

SKRIPSI

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN MOTIVASI KERJA
TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN
TETAP PT. SEMEN BOSOWA MAROS**

**SUKRI SYAM
1661201029**



**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUSLIM MAROS
MAROS
2020**

SKRIPSI

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN MOTIVASI KERJA
TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN
TETAP PT. SEMEN BOSOWA MAROS**

Sebagai salah satu persyaratan untuk memperoleh
gelar Sarjana Ekonomi

Disusun dan diajukan oleh

**SUKRI SYAM
1661201029**

Kepada

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUSLIM MAROS
MAROS
2020**

HALAMAN PERSETUJUAN

SKRIPSI

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN MOTIVASI KERJA
TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN
TETAP DEPARTEMEN PRODUKSI
PT. SEMEN BOSOWA MAROS**

Disusun dan diajukan oleh :

**SUKRI SYAM
1661201029**

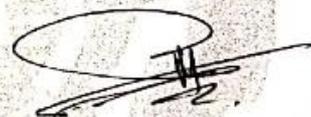
Telah diperiksa dan setuju untuk di Ujikan.

Pembimbing I



Abdul Hafid Burhami, S.E.,M.M

Pembimbing II



Adnan Hasan, SE.M.M.

Maros, 23 Agustus 2020

Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Mustik Maros
Dekan



Dr. Dahlan, SE., M.M

HALAMAN PENGESAHAN

SKRIPSI

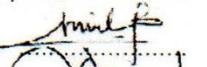
**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP
PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN TETAP DEPERTEMEN
PRODUKSI PT. SEMEN BOSOWA MAROS.**

disusun oleh:

SUKRI SYAM
1661201029

Telah diujikan dan diseminarkan
pada tanggal 27 Agustus 2020

TIM PENGUJI

Nama	Jabatan	Tanda Tangan
Abdul Hafid Burhami, S.E., M.M.	Ketua	
Adnan Hasan, S.E., M.Si.	Anggota	
Nurlaela, S.E., M.M.	Anggota	
Narto Irawan Otoluwo, S.E., M.M.	Anggota	

Maros, 29 Agustus 2020
Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muslim Maros
Dekan,




Dr. Dahlan, S.E., M.M.
NIDN. 0931125807

PERNYATAAN KEASLIAN

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : SUKRI SYAM
NIM : 1661201029
Tempat/Tanggal Lahir : Maros, 28 Agustus 1997
Jurusan : Manajemen
Program Studi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Alamat : Tambua

Menyatakan dengan sebenarnya bahwa skripsi dengan judul **“Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Tetap PT. Semen Bosowa Maros”**, adalah benar asli karya saya dan bukan jiplakan ataupun plagiat dari karya orang lain.

Jika kemudian hari terbukti bahwa pernyataan saya ini tidak benar, maka saya bersedia menerima sanksi akademik berupa batalnya gelar saya, maupun sanksi pidana atas perbuatan saya tersebut.

Demikian pernyataan ini saya buat atas kesadaran saya sebagai civitas akademik Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muslim Maros.

Maros, 17 November 2020

Yang membuat



Sukri Syam

DAFTAR ISI

	Halaman
SAMPUL LUAR	
SAMPUL DALAM.....	i
HALAMAN PERSETUJUAN	ii
HALAMAN PENGESAHAN.....	iii
KATA PENGANTAR	vi
ABSTRAK	vii
DAFTAR ISI	viii
DAFTAR TABEL	x
DAFTAR GAMBAR	xi
DAFTAR LAMPIRAN	xii
BAB I. PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang.....	1
B. Rumusan Masalah.....	5
C. Tujuan Penelitian	5
D. Manfaat Penelitian	6
BAB II. TINJAUAN PUSTAKA.....	7
A. Manajemen Sumber Daya Manusia.....	7
B. Lingkungan Kerja	9
C. Motivasi Kerja	15
D. Produktivitas Kerja.....	19
E. Penelitian Terdahulu.....	22
F. Kerangka Pikir.....	23
G. Hipotesis	24
BAB III. METODOLOGI PENELITIAN.....	25
A. Tempat dan Waktu Penelitian	25
B. Jenis dan Sumber Data	25
C. Teknik Pengumpulan Data.....	26
D. Populasi dan Sampel	27
E. Metode Analisis.....	29
F. Definisi Operasional Variabel.....	35
BAB IV. GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN.....	37
A. Sejarah Singkat PT. Semen Bosowa Maros	37
B. Visi dan Misi Perusahaan PT. Semen Bosowa Maros	40
C. Struktur Organisasi Perusahaan PT. Semen Bosowa Maros.....	41
BAB V. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	50
A. Karakteristik Responden.....	50
B. Uji Validitas Dan Realibilitas	52
C. Deskripsi Variabel Penelitian	54

D. Uji Asumsi Klasik	61
E. Analisis Data Penelitian	65
BAB VI. PENUTUP.....	71
A. Kesimpulan	71
B. Saran	71
DAFTAR PUSTAKA.....	73
LAMPIRAN	

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Menghadapi era globalisasi yang akan penuh tantangan serta peluang dalam dunia persaingan bisnis kedepannya maka setiap perusahaan harus menerima masuknya era globalisasi, karena jika tidak perusahaan akan ketinggalan dengan era globalisasi saat ini. Sebagai perusahaan yang sudah cukup besar di Maros Departemen Produksi PT. Semen Bosowa Maros harus mampu mengatur setiap karyawannya agar tetap meningkatkan produktivitas kerjanya, dan dimulai dari lingkungan kerja dan motivasi kerjanya yang harus bersamaan ditingkatkan.

