jawaban sangat setuju sebanyak 32 orang atau sebesar (50,8%).

3. Tanggapan Responden Terhadap Produktivitas

Produktivitas dalam kaitannya dengan karakteristik-karakteristik kepribadian individu yang muncul dalam bentuk sikap mental dan mengandung makna keinginan dan upaya individu yang selalu berusaha untuk meningkatkan kualitas kehidupannya. Untuk mengetahui tanggapan responden mengenai produktivitas, maka dilakukan penyebaran kuesioner yang hasilnya dapat dilihat pada tabel berikut ini:

TABEL 4.8
TANGGAPAN RESPONDEN MENGENAI PRODUKTIVITAS (Y)

No.	Pernyataan	Alternatif Jawaban Responden				
		STS	TS	KS	S	SS
1	Pekerjaan yang diberikan kepada saya sesuai dengan kemampuan saya	-	-	-	38 60,3%	25 39,7%
2	Saya memiliki keterampilan yang sangat baik dalam melaksanakan tugas kerja saya	-	-	1 1,6%	32 50,8%	30 47,6%
3	Pekerjaan yang saya hasilkan sudah sesuai dengan target yang ditetapkan oleh perusahaan	1 1,6%	-	-	40 63,5%	22 34,9%
4	Saya tidak pernah mengeluh dan merasa berat terhadap beban pekerjaan yang menjadi tanggungjawab saya	1 1,6%	-	-	38 60,3%	24 38,1%
5	Saya tetap menyelesaikan pekerjaan walau tidak dituntut untuk segera diselesaikan	-	-	3 4,8%	34 54,0%	26 41,3%
6	Saya selalu berusaha untuk meningkatkan kualitas kerja	1 1,6%	-	-	26 41,3%	36 57,1%
7	Waktu yang digunakan untuk menyelesaikan suatu pekerjaan sesuai dengan standar yang telah ditentukan.	-	-	1 1,6%	31 49,1%	31 49,2%

Sumber: Data Primer yang Diolah, 2019

Berdasarkan persepsi responden mengenai produktivitas maka sebagian besar responden memberikan jawaban setuju dengan pernyataan pertama bahwa pekerjaan yang diberikan kepada saya sesuai dengan kemampuan saya maka rata-

rata responden memberikan jawaban setuju sebanyak 38 orang atau sebesar (60,3%), pernyataan kedua saya memiliki keterampilan yang sangat baik dalam melaksanakan tugas kerja saya maka rata-rata responden memberikan jawaban setuju sebanyak 32 orang atau sebesar (50,8%), pernyataan ketiga bahwa pekerjaan yang saya hasilkan sudah sesuai dengan target yang ditetapkan oleh perusahaan pernyataan maka rata-rata responden memberikan jawaban setuju sebanyak 40 orang atau sebesar (63,5%), pernyataan keempat bahwa saya tidak pernah mengeluh dan merasa berat terhadap beban pekerjaan yang menjadi tanggungjawab saya maka rata-rata responden memberikan jawaban setuju sebanyak 38 orang atau sebesar (60,3%), pernyataan kelima bahwa saya tetap menyelesaikan pekerjaan walau tidak dituntut untuk segera diselesaikan, rata-rata responden memberikan jawaban sangat setuju sebanyak 34 atau sebesar (54,0%), pernyataan keenam bahwa saya selalu berusaha untuk meningkatkan kualitas kerja maka rata-rata responden memberikan jawaban sangat setuju sebanyak 36 orang atau sebesar (57,1%), pernyataan ketujuh bahwa waktu yang digunakan untuk menyelesaikan suatu pekerjaan sesuai dengan standar yang telah ditentukan maka rata-rata responden memberikan jawaban setuju dan sangat setuju sebanyak 31 orang atau sebesar (49,1%).

4.2.3 Uji Instrumen Data

1. Uji Validitas

Uji validitas bertujuan untuk mengetahui keabsahan jawaban responden dalam kuesioner, dimana dalam pengujian validitas dilakukan dengan mengkoreksikan keenam item pertanyaan dengan total score. Bila nilai korelasi di atas 0,30 maka dapat disimpulkan bahwa item instrumen tersebut valid. Berikut ini akan disajikan hasil uji validitas atas lingkungan kerja terhadap produktivitas yang dapat dilihat melalui tabel berikut ini:

TABEL 4.9
HASIL UJI VALIDITAS VARIABEL X

Variabel	Item	r _{hitung}	r _{standar}	Keterangan
Lingkungan Kerja Fisik	X1.1	,775	0,30	Valid
	X1.2	,471	0,30	Valid
	X1.3	,615	0,30	Valid
	X1.4	,378	0,30	Valid
	X1.5	,480	0,30	Valid
	X1.6	,600	0,30	Valid
Lingkungan Kerja Non Fisik	X2.1	,445	0,30	Valid
	X2.2	,523	0,30	Valid
	X2.3	,729	0,30	Valid
	X2.4	,718	0,30	Valid
	X2.5	,601	0,30	Valid
	X2.6	,680	0,30	Valid