Kondisi lingkungan kerja yang baik adalah salah satu faktor penunjang meningkatkannya produktivitas kerja pada karyawan tetap Departemen Produksi PT. Semen Bosowa Maros yang akan berpengaruh pada kenaikan tingkat kinerja karyawannya pada bagian Departemen Produksi. Selain itu juga suasana lingkungan kerja akan lebih terasa nyaman jika dilengkapi dengan fasilitas-fasilitas yang akan mendukung suasana kinerja karyawan dalam hal melakukan produksinya.

Motivasi kerja pada dasarnya merupakan sesuatu yang bersifat individual. Setiap individu memiliki tingkat motivasi kerja yang berbeda-beda sesuai dengan sistem nilai yang berlaku pada dirinya. Semakin tinggi penilaian terhadap kegiatan dirasakan sesuai dengan keinginan individu, maka semakin tinggi motivasi kerjanya terhadap kegiatan tersebut maka motivasi kerja juga akan terus lebih meningkat terhadap

produktivitasnya. Motivasi kerja merupakan tindakan seseorang karyawan baik yang mengarah positif maupun negatif dalam hal melakukan pekerjaannya. Karyawan yang merasa termotivasi atas pekerjaannya dengan senang hati selalu berupaya untuk terus menerus meningkatkan kemampuan dan keterampilan mereka, sebaliknya karyawan yang merasa tidak termotivasi dengan pekerjaannya cenderung melihat pekerjaan sebagai hal yang menjenuhkan dan membosankan. Sehingga mereka akan melakukan pekerjaannya dengan terpaksa dan asal-asalan sehingga produktivitas akan terhambat.

Produktivitas kerja adalah kemampuan karyawan dalam memproduksi barang atau jasa perusahaan dalam hal meningkatkan pengeluaran hasil produksinnnya. Seorang karyawan dapat dikatakan produktif apabila mampu menghasilkan barang atau jasa sesuai dengan yang diharapkan dalam waktu yang singkat atau tepat pada waktunya.

Lingkungan kerja dan Motivasi kerja merupakan faktor penting dalam menciptakan kondisi yang kondusif untuk para karyawan tetap Depertemen Produksi PT. Semen Bosowa Maros dalam hal meningkatkan produktivitasnya. Rasa nyaman dalam bekerja juga akan meningkatkan Motivasi kerja agar lebih giat lagi dalam hal memproduksi barang atau jasa pada perusahaan tersebut.

Fenomena terlihat dapat ditarik kesimpulan bahwa lingkungan kerja dan motivasi kerja akan berpengaruh untuk mencapai beberapa tujuan

yang ada dalam perusahaan Departemen Produksi PT. Semen Bosowa Maros.

Sehingga kualitas lingkungan kerja dan motivasi karyawan menjadi sangat penting guna meningkatkan kualitas produktivitas kerja pada setiap karyawan tersebut. Saat ini perusahaan membutuhkan sumber daya manusia yang berpotensi pada bidang produksinya.

Perusahaan akan selalu bertujuan untuk meningkatkan nilai produktivitas pada karyawannya. Oleh sebab itu berbagai cara akan dilakukan untuk mengetahui faktor apa saja yang akan menyebabkan peningkatan atau penurunan tingkat produktivitas pada karyawan tetap Departemen Produksi PT. Semen Bosowa Maros. Penerapan secara nyata meliputi pengimplementasian dalam hal perencanaan, penyusunan karyawan, pengembangan karir, pengembangan karyawan, evaluasi kinerja dan hubungan ketenagakerjaan. Pada dasarnya sistem manajemen sdm melibatkan kebijakan dan keputusan yang berpengaruh terhadap tenaga kerja pada setiap karyawan tetap Departemen Produksi PT. Semen Bosowa Maros.

Berdasarkan uraian latar belakang tersebut maka peneliti tertarik untuk mengadakan penelitian dengan judul **“Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan tetap pada PT. Semen Bosowa Maros”**.

Adapun penelitian yang di lakukan oleh Wati (2016), Pengaruh Motivasi dan Lingkungan terhadap Produktivitas kerja karyawan tetap

Departemen Produksi pada PT. Semen Tonasa Penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja 70% jauh lebih signifikan ketimbang Motivasi kerja yang hanya 30% terhadap tingkat produktivitas kerja pada karyawan PT. Semen Tonasa, kemudian penelitian yang dilakukan oleh Gilang (2010), Pengaruh Motivasi kerja dan Stres kerja terhadap Produktivitas kerja Pegawai pada PT PLN (persero) Makassar. Peneliti menunjukkan bahwa motivasi kerja 60% lebih berpengaruh ketimbang stres kerja yang hanya 40% terhadap tingkat produktivitas pegawainya.

Kaitannya antara lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap produktivitas kerja karyawan adalah lingkungan kerja yang begitu nyaman akan memberikan dorongan atau motivasi tersendiri pada karyawan dan hasilnya karyawan akan mendapatkan prestasi kerja terhadap pencapaian yang telah dilaluinya. Demikian perusahaan akan tetap eksis dan lancar dalam pengembangan karir dalam usahanya.

Lingkungan kerja dan motivasi kerja bertujuan untuk meningkatkan nilai produktivitas pada setiap karyawannya. Berbagai cara juga akan dilakukan perusahaan itu menurutnya baik untuk perusahaan Departemen Produksi PT. Semen Bosowa Maros.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang, maka peneliti menyimpulkan rumusan permasalahan dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan tetap Departemen Produksi pada PT. Semen Bosowa Maros?
2. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan tetap Departemen Produksi pada PT. Semen Bosowa Maros?
3. Apakah lingkungan kerja dan motivasi kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan tetap Departemen Produksi pada PT. Semen Bosowa Maros?

C. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja karyawan tetap Departemen Produksi pada PT. Semen Bosowa Maros.
2. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja karyawan tetap Departemen Produksi pada PT. Semen Bosowa Maros.
3. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja dan motivasi kerja berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja karyawan tetap Departemen Produksi pada PT. Semen Bosowa Maros.

D. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Untuk memberikan pemahaman dan pengembangan tentang kajian teori yang berkaitan dengan pengaruh lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap produktivitas kerja karyawan tetap Departemen Produksi pada PT. Semen Bosowa Maros.

2. Manfaat Praktis

a. Bagi Peneliti

Diharapkan mampu mengembangkan pengetahuan tentang teori pengaruh lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap produktivitas kerja karyawan tetap Departemen Produksi pada PT. Semen Bosowa Maros.

b. Bagi Perusahaan

Diharapkan dari hasil penelitian ini mampu memberikan kontribusi terhadap peningkatan produktivitas kerja karyawan tetap Departemen Produksi pada PT. Semen Bosowa Maros.

c. Bagi Peneliti Selanjutnya

Penelitian ini merupakan kesempatan bagi para peneliti lainnya untuk dapat memperdalam pengetahuan dan konsep teori yang telah diperoleh dalam bidang manajemen khususnya pada program studi sumber daya manusia.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

A. Manajemen Sumber Daya Manusia

1. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Sutrisno (2013) Manajemen Sumber Daya Manusia adalah pengakuan tentang pentingnya tenaga kerja organisasi sebagai sumber daya manusia yang sangat penting dalam memberi kontribusi bagi tujuan-tujuan organisasi, dan menggunakan beberapa fungsi dan kegiatan untuk memastikan bahwa sdm tersebut digunakan secara efektif dan adil bagi kepentingan individu, organisasi, dan masyarakat. Mathis & Jackson (2011) mendefinisikan manajemen sumber daya manusia sebagai sistem manajemen untuk memastikan bakat atau kemampuan individu yang digunakan secara efektif dan efisien untuk mencapai tujuan organisasi. Sedangkan menurut Bintoro dan Daryanto (2017) Manajemen Sumber Daya Manusia adalah suatu ilmu atau cara bagaimana mengatur hubungan dan peranan sumber daya (tenaga kerja) yang dimiliki oleh individu secara efisien dan efektif serta dapat digunakan secara maksimal sehingga tercapai tujuan bersama perusahaan, karyawan, dan masyarakat menjadi maksimal.

Berdasarkan beberapa definisi tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan ilmu yang mempelajari tentang kegiatan pengelolaan sumber daya manusia dalam menempatkan dan meningkatkan kemampuan manusia agar efektif dan efisien demi tercapainya tujuan perusahaan.

2. Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Berikut adalah fungsi-fungsi manajemen sumber daya manusia:

(Hasibuan, 2014):

a. Perencanaan

Perencanaan SDM adalah perencanaan tenaga kerja secara efektif dan efisien agar sesuai dengan kebutuhan perusahaan dalam membantu terwujudnya tujuan.

b. Pengorganisasian

Kegiatan mengorganisasi semua karyawan dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja, delegasi wewenang, integrasi, dan koordinasi dalam bagian organisasi (*organization chart*). Organisasi yang baik dapat membantu terwujudnya tujuan yang secara efektif.

c. Pengarahan

Kegiatan mengarahkan semua karyawan agar bekerja sama dengan efektif dan efisien dalam membantu tercapainya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Pengarahan dilakukan oleh pimpinan yang menugaskan bawahan agar mengerjakan semua tugasnya dengan baik.

d. Pengendalian

Kegiatan pengendalian semua karyawan agar mentaati peraturan-peraturan perusahaan dan bekerja sesuai dengan rencana.

Apabila terdapat penyimpangan atau kesalahan, diadakan tindakan perbaikan atau penyempurnaan rencana.

e. Pengadaan

Proses penarikan, seleksi, penempatan, orientasi, dan induksi untuk mendapatkan karyawan yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan.

B. Lingkungan Kerja

1. Pengertian Lingkungan Kerja

Menurut Sedarmayanti (2010) Lingkungan kerja merupakan keseluruhan alat perkakas dan bahan yang akan dihadapi di lingkungan sekitar dimana seseorang bekerja, baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok. Suliswati (2011) mendefinisikan Lingkungan kerja sebagai segala sesuatu yang ada di lingkungan agar dapat mempengaruhi baik secara langsung maupun tidak langsung seseorang atau kelompok orang dalam melakukan suatu aktivitas. Sedangkan menurut Trisnawati (2015) Lingkungan kerja adalah segala hal yang terkait dengan operasional perusahaan dan bagaimana kegiatan operasional itu bisa berjalan. Lingkungan kerja yang baik akan sangat mempengaruhi tingkat produktivitas kerja karyawan, hal ini dapat dilihat dari peningkatan teknologi, cara produksi, sarana dan peralatan produksi yang digunakan untuk operasional perusahaan.

Seorang karyawan bekerja dalam lingkungan kerja yang tidak memadai dan tidak mendukung untuk bekerja secara optimal maka akan

membuat karyawan yang bersangkutan akan menjadi malas, cepat lelah sehingga produktivitas karyawan akan sangat rendah. (Bambang, 2013)

Berdasarkan beberapa teori di atas, maka dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja merupakan sesuatu yang ada di sekitar karyawan pada saat bekerja, baik dalam bentuk fisik maupun non fisik, langsung atau tidak langsung, yang dapat mempengaruhi dirinya dan pekerjaannya saat bekerja.