Sumber: Hasil Olah Data SPSS Statistics, 2019

Dari hasil olahan data uji validitas dengan menggunakan program SPSS versi 21 maka terlihat bahwa dari 12 item pertanyaan yang diajukan, nampak bahwa semua item pertanyaan untuk variabel lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik dapat dikatakan valid, sebab memiliki nilai r_{hitung} lebih besar dari nilai $r_{standar}$

TABEL 4.10
HASIL UJI VALIDITAS VARIABEL Y

Variabel	Item	r _{hitung}	r _{standar}	Keterangan
----------	------	---------------------	----------------------	------------

Produktivitas (Y)	Y.1	,697	0,30	Valid
	Y.2	,538	0,30	Valid
	Y.3	,816	0,30	Valid
	Y.4	,733	0,30	Valid
	Y.5	,602	0,30	Valid
	Y.6	,679	0,30	Valid
	Y.7	,658	0,30	Valid

Sumber: Hasil Olah Data SPSS Statistics, 2019

Dari hasil olahan data uji validitas dengan menggunakan program SPSS versi 21 maka terlihat bahwa dari 7 item pertanyaan yang diajukan, nampak bahwa semua item pertanyaan untuk variabel produktivitas dapat dikatakan valid, sebab memiliki nilai r_{hitung} lebih besar dari nilai $r_{standar}$.

2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas yakni suatu pengujian berkaitan dengan serangkaian indikator variabel penelitian yang konsisten dalam pengukuran. Sehingga suatu variabel yang dikatakan reliabel jika memberikan nilai *cronbach's alpha* di atas dari 0,60.

Dalam kaitannya dengan uraian tersebut di atas dilihat melalui tabel berikut ini:

TABEL 4.11
HASIL UJI RELIABILITAS VARIABEL X

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.885	12

Sumber: Hasil Olah Data SPSS Statistic, 2019

Berdasarkan hasil pengujian reliabilitas instrumen penelitian, seperti yang ada pada tabel 4.11 maka hasil pengujian menunjukkan bahwa semua instrumen penelitian pada variabel lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik

adalah reliabel atau konsisten. Hal ini dapat diketahui bahwa semua variabel penelitian ini mempunyai koefisien kebutuhan (*alpha*) lebih dari 0,60.

TABEL 4.12
HASIL UJI RELIABILITAS VARIABEL Y

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.883	7

Sumber: Hasil Olah Data SPSS Statistic, 2019

Berdasarkan hasil pengujian reliabilitas instrumen penelitian, seperti yang ada pada tabel 4.12 maka hasil pengujian menunjukkan bahwa semua instrumen penelitian pada variabel produktivitas dinyatakan karena penelitian ini mempunyai koefisien kebutuhan (*alpha*) lebih dari 0,60. Dengan demikian data penelitian bersifat layak digunakan untuk pengujian hipotesis penelitian.

4.2.4 Hasil analisis Regresi Linear Berganda Mengenai Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas

Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik pada PT Adira Dinamika Multi Financa Cabang Makassar 1 terhadap produktivitas maka dapat digunakan analisis regresi linear berganda dengan menggunakan bantuan program SPSS versi 21 yang hasilnya dapat dilihat melalui tabel berikut ini:

TABEL 4.13
HASIL REGRESI LINEAR BERGANDA ATAS LINGKUNGAN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS

Model	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients	t	Sig.
-------	-----------------------------	---------------------------	---	------

		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	9,563	3,344		2,860	,006
	Lingkungan Kerja Fisik	,139	,164	,114	,846	,401
	Lingkungan Kerja Non Fisik	,646	,151	,577	4,278	,000

Sumber: Hasil Olah Data SPSS Statistics, 2019

Dari hasil regresi yang diperoleh maka dapat dibuat persamaan regresi berganda sebagai berikut:

$$Y = \alpha + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

$$Y = 9,563 + 0,139 + 0,646$$

4.2.5 Pengujian Hipotesis

1. Uji Simultan (Uji F)

Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui apakah semua variabel bebas (X_1 dan X_2) secara bersama-sama dapat berpengaruh terhadap variabel terikat (Y). hasil uji F antara lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik terhadap produktivitas dapat dilihat pada tabel berikut ini:

TABEL 4.14
HASIL UJI SIMULTAN (UJI F)

	Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	270,618	2	135,309	23,390	,000 ^b

	Residual	347,096	60	5,785		
	Total	617,714	62			
a. Dependent Variable: Produktivitas						
b. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja Non Fisik , Lingkungan Kerja Fisik						

Sumber: Hasil Olah Data SPSS Statistics, 2019

Berdasarkan hasil pengujian secara simultan maka diperoleh nilai $F_{hitung} = 23,390$ dan F_{tabel} dicari melalui tabel statistik pada signifikansi 0,05 $df1 = k-1$ atau $3-1 = 2$ dan $df2 = n-k$ atau $63 - 2 = 61$ ditemukan bahwa F_{tabel} adalah 3,148.