2. Jenis-jenis Lingkungan Kerja

Secara garis besar jenis lingkungan kerja terbagi menjadi dua bagian yaitu sebagai berikut: (Sedarmayanti, 2011).

a. Lingkungan Kerja Fisik

Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung. Lingkungan kerja fisik dapat pula dibagi menjadi dua kategori yaitu:

- 1) Lingkungan kerja yang langsung berhubungan dengan karyawan seperti pusat kerja, kursi, meja, dan sebagainya.
- 2) Lingkungan perantara atau lingkungan umum dapat juga disebut lingkungan kerja yang mempengaruhi kondisi manusia misalnya temperatur, kelembaban, sirkulasi udara, pencahayaan kebisingan, getaran, mekanik, bau tidak sedap, warna, dan lain-lain.

b. Lingkungan kerja non fisik

Lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi serta berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan, maupun hubungan dengan sesama rekan kerja ataupun hubungan dengan bawahan. terdapat lima aspek lingkungan kerja non fisik yang bisa mempengaruhi produktivitas kerja karyawan yaitu: (Fahmi, 2013).

- 1) Struktur kerja, yaitu sejauh mana pekerjaan yang diberikan kepada pekerja memiliki struktur kerja dan organisasi yang baik.
- 2) Tanggung jawab kerja, yaitu sejauh mana pekerja merasakan bahwa pekerjaan tersebut merupakan tanggung jawab atas kewajiban mereka.
- 3) Kerjasama antar kelompok, yaitu sejauh mana karyawan merasakan adanya komunikasi yang baik, terbuka, dan lancar, baik antara teman sekerja ataupun pimpinan.
- 4) Perhatian dan dukungan pimpinan, yaitu sejauh mana karyawan merasakan bahwa pimpinan memberikan pengarahan, keyakinan, perhatian, serta menghargai mereka.
- 5) Kelancaran komunikasi, yaitu sejauh mana karyawan merasakan adanya komunikasi yang baik, terbuka, dan lancar, baik antara teman sekerja ataupun dengan pimpinan.

3. Manfaat Penciptaan Lingkungan Kerja

Manfaat lingkungan kerja adalah menciptakan gairah kerja, sehingga produktivitas dan prestasi kerja meningkat. Adapun manfaat dari penciptaan lingkungan kerja menurut Prawirosentono (2012):

- a. Mengurangi kemungkinan terjadinya kecelakaan kerja yang mengakibatkan kerugian.
- b. Mengoptimalkan penggunaan peralatan dan bahan baku dengan lebih produktif dan efisien.
- c. Menciptakan kondisi yang mendukung kenyamanan dan kegairahan kerja, sehingga menaikkan tingkat efisien kerja.
- d. Mengarahkan partisipasi semua pihak untuk menciptakan iklim kerja yang sehat dan baik sebagai landasan yang mendukung kelancaran operasi suatu bisnis.

4. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja

Sarwono (2011) mengemukakan faktor-faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja yakni sebagai berikut:

- a. Pelengkap dan fasilitas yang harus disediakan seperti meja, kursi, telepon, AC, komputer, dan lain-lain.
- b. Lingkungan tempat kerja yang dapat mempengaruhi efektifitas pelaksanaan tugas seperti: tata ruang yang baik, cahaya dalam ruangan yang cukup, suhu dan udara yang menyenangkan, suara yang tidak mengganggu konsentrasi kerja, dan lain-lain.
- c. Suasana kerja yang baik berasal dari organisasi yang tersusun dengan baik. Selanjutnya organisasi yang tersusun secara tidak baik dapat menimbulkan pembagian kerja yang tidak jelas, saluran penugasan dan tanggung jawab yang simpang siur, dan lain-lain,

yang dapat mempengaruhi efisiensinya pelaksanaan mekanisme kerja.

5. Indikator Lingkungan Kerja

Menurut Sedarmayanti (2009), indikator-indikator lingkungan kerja yaitu sebagai berikut:

a. Penerangan/cahaya di tempat kerja

Cahaya atau penerangan sangat besar manfaatnya bagi karyawan guna mendapat keselamatan dan kelancaran kerja, oleh sebab itu perlu diperhatikan adanya penerangan (cahaya) yang terang tetapi tidak menyilaukan. Cahaya yang kurang jelas (kurang cukup) mengakibatkan penglihatan menjadi kurang jelas sehingga pekerjaan akan lambat, banyak mengalami kesalahan, dan pada akhirnya menyebabkan kurang efisien dalam melaksanakan pekerjaan.

b. Sirkulasi udara di tempat kerja

Oksigen merupakan gas yang dibutuhkan oleh makhluk hidup untuk menjaga kelangsungan hidup. Udara di sekitar dikatakan kotor apabila kadar oksigen dalam udara tersebut telah berkurang dan telah bercampur dengan gas atau bau-bauan yang berbahaya bagi kesehatan tubuh. Sumber utama adanya udara segar adalah adanya tanaman di sekitar tempat kerja. Tanaman merupakan penghasil oksigen yang dibutuhkan oleh manusia.

c. Kebisingan di tempat kerja

Salah satu polusi yang cukup menyibukkan para pakar untuk mengatasinya adalah kebisingan, yaitu bunyi yang tidak dikehendaki oleh telinga. Tidak dikehendaki karena dalam jangka panjang bunyi tersebut dapat mengganggu ketenangan bekerja, merusak pendengaran, dan menimbulkan kesalahan komunikasi, bahkan menurut penelitian, kebisingan yang serius dapat menyebabkan kematian.

d. Bau tidak sedap di tempat kerja

Adanya bau-bau di sekitar tempat kerja dapat dianggap sebagai pencemaran karena dapat mengganggu konsentrasi bekerja, dan bau-bauan yang terjadi terus-menerus dapat mempengaruhi kepekaan penciuman. Pemakaian *Air Condition* (AC) yang tepat merupakan salah satu cara yang dapat digunakan untuk menghilangkan bau-bauan yang mengganggu di sekitar tempat kerja.

e. Keamanan di tempat kerja

Guna menjaga tempat dan kondisi lingkungan kerja tetap dalam keadaan aman maka perlu diperhatikan adanya keamanan dalam bekerja. Oleh karena itu, faktor keamanan perlu diwujudkan keberadaannya. Salah satu upaya untuk menjaga keamanan di tempat kerja yaitu memanfaatkan Satuan Petugas Pengaman (SATPAM).