2. Uji Parsial (Uji t)

Uji t berfungsi untuk mengetahui masing-masing sumbangan variabel independen secara parsial terhadap variabel terikat, dengan menggunakan uji masing-masing koefisien regresi variabel bebas apakah pengaruh yang bermakna atau tidak terhadap variabel dependen. Hasil uji t antara lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik terhadap produktivitas adalah sebagai berikut:

TABEL 4.15
HASIL UJI PARSIAL (UJI T)

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	9,563	3,344		2,860	,006
	Lingkungan Kerja Fisik	,139	,164	,114	,846	,401
	Lingkungan Kerja Non Fisik	,646	,151	,577	4,278	,000

Sumber: Hasil Olah Data SPSS Statistics, 2019

Dari hasil perhitungan di atas, maka dapat diketahui bahwa:

- a. Secara parsial variabel lingkungan kerja fisik (X_1) menunjukkan nilai t_{hitung} (0,846) < t_{tabel} (1,669) selain itu memiliki nilai signifikansi = 0,401 > 0,05. hal ini berarti variabel lingkungan kerja fisik tidak mempunyai pengaruh yang positif dan tidak signifikan terhadap produktivitas pada PT Adira Dinamika Multi Finance Cabang Makassar 1.
- b. Secara parsial variabel lingkungan kerja non fisik (X_2) menunjukkan nilai hitung (4,278) > t_{tabel} (1,669) selain itu memiliki nilai signifikansi = 0,000 < 0,05. Hal ini berarti parsial variabel lingkungan kerja non fisik mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap produktivitas pada PT Adira Dinamika Multi Finance Cabang Makassar 1.

3. Koefisien determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) menunjukkan seberapa besar variabel dependent (produktivitas) dipengaruhi oleh variabel independent (lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik). Hasil uji koefisien determinasi (R^2) dapat dilihat pada tabel berikut :

TABEL 4.16
HASIL UJI KOEFISIEN DETERMINASI

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.662 ^a	.438	.419	2.405

Sumber: Hasil Olah Data SPSS Statistics, 2019

Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi di atas bias dilihat dari *R Square* sebesar 0,438 berarti 43,8% produktivitas dapat dijelaskan oleh variabel bebas (lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik), sedangkan sisanya 56,2% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

4.3 Pembahasan

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik terhadap produktivitas pada PT Adira Dinamika Multi Finance Cabang Makassar 1. Berdasarkan hasil analisis yang telah diuraikan sebelumnya maka berikut ini dipaparkan penjelasan dari hipotesis penelitian sebagai berikut:

1. Pengaruh lingkungan kerja fisik terhadap produktivitas

Hasil penelitian ini mendukung hipotesis uji simultan terdapat pengaruh positif dan signifikan lingkungan kerja fisik terhadap produktivitas. Hal ini dibuktikan dengan melihat nilai F_{hitung} (23,390) lebih besar dari F_{tabel} (3,148) dengan signifikansi $(0,000) \leq (0,05)$ yang berarti bahwa lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik berpengaruh terhadap produktivitas.

Sedangkan hasil hipotesis secara parsial tidak terdapat pengaruh positif dan signifikan lingkungan kerja fisik terhadap produktivitas. Hal ini dibuktikan dengan melihat nilai t_{hitung} (0,846) < t_{tabel} (1,669), dengan taraf signifikansi = $0,401 > 0,05$. Kesimpulannya hipotesis secara parsial ditolak karena hal tersebut mengidentifikasikan bahwa lingkungan kerja fisik tidak berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap produktivitas.

2. Pengaruh lingkungan kerja non fisik terhadap produktivitas

Hasil uji secara simultan diperoleh nilai F_{hitung} (23,390) lebih besar dari F_{tabel} (3,148) dengan signifikansi (0,000) lebih kecil dari (0,05) dan hasil uji secara parsial variabel lingkungan kerja non fisik menunjukkan nilai t_{hitung}

$(4,278) > t_{\text{tabel}} (1,669)$ selain itu memiliki nilai signifikansi $(0,000) < (0,05)$.

Hal ini berarti hasil uji secara simultan dan secara parsial variabel lingkungan kerja non fisik mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap produktivitas.

3. Pengaruh pengaruh lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik terhadap produktivitas

Hasil uji secara simultan bahwa variabel independen yang terdiri dari lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik berpengaruh terhadap produktivitas sebesar 23,390. Namun hasil uji secara parsial variabel independen dari lingkungan kerja fisik tidak berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap produktivitas sedangkan variabel independen dari lingkungan kerja non fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas. Dari hasil penelitian juga diketahui nilai *R Square* sebesar 0,438 berarti 43,8% produktivitas dapat dijelaskan oleh variabel independen (lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik), sedangkan sisanya 56,2 dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kedua variabel independen yakni lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik tidak semuanya berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis yang dilakukan, maka kesimpulan yang dapat dikemukakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Tidak terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara lingkungan kerja fisik terhadap produktivitas. Hal tersebut ditunjukkan dari hasil uji t hitung sebesar 0,846 dengan signifikansi 0,401.
2. Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara lingkungan kerja non fisik terhadap produktivitas. Hal tersebut ditunjukkan dari hasil uji t hitung sebesar 4,278 dengan signifikansi 0,000.
3. Terdapat pengaruh yang signifikan antara lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik terhadap produktivitas. Hal tersebut ditunjukkan dari hasil uji F hitung sebesar 23,390 dengan signifikansi 0,000.
4. Berdasarkan penelitian ini lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik dapat menjelaskan faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas sebesar 43,8%. Dimana sebesar 56,2% dipengaruhi oleh variabel-variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

5.2 Saran

Berdasarkan hasil pemaparan di atas maka saran yang diberikan adalah sebagai berikut:

1. Bagi perusahaan:

Dari hasil analisis yang saya simpulkan, dengan ini saya sangat menyarankan kepada pihak manajemen PT Adira Dinamika Multi Finance Cabang Makassar 1 agar meningkatkan kualitas lingkungan kerja, supaya dapat menunjang produktivitas kerja karyawan untuk memberikan hasil yang maksimal bagi perusahaan.

2. Peneliti Selanjutnya:

Disarankan kepada pihak peneliti selanjutnya agar memilih atau menambahkan variabel-variabel yang memiliki tingkat pengaruh yang lebih tinggi terhadap variabel independen agar hasil penelitian lebih mudah di deskripsikan dalam skripsi.

DAFTAR PUSTAKA

A.Aji Tri Budianto dan Amelia Kartini, 2015. *Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada PT Perusahaan Gas Negara (Persero) Tbk.* Jurnal Ilmiah Manajemen Universitas Pamulang.

Adira Finance, 2015. *Landasan Kokoh untuk Pertumbuhan dan Hubungan yang Baik.* Annual Report.

Adira Finance, 2016. *Pedoman Pelaksanaan Tata Kelola Perusahaan yang Baik. (Good Corporate Governace Manual).* Revisi 2016. Jakarta.

Anwar Hidayat, 2017. *Uji Validitas Instrumen dengan Excel.* Statististikian
Dr. Sugiyono, 2016. *Metode Penelitian Administrasi.* Cetakan kedua tiga, Penerbit: Afabeta, Bandung.

Eko Hertanto, 2017. *Kuesioner Produktivitas dan Kompensasi Kerja Pegawai.* Jurna Manajemen Sumber Daya manusia.

Eko Mulyadi, 2016. *Pengaruh Motivasi dan Kompensasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Galamedia Bandung Perkasa.* Jurnal Manajerial. Bandung.

Ridwan, (2013). *Skala Pengukuran Variabel-Variabel Penelitian.* Bandung. Alfabeta.

Rodi Ahmad Ginanjar, 2013. *Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Dinas Pendidikan, Pemuda, dan Olahraga Kabupaten Sleman.* Jurnal Skripsi Universitas Negeri Yogyakarta.

Rusti Mawa Praci, 2017. *Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Hotel Daima Padang.* Jurnal Pariwisata Universitas Negeri Padang.

Sahid Raharjo, 2017. *Olah Data Statistik dengan SPSS.* Artikel SPSS Indonesia. Klaten.

Sedarmayanti, 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi dalam Manajemen.* Cetakan kelima. Penerbit: PT. Refika Aditama. Bandung .

Singgih Santoso, 2014. *Panduan Lengkap SPSS Versi 20 Edisi Revisi.* Gramedia.