C. Motivasi Kerja

1. Pengertian Motivasi Kerja

Motivasi kerja merupakan prakondisi bagi individu untuk berperilaku di dalam pekerjaan yang ditekuni. Motivasi yang tinggi cenderung menghasilkan prestasi yang tinggi dan motivasi yang rendah cenderung menghasilkan prestasi yang rendah, demikian juga dalam penghargaan. Efek dari penghargaan itu dapat berupa kepuasan atau ketidakpuasan yang akan memberi umpan balik terhadap motivasi. (Sudarwan Danim, 2012). Sedangkan Manullang (2014) mendefinisikan motivasi kerja sebagai pekerjaan yang dilakukan oleh seorang manajer yang memberikan inspirasi, semangat, dan dorongan ke orang lain. Dalam hal ini karyawan untuk mengambil tindakan-tindakan. Dorongan ini bertujuan untuk meningkatkan karyawan agar mereka bersemangat dan dapat mencapai hasil sebagaimana dikehendaki orang tersebut.

Motivasi kerja adalah penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya dan upaya untuk mencapai kepuasan, motivasi orang bekerja ada bermacam-macam, ada yang bekerja karena mendapat upah yang banyak meski pekerjaan tidak benar, ada juga yang termotivasi karena rasa aman atau keselamatan meski jarak jauh, namun yang paling baik adalah motivasi hati nurani, karena hati nurani menjadi faktor penentu manusia menjadi baik atau buruk. (Hasibuan, 2016)

Berdasarkan definisi-definisi di atas, dapat dikatakan bahwa motivasi kerja merupakan suatu faktor yang mendorong seseorang baik

dari dalam diri seseorang maupun dari luar, untuk melakukan aktivitas kerja. Dorongan dari dalam dapat berupa kepuasan akan kebutuhan-kebutuhan yang ingin terpenuhi dan dorongan dari luar dapat berupa suatu tujuan yang telah ditetapkan untuk dicapai dalam waktu tertentu. Sehingga dapat dikatakan bahwa tujuan dari pemberian faktor motivasi kepada karyawan adalah untuk meningkatkan semangat pekerja dalam bekerja, dan sebagai suatu upaya untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Konsekuensinya perusahaan tersebut dapat mencapai tingkat produksi yang lebih tinggi dengan karyawan yang ada saat ini, sehingga menghasilkan laba yang lebih tinggi.

2. Jenis-Jenis Motivasi Kerja

Ada dua jenis motivasi kerja yaitu motivasi kerja positif dan motivasi kerja negatif: (Hasibuan, 2011)

a. Motivasi Kerja Positif

Motivasi Kerja positif maksudnya manajer memotivasi bawahannya dengan memberikan penghargaan kepada mereka yang berproduktivitas di atas standar. Dengan motivasi Kerja positif ini, maka semangat kerja bawahan akan meningkat karena umumnya manusia senang menerima yang baik-baik saja. Alat motivasi yang digunakan untuk memotivasi bawahan adalah:

- 1) *Material insentif*, dorongan yang bersifat keuangan yang bukan saja merupakan upah atau gaji yang wajar tetapi juga jaminan yang dapat dinilai dengan uang. Material insentif merupakan faktor yang

sangat mempengaruhi seseorang untuk bekerja dengan giat sehingga meningkatkan produktivitas kerja.

2) *Non Material Insentif*, yaitu segala jenis insentif yang tidak dapat dinilai dengan uang.

b. Motivasi Kerja Negatif

Motivasi Kerja Negatif maksudnya, manajer memotivasi bawahan dengan standar mereka akan mendapat hukuman. Dengan motivasi kerja negatif ini semangat kerja bawahan dalam jangka pendek akan meningkat karena mereka takut dihukum, tetapi untuk jangka waktu panjang akan dapat berakibat kurang baik.

3. Faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja

Menurut Hasibuan (2011) Faktor-faktor yang dapat mempengaruhi motivasi kerja adalah sebagai berikut:

- a. Kebutuhan fisiologis, ialah kebutuhan untuk makan, minum, bernafas, uang gaji, perlindungan fisik. Kebutuhan ini merupakan kebutuhan tingkat terendah atau disebut pula sebagai kebutuhan yang paling dasar.
- b. Kebutuhan rasa aman, ialah kebutuhan akan perlindungan dari ancaman, bahaya, pertentangan, dan lingkungan hidup.
- c. Kebutuhan akan rasa memiliki, ialah kebutuhan untuk diterima oleh kelompok, berafiliasi, berinteraksi, dan kebutuhan untuk mencintai serta dicintai.

- d. Kebutuhan akan harga diri, ialah kebutuhan untuk dihormati, dan dihargai oleh orang lain.
- e. Kebutuhan perwujudan diri, yaitu kebutuhan untuk menggunakan kemampuan, *skill*, dan potensi. Kebutuhan untuk berpendapat dengan mengemukakan ide-ide dalam memberi penilaian dan kritik terhadap sesuatu.