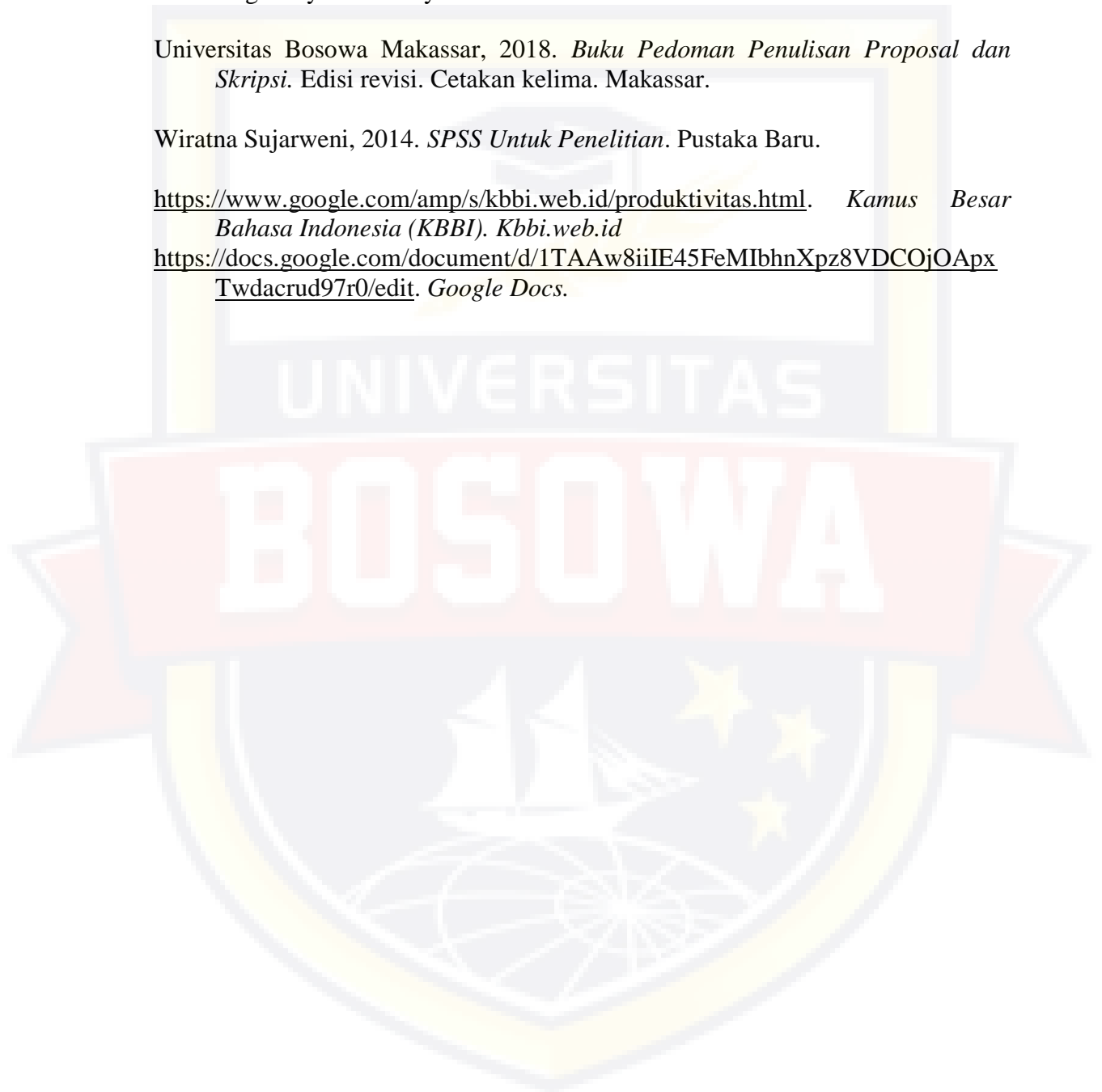
Tiya Intan Permata Sari, 2018. *Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Kasus pada Pusat dan Pelatihan Pegawai Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan)*. Skripsi Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah Jakarta.

Universitas Bosowa Makassar, 2018. *Buku Pedoman Penulisan Proposal dan Skripsi*. Edisi revisi. Cetakan kelima. Makassar.

Wiratna Sujarweni, 2014. *SPSS Untuk Penelitian*. Pustaka Baru.

<https://www.google.com/amp/s/kbbi.web.id/produktivitas.html>. *Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBI)*. *Kbbi.web.id*

<https://docs.google.com/document/d/1TAAw8iiIE45FeMIbhnXpz8VDcOjOApxTwdacrud97r0/edit>. *Google Docs*.





UNIVERSITAS

LAMPIRAN



KUESIONER

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas pada PT Adira Dinamika Multi Finance Cabang Makassar I

Responden yang terhormat,

Penyataan dibawah ini hanya semata-mata untuk data penelitian dalam penyusunan skripsi pada Program Sarjana Fakultas Ekonomi Universitas Bosowa. Saya mengharapkan kesediaan Bapak/Ibu untuk mengisi kuesioner berikut sesuai dengan kondisi pekerjaan di Lapangan. Terima kasih.

IDENTITAS RESPONDEN (Mohon Diisi)

Nama :

Usia :

Jenis Kelamin :

Status Pernikahan :

Pendidikan Terakhir :

Lama Bekerja :

KETERANGAN

Penyataan yang ada hanya untuk dijawab dengan membubuhkan tanda Checklist (✓) pada salah satu pilihan jawaban yang sesuai dengan pendapat Saudara/i dan sesuai dengan kondisi yang sebenarnya. Sebelum dan sesudahnya Saya sampaikan terima kasih.

Adapun makna kodenya adalah:

Sangat Setuju : SS

Setuju : S

Kurang Setuju : KS

Tidak Setuju : TS

Sangat Tidak Setuju : STS

A. LINGKUNGAN KERJA FISIK (X1)

No.	Pernyataan	Pilihan Jawaban				
		STS	TS	KS	S	SS
1.	Ruang kantor diberikan penerangan sehingga dapat memperlancar aktivitas kerja					
2.	Gedung dan kantor diberikan pewarnaan yang cerah					
3.	Kebersihan ruangan dan toilet terjaga					
4.	Setiap ruangan dilengkapi dengan jendela sehingga udara dapat keluar masuk					
5.	Ruang kantor bebas dari bunyi yang tidak diinginkan (kebisingan)					
6.	Keamanan kantor selalu dijaga					

B. LINGKUNGAN KERJA NON FISIK (X2)

No.	Pernyataan	Pilihan Jawaban				
		STS	TS	KS	S	SS
1.	Sarana dan prasarana yang disediakan oleh perusahaan ini mendukung saya untuk lebih kreatif dalam bekerja					
2.	Pembagian kerja antar karyawan di Perusahaan ini tidak diskriminatif					
3.	Diperusahaan ini sangat mengedepankan kerjasama tim					
4.	Keharmonisan antar unit di perusahaan ini selalu terjaga					
5.	Saya merasa nyaman beketjasama dengan rekan dan atasan					
6.	Suasana di tempat kerja saya harmonis dan menyenangkan					

C. PRODUKTIVITAS (Y)

No.	Pernyataan	Pilihan Jawaban				
		STS	TS	KS	S	SS
1.	Pekerjaan yang diberikan kepada saya sesuai dengan kemampuan saya					
2.	Saya memiliki keterampilan yang sangat baik dalam melaksanakan tugas kerja saya					
3.	Pekerjaan yang saya hasilkan sudah sesuai dengan target yang ditetapkan oleh perusahaan					
4.	Saya tidak pernah mengeluh dan merasa berat terhadap beban pekerjaan yang menjadi tanggungjawab saya					
5.	Saya tetap menyelesaikan pekerjaan walau tidak dituntut untuk segera diselesaikan					
6.	saya selalu berusaha untuk meningkatkan kualitas kerja					
7.	Waktu yang digunakan untuk menyelesaikan suatu pekerjaan sesuai dengan standar yang telah ditentukan.					

❧ TERIMA KASIH ❧

LAMPIRAN 1: DATA PROFIL RESPONDEN

NO. RESP.	Umur	Jenis Kelamin	Status Pernikahan	Pendidikan Terakhir	Masa Kerja
1	3	2	2	3	4
2	2	1	2	3	2
3	3	1	2	3	4
4	2	2	2	3	3
5	3	1	1	3	4
6	2	1	1	3	4
7	3	1	1	3	4
8	2	1	1	2	4
9	2	1	1	3	2
10	2	2	2	3	1
11	3	1	1	3	4
12	2	1	1	3	4
13	2	1	1	3	4
14	2	1	1	3	4
15	2	2	1	3	4
16	3	1	1	3	4
17	2	1	1	3	4
18	2	1	2	3	1
19	3	1	2	3	4
20	3	1	1	1	4
21	3	1	1	3	4
22	1	2	2	3	1
23	1	1	2	3	1
24	2	1	1	3	4
25	2	1	1	3	2
26	3	2	1	3	4
27	3	2	1	1	4
28	3	2	1	3	4
29	3	2	1	3	4
30	2	1	1	3	4
31	1	2	1	1	1
32	2	1	2	3	2
33	1	2	2	3	2
34	3	2	1	3	4
35	3	2	1	3	4
36	1	2	2	1	4

37	3	1	1	3	4
38	3	1	2	3	4
39	2	2	2	3	4
40	2	2	2	3	2
41	1	2	2	1	2
42	1	2	1	3	4
43	1	2	1	1	1
44	3	1	1	3	2
45	1	1	1	1	3
46	3	2	1	3	2
47	2	1	2	1	2
48	2	1	1	1	3
49	1	2	1	1	4
50	2	1	1	3	1
51	2	1	2	3	2
52	1	1	1	1	2
53	1	1	2	1	2
54	1	1	2	1	3
55	2	2	1	3	3
56	1	1	2	1	3
57	1	2	1	1	4
58	2	1	1	1	3
59	1	1	2	1	2
60	1	2	1	1	1
61	2	1	2	1	2
62	1	1	1	1	2
63	2	1	1	1	2

NO. RESP.	LINGKUNGAN KERJA FISIK						LINGKUNGAN KERJA NON FISIK						PRODUKTIVITAS						
	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7
1	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4
2	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5
3	4	4	4	3	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	5	4	5	4	5	5	5	4	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5
5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4
6	5	4	5	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4
7	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	5	5	5
8	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5
9	5	5	5	5	5	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
10	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
11	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	4	5
12	5	4	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5
13	5	4	5	4	4	5	4	5	5	4	4	5	4	5	5	5	4	5	5
14	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
15	4	4	4	4	4	5	4	4	5	5	5	4	4	4	4	5	5	5	4
16	5	5	5	4	4	4	4	3	5	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4
17	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	4
18	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
19	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	4
20	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
21	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
22	5	4	5	4	5	5	4	5	5	5	5	4	5	4	4	4	4	5	5

23	4	4	4	4	5	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
24	4	4	4	3	5	4	5	4	5	5	4	4	4	3	4	4	3	5	3
25	5	4	5	4	4	5	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4
26	4	4	4	5	4	4	4	4	5	5	5	4	4	5	4	4	4	4	5
27	4	4	5	5	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	5	3	4	4
28	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
29	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
30	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	5	4
31	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
32	4	4	5	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
33	4	5	5	4	5	5	4	5	4	5	5	5	4	5	4	4	4	4	5
34	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
35	1	4	4	4	4	1	4	4	1	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5
36	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	5	5	4	3	4	4
37	1	1	3	4	4	4	4	4	1	1	4	1	4	4	1	1	4	1	4
38	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4
39	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
40	4	4	4	5	5	5	5	4	4	5	5	4	5	5	5	4	4	4	5
41	5	4	4	4	5	5	4	5	4	4	4	5	4	4	4	5	5	4	4
42	4	5	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5
43	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4
44	5	5	5	4	5	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
45	5	4	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4
46	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	4	4	4	5