4. Indikator Motivasi Kerja

Rivai (2012), menyatakan faktor-faktor yang biasanya digunakan untuk mengukur Motivasi kerja seorang pegawai/karyawan adalah:

- a. Peluang untuk maju
- b. Pekerjaan yang menantang
- c. Tanggung jawab pada pekerjaan
- d. Keterampilan karyawan
- e. Penghargaan
- f. Penghasilan tinggi
- g. Promosi jabatan
- h. Kebijakan yang berlaku

D. Produktivitas Kerja

1. Pengertian Produktivitas Kerja

Produktivitas kerja adalah ukuran sampai sejauh mana sebuah kegiatan atau pekerjaan mampu mencapai target kuantitas dan kualitas yang telah ditetapkan. (Tisnawati dan Saefullah, 2015).

Poerwadarminta (2010) mengemukakan bahwa produktivitas Kerja berarti kemampuan menghasilkan sesuatu sedangkan kerja berarti kegiatan melakukan sesuatu yang dilakukan untuk mencari nafkah mata pencaharian. Menurut Riyanto (2014) produktivitas kerja adalah suatu perbandingan antara hasil yang dicapai (*output*) dengan keseluruhan sumber daya yang diperlukan (*input*). Produktivitas kerja mengandung pengertian perbandingan antara hasil yang dicapai dengan peran tenaga kerja persatuan waktu. Sedangkan menurut Yuniarsih (2011) produktivitas kerja dapat diartikan sebagai hasil kongkrit (produk) yang dihasilkan oleh individu atau kelompok, selama satuan waktu tertentu dalam suatu proses kerja. Dalam hal ini, semakin tinggi produksi yang dihasilkan dalam waktu yang semakin singkat, maka dapat dikatakan bahwa tingkat produktivitasnya mempunyai nilai yang tinggi, dan begitu pula sebaliknya.

2. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja

Faktor-faktor yang digunakan dalam pengukuran produktivitas kerja meliputi kuantitas kerja, kualitas kerja, dan ketepatan waktu. (Henri Simamora, 2014).

- a. Kuantitas kerja adalah suatu hasil yang dicapai oleh karyawan dalam jumlah tertentu dengan perbandingan standar atau yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

- b. Kualitas kerja adalah suatu standar hasil yang berkaitan dengan mutu dari suatu produk yang dihasilkan oleh karyawan dalam hal ini merupakan suatu kemampuan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan secara teknis dengan perbandingan standar yang ditetapkan oleh perusahaan.
- c. Ketepatan waktu merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang ditentukan dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil *output* serta memaksimalkan waktu yang tersedia.

3. Manfaat Produktivitas Kerja

Menurut Suhadi (2010) terdapat dua manfaat produktivitas kerja, yaitu:

a. Manfaat Mikro

Penurunan ongkos-ongkos perunit, peningkatan kontribusi pajak dan pemerintah, penghemat sumber-sumber daya masukan, menunjang hubungan kerja lebih baik, peningkatan kualitas produk atau jasa yang dihasilkan, peningkatan daya bayar dan motivasi.

b. Manfaat Makro

Membuka kesempatan untuk meningkatkan taraf hidup masyarakat melalui penghasilan dan penurunan harga-harga barang dan jasa di pasar, penghematan sumber daya alam, perbaikan keadaan kerja dan mutu hidup termasuk jam kerja yang pendek.

4. Indikator Produktivitas Kerja

Indikator Produktivitas Kerja adalah ukuran kuantitatif maupun kualitatif untuk menggambarkan tingkat pencapaian sasaran dan tujuan organisasi, baik pada tahap perencanaan, tahap pelaksanaan maupun tahap setelah kegiatan selesai. Untuk mengetahui produktivitas kerja dari setiap karyawan maka perlu dilakukan sebuah pengukuran produktivitas kerja. Menurut Henry Simamora (2014) adapun faktor-faktor yang digunakan untuk mengukur produktivitas kerja karyawan adalah sebagai berikut:

a. Kuantitas kerja

Adalah suatu hasil yang dicapai oleh karyawan dalam jumlah tertentu dengan perbandingan standar atau ditetapkan oleh perusahaan.

b. Kualitas kerja

Adalah suatu standar hasil yang berkaitan dengan mutu dari suatu produk yang dihasilkan oleh karyawan dalam hal ini merupakan suatu kemampuan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan secara teknis dengan perbandingan standar yang ditetapkan oleh perusahaan.

c. Ketepatan waktu

Adalah tingkat suatu aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang ditentukan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil *output* serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain. Ketepatan waktu

diukur dari persepsi karyawan terhadap suatu aktivitas yang disediakan di awal waktu sampai menjadi *output*.

E. Penelitian Terdahulu

Pada bagian ini peneliti mencantumkan berbagai hasil dari peneliti terdahulu yang terkait dengan penelitian yang hendak peneliti akan lakukan, adapun penelitian terdahulu yang peneliti temui sebagai berikut ;