FREKUENSI RESPONDEN

Umur

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid < 25 tahun	18	28.6	28.6	28.6
Valid 25 - 34 tahun	26	41.3	41.3	69.8
Valid 35 - 50 tahun	19	30.2	30.2	100.0
Total	63	100.0	100.0	

Jenis Kelamin

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid pria	39	61.9	61.9	61.9
Valid wanita	24	38.1	38.1	100.0
Total	63	100.0	100.0	

Status

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid menikah	40	63.5	63.5	63.5
Valid belum menikah	23	36.5	36.5	100.0
Total	63	100.0	100.0	

Pendidikan Terakhir

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid SMA	21	33.3	33.3	33.3
Valid D3	1	1.6	1.6	34.9
Valid Sarjana	41	65.1	65.1	100.0
Total	63	100.0	100.0	

Status

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
menikah	40	63.5	63.5	63.5
Valid belum menikah	23	36.5	36.5	100.0
Total	63	100.0	100.0	

X1.1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
STS	2	3.2	3.2	3.2
Valid S	25	39.7	39.7	42.9
SS	36	57.1	57.1	100.0
Total	63	100.0	100.0	

X1.2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
STS	1	1.6	1.6	1.6
Valid S	40	63.5	63.5	65.1
SS	22	34.9	34.9	100.0
Total	63	100.0	100.0	

X1.3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
KS	1	1.6	1.6	1.6
Valid S	25	39.7	39.7	41.3
SS	37	58.7	58.7	100.0
Total	63	100.0	100.0	

X1.4

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
KS	2	3.2	3.2	3.2
S	38	60.3	60.3	63.5
Valid SS	23	36.5	36.5	100.0
Total	63	100.0	100.0	

X1.5

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
S	30	47.6	47.6	47.6
Valid SS	33	52.4	52.4	100.0
Total	63	100.0	100.0	

X2.1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
S	33	52.4	52.4	52.4
Valid SS	30	47.6	47.6	100.0
Total	63	100.0	100.0	

X2.2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
KS	4	6.3	6.3	6.3
S	25	39.7	39.7	46.0
Valid SS	34	54.0	54.0	100.0
Total	63	100.0	100.0	

X2.3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid STS	2	3.2	3.2	3.2
S	20	31.7	31.7	34.9
SS	41	65.1	65.1	100.0
Total	63	100.0	100.0	

X2.4

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid STS	1	1.6	1.6	1.6
S	21	33.3	33.3	34.9
SS	41	65.1	65.1	100.0
Total	63	100.0	100.0	

X2.5

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid S	24	38.1	38.1	38.1
SS	39	61.9	61.9	100.0
Total	63	100.0	100.0	

Y1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid S	38	60.3	60.3	60.3
SS	25	39.7	39.7	100.0
Total	63	100.0	100.0	

Y2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
KS	1	1.6	1.6	1.6
S	32	50.8	50.8	52.4
SS	30	47.6	47.6	100.0
Total	63	100.0	100.0	

Y3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
STS	1	1.6	1.6	1.6
S	40	63.5	63.5	65.1
SS	22	34.9	34.9	100.0
Total	63	100.0	100.0	

Y4

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
STS	1	1.6	1.6	1.6
S	38	60.3	60.3	61.9
SS	24	38.1	38.1	100.0
Total	63	100.0	100.0	

Y5

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
KS	3	4.8	4.8	4.8
S	34	54.0	54.0	58.7
SS	26	41.3	41.3	100.0
Total	63	100.0	100.0	

Y6

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
STS	1	1.6	1.6	1.6
S	26	41.3	41.3	42.9
Valid SS	36	57.1	57.1	100.0
Total	63	100.0	100.0	

Y7

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
KS	1	1.6	1.6	1.6
S	31	49.2	49.2	50.8
Valid SS	31	49.2	49.2	100.0
Total	63	100.0	100.0	

Hasil Uji Validitas

1. Lingkungan Kerja Fisik (X₁)

Correlations							
	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	L.K.Fisik
	Pearson Correlation	1	.472**	.641**	.337**	.452**	.726**
X1.1	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.007	.000	.000
	N	63	63	63	63	63	63
	Pearson Correlation	.472**	1	.340**	.031	.253*	.553**
X1.2	Sig. (2-tailed)	.000		.006	.808	.045	.271
	N	63	63	63	63	63	63
	Pearson Correlation	.641**	.340**	1	.395**	.371**	.447**
X1.3	Sig. (2-tailed)	.000	.006		.001	.003	.000
	N	63	63	63	63	63	63
	Pearson Correlation	.337**	.031	.395**	1	.357**	.291*
X1.4	Sig. (2-tailed)	.007	.808	.001		.004	.021
	N	63	63	63	63	63	63
	Pearson Correlation	.452**	.253*	.371**	.357**	1	.468**
X1.5	Sig. (2-tailed)	.000	.045	.003	.004		.000
	N	63	63	63	63	63	63
	Pearson Correlation	.726**	.141	.447**	.291*	.468**	1
X1.6	Sig. (2-tailed)	.000	.271	.000	.021	.000	
	N	63	63	63	63	63	63
	Pearson Correlation	.897**	.553**	.754**	.543**	.665**	.754**
L.K.	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000
Fisik	N	63	63	63	63	63	63

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

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

Hasil Uji Validitas

2. Lingkungan Kerja Non Fisik (X₂)

		Correlations						
		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	L.K.Non Fisik
X2.1	Pearson Correlation	1	.348**	.414**	.383**	.355**	.393**	.616**
	Sig. (2-tailed)		.005	.001	.002	.004	.001	.000
	N	63	63	63	63	63	63	63
X2.2	Pearson Correlation	.348**	1	.305*	.430**	.556**	.515**	.687**
	Sig. (2-tailed)	.005		.015	.000	.000	.000	.000
	N	63	63	63	63	63	63	63
X2.3	Pearson Correlation	.414**	.305*	1	.638**	.385**	.511**	.761**
	Sig. (2-tailed)	.001	.015		.000	.002	.000	.000
	N	63	63	63	63	63	63	63
X2.4	Pearson Correlation	.383**	.430**	.638**	1	.722**	.676**	.863**
	Sig. (2-tailed)	.002	.000	.000		.000	.000	.000
	N	63	63	63	63	63	63	63
X2.5	Pearson Correlation	.355**	.556**	.385**	.722**	1	.496**	.754**
	Sig. (2-tailed)	.004	.000	.002	.000		.000	.000
	N	63	63	63	63	63	63	63
X2.6	Pearson Correlation	.393**	.515**	.511**	.676**	.496**	1	.809**
	Sig. (2-tailed)	.001	.000	.000	.000	.000		.000
	N	63	63	63	63	63	63	63
L.K. Non Fisik	Pearson Correlation	.616**	.687**	.761**	.863**	.754**	.809**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	63	63	63	63	63	63	63

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

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

Correlations

		Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	Produkti vitas
	Pearson Correlation	1	.582**	.587**	.438**	.560**	.533**	.556**	.773**
Y1	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	63	63	63	63	63	63	63	63
	Pearson Correlation	.582**	1	.533**	.296*	.336**	.353**	.520**	.653**
Y2	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.019	.007	.005	.000	.000
	N	63	63	63	63	63	63	63	63
	Pearson Correlation	.587**	.533**	1	.806**	.441**	.720**	.565**	.878**
Y3	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000
	N	63	63	63	63	63	63	63	63
	Pearson Correlation	.438**	.296*	.806**	1	.533**	.745**	.466**	.821**
Y4	Sig. (2-tailed)	.000	.019	.000		.000	.000	.000	.000
	N	63	63	63	63	63	63	63	63
	Pearson Correlation	.560**	.336**	.441**	.533**	1	.375**	.631**	.712**
Y5	Sig. (2-tailed)	.000	.007	.000	.000		.002	.000	.000
	N	63	63	63	63	63	63	63	63
	Pearson Correlation	.533**	.353**	.720**	.745**	.375**	1	.374**	.785**
Y6	Sig. (2-tailed)	.000	.005	.000	.000	.002		.003	.000
	N	63	63	63	63	63	63	63	63
	Pearson Correlation	.556**	.520**	.565**	.466**	.631**	.374**	1	.748**
Y7	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.003		.000
	N	63	63	63	63	63	63	63	63
Prod	Pearson Correlation	.773**	.653**	.878**	.821**	.712**	.785**	.748**	1
uktivi	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
tas	N	63	63	63	63	63	63	63	63

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

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

Hasil Uji Reliabilitas

1. Lingkungan Kerja (X)

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	63	75.9
	Excluded ^a	20	24.1
	Total	83	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.885	12

2. Produktivitas (Y)

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	63	75.9
	Excluded ^a	20	24.1
	Total	83	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.883	7

Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
		1	(Constant)	9.563		
	Lingkungan Kerja Fisik	.139	.164	.114	.846	.401
	Lingkungan Kerja Non Fisik	.646	.151	.577	4.278	.000

a. Dependent Variable: Produktivitas

Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.662 ^a	.438	.419	2.405

Hasil Uji Simultan (Uji F)

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	270.618	2	135.309	23.390	.000 ^b
	Residual	347.096	60	5.785		
	Total	617.714	62			

a. Dependent Variable: Produktivitas

b. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja Non Fisik, Lingkungan Kerja Fisik

Hasil Uji Parsial (Uji t)

Coefficients^a

Model		Unstandardized		Standardized	t	Sig.
		Coefficients		Coefficients		
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	9.563	3.344		2.860	.006
	Lingkungan Kerja Fisik	.139	.164	.114	.846	.401
	Lingkungan Kerja Non Fisik	.646	.151	.577	4.278	.000

a. Dependent Variable: Produktivitas