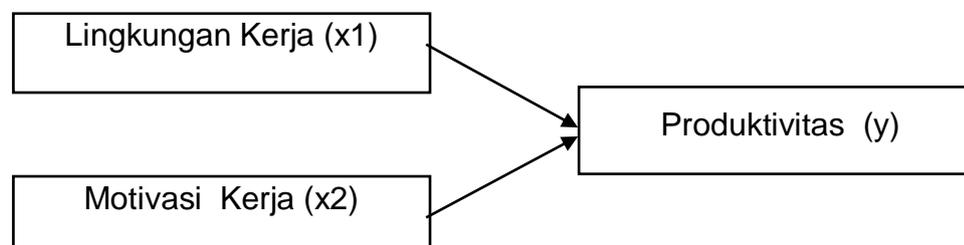
Tabel 1. Penelitian terdahulu

No	Nama dan Tahun	Judul Penelitian	Hasil Penelitian
1	Wati 2016	Pengaruh Motivasi dan Lingkungan terhadap Produktivitas kerja pada PT. Semen Tonasa	Penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja 70% jauh lebih signifikan ketimbang Motivasi kerja yang hanya 30% terhadap tingkat produktivitas kerja pada karyawan PT. Semen Tonasa.
2	Gilang 2010	Pengaruh Motivasi kerja dan Stres kerja terhadap Produktivitas kerja Pegawai pada PT. PLN (persero) Makassar.	Peneliti menunjukkan bahwa motivasi kerja 60% lebih berpengaruh ketimbang stres kerja yang hanya 40% terhadap tingkat produktivitas pegawainya.
3	Harsidi 2014	Pengaruh Lingkungan kerja terhadap Produktivitas kerja karyawan pada PT. Mallomo Bosowa.	Peneliti disini akan menunjukkan bahwa lingkungan kerja 70% dan akan signifikan 30% terhadap produktivitas kerja
4	Buroidah 2014	Pengaruh Motivasi kerja terhadap Produktivitas kerja pada tingkat kecamatan Bontoa	Maka peneliti disini menunjukkan bahwa motivasi kerja signifikan terhadap produktivitas

		Maros.	kerja pegawainya.
--	--	--------	-------------------

F. Kerangka Pikir

Berdasarkan penelitian Kuantitatif dalam sebuah kerangka pikir yang sesuai dengan konsep penelitian kerangka pikir merupakan rancangan atau penjelasan singkat tentang pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Produktivitas kerja karyawan tetap PT. Semen Bosowa Maros. Peneliti menggambarkan kerangka pikir sebagai berikut:



Gambar 1.1 Kerangka Pikir

Pada gambar 1.1 Peneliti menjelaskan dalam kerangka pikir bahwa Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja berpengaruh positif terhadap Produktivitas Kerja karyawan tetap Departemen Produksi PT. Semen Bosowa Maros.

G. Hipotesis

Berdasarkan rumusan masalah yang telah dikemukakan maka Hipotesis dalam penelitian ini

1. Bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja karyawan tetap tetap Departemen Produksi pada PT. Semen Bosowa Maros.
2. Bahwa motivasi kerja berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja karyawan tetap Departemen Produksi pada PT. Semen Bosowa Maros.
3. Bahwa lingkungan kerja dan motivasi kerja berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja karyawan tetap Departemen Produksi pada PT. Semen Bosowa Maros.

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

A. Tempat dan Waktu Penelitian

1. Tempat Penelitian

Penelitian peneliti lakukan secara langsung pada perusahaan PT. Semen Bosowa Maros yang berlokasi di Desa Baruga, Kecamatan Bantimurung, Kabupaten Maros, Sulawesi Selatan.

2. Waktu Penelitian

Waktu yang akan peneliti gunakan dalam mengumpulkan data-data penelitian adalah selama 6 Bulan, terhitung mulai dari bulan Januari sampai dengan Juni 2020.

B. Jenis dan Sumber Data

1. Jenis data

a. Data kualitatif

Data yang disajikan dalam bentuk kata verbal bukan dalam bentuk angka, yang termasuk dalam data kualitatif dalam penelitian ini yakni gambaran umum tentang obyek penelitian yang akan kita teliti, yakni meliputi: Sejarah singkat, letak Geografis, Visi dan Misi, Struktur Organisasi, dan laporan riset jumlah karyawan tetap Depertemen Produksi PT. Semen Bosowa Maros.

b. Data kuantitatif

Data yang dapat diukur atau dihitung secara langsung, yang berupa informasi atau penjelasan yang dinyatakan dengan bilangan atau berbentuk angka. Dalam hal ini data kuantitatif yang diperlukan adalah: jumlah karyawan, jumlah sarana dan prasarana, dan hasil angket.

2. Sumber data

a. Data primer

Data yang diperoleh melalui hasil penelitian secara langsung terhadap obyek yang diteliti serta diadakan wawancara dengan karyawan tetap Depertemen Produksi PT. Semen Bosowa Maros Kabupaten Maros

melalui kuesioner yang akan peneliti sebarkan kepada sejumlah responden yang menjadi sampel dalam penelitian ini.

b. Data sekunder

Data yang diperoleh dari berbagai sumber dokumen-dokumen, atau literatur dan karya tulis lainnya yang ada hubungannya dengan keterampilan, lingkungan kerja dan motivasi kerja.

C. Teknik Pengumpulan Data

1. Observasi

Teknik pengumpulan data yang akan dilakukan peneliti yakni melalui hasil pengamatan secara langsung pada obyek penelitian dan variabel penelitian yaitu Lingkungan Kerja (X_1), Motivasi Kerja (X_2) dan Produktivitas Kerja (Y) pada PT. Semen Bosowa Maros yang beralamat di Desa Baruga, Kecamatan Bantimurung, Kabupaten Maros, Provinsi Sulawesi Selatan.

2. Kuesioner

Kuesioner adalah suatu teknik pengumpulan informasi yang dengan mempelajari sikap-sikap, keyakinan, perilaku, dan karakteristik beberapa orang dalam organisasi yang bisa terpengaruh oleh sistem yang diajukan atau oleh sistem yang sudah ada. Kuesioner merupakan metode penelitian yang harus dijawab untuk menyatakan pandangannya terhadap suatu persoalan. Kuesioner merupakan salah satu cara pengumpulan data yang dilakukan dengan menyebarkan kuesioner atau daftar

pertanyaan yang diberikan pada masing-masing karyawan tetap Departemen Produksi pada PT. Semen Bosowa Maros, Kecamatan Bantimurung Kabupaten Maros Provinsi Sulawesi Selatan.

3. Penelitian pustaka (*library research*)

Pengumpulan dokumen-dokumen yang mendukung pelaksanaan penelitian yang akan dilakukan, biasanya berasal dari perusahaan atau objek penelitian dan berasal dari buku-buku serta referensi pendukung lainnya.

D. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Siswanto (2009) mendefinisikan populasi sebagai sejumlah kasus yang memenuhi seperangkat kriteria yang akan dilakukan oleh peneliti. Adapun populasi yang digunakan pada penelitian ini adalah jumlah keseluruhan karyawan tetap Departemen Produksi yang berjumlah 150 pada PT Semen Bosowa Maros, Kecamatan Bantimurung Kabupaten Maros Sulawesi Selatan.

2. Sampel

Sampel adalah bagian tertentu dari keseluruhan objek yang akan diteliti oleh peneliti. Pengambilan sampel dan jumlah sampel yang memadai akan dapat dipertanggung jawabkan bahwa sampel penelitian akan mewakili populasi yang diteliti oleh peneliti. (Sulistiyo Basuki, 2010).

Dalam hal mengambil sampel, peneliti menggunakan rumus Slovin yaitu sebuah rumus atau formula untuk menghitung jumlah sampel

minimal apabila perilaku dari sebuah populasi tidak diketahui secara pasti. (Mustafa, 2010) dengan tingkat kepercayaan 90% dengan nilai $e = 10\%$. adalah sebagai berikut:

Rumus:

$$n = \frac{N}{1 + N(e)^2}$$

Keterangan:

n = Jumlah Sampel

N = Jumlah Populasi

E = Tingkat kesalahan dalam memilih anggota sampel yang ditolerir

$$\text{Jadi, } n = \frac{150}{1 + 150 (0,1)^2}$$

$$n = \frac{150}{2,5}$$

$$= 60 \text{ Karyawan responden}$$

Maka sampel dalam penelitian ini adalah sebanyak 60 orang karyawan tetap Departemen Produksi PT. Semen Bosowa Maros berdasarkan jumlah perhitungan rumus Slovin.

E. Metode Analisis Data

1. Uji asumsi klasik

a. Uji Normalitas

Uji Normalitas digunakan untuk mengetahui apakah populasi data berdistribusi normal atau tidak. Uji ini biasanya digunakan untuk mengukur data berskala ordinal, interval, ataupun rasio. Jika analisis menggunakan metode parametrik, maka persyaratan normalitas harus terpenuhi yaitu data berasal dari distribusi yang normal. Menurut Dahlan (2011) pengujian normalitas data dapat dilakukan dengan cara menghitung secara manual maupun dengan bantuan aplikasi statistic (SPSS) jika data tidak berdistribusi normal, atau jumlah sampel sedikit dan jenis data adalah nominal atau ordinal maka metode yang digunakan adalah statistik non parametrik. Dalam pembahasan ini akan digunakan uji *One Sample Kolmogorov-Smirnov* dengan menggunakan taraf signifikansi 0,05. Data dinyatakan berdistribusi normal jika signifikansi lebih besar dari 5% atau 0,05.

Tabel 4. Kategori Skala *Likert* Penilaian

Penilaian	Nilai
Sangat Setuju	5
Setuju	4
Ragu-ragu	3
Setuju	2
Sangat tidak setuju	1

Sumber: Data SPSS 2020

b. Uji Linearitas

Menurut R Gunawan Sudarmanto (2005) Uji linearitas di gunakan untuk memilih model regresi yang akan digunakan. Uji linearitas dimaksudkan untuk mengetahui ada tidaknya hubungan secara linear antara variabel dependen terhadap setiap variabel independen yang hendak diuji. Jika suatu model tidak memenuhi syarat linearitas maka model regresi linear tidak bisa digunakan. Untuk menguji linearitas suatu model dapat digunakan uji linearitas dengan melakukan regresi terhadap model yang ingin diuji. Aturan untuk keputusan linearitas dapat dengan membandingkan nilai signifikansi dari deviation from linearity yang dihasilkan dari uji linearitas (menggunakan bantuan SPSS) dengan nilai alpha yang digunakan. Jika nilai signifikansi dari Deviation from Linearity > alpha (0,05) maka nilai tersebut linear.

c. Uji Heteroskedastisitas

Menurut Ghazali, (2001), Uji heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut homoskedastisitas dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas.

2. Uji validitas

Menurut Sugiyono (2010), Uji Validitas merupakan derajat ketetapan antara data yang terjadi pada objek penelitian dengan data yang dapat dilaporkan oleh penelitian. Demikian data yang valid adalah data yang tidak berbeda antara data yang dilaporkan oleh peneliti dengan data yang sesungguhnya terjadi pada objek penelitian. Adapun teknik yang digunakan dalam mengukur validitas yaitu teknik *correlation product moment* dengan rumus sebagai berikut:

$$r = \frac{n \sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{n \sum x^2 - (\sum x)^2} \sqrt{n \sum y^2 - (\sum y)^2}}$$

Keterangan:

- n = Banyaknya pasangan data X dan Y
- $\sum X$ = Total jumlah variabel X
- $\sum Y$ = Total jumlah variabel Y
- $\sum X^2$ = Kuadrat dari total jumlah variabel X
- $\sum Y^2$ = Kuadrat dari total jumlah variabel Y
- $\sum XY$ = Hasil perkalian dari jumlah variabel X dan Y

Pengujian validitas:

- 1) Apabila r hitung $>$ r tabel, maka terdapat korelasi antara variabel X dan Y sehingga dikatakan valid.
- 2) Apabila r hitung $<$ r tabel, maka tidak terdapat korelasi antara variabel X dan Y sehingga dikatakan tidak valid.

3. Uji Reliabilitas

Menurut Sugiyono (2010), uji reliabilitas dilakukan untuk mengetahui seberapa jauh hasil pengukuran tetap konsisten apabila

dilakukan pengukuran dua kali atau lebih terhadap gejala yang sama dengan menggunakan alat pengukur yang sama. Uji ini diterapkan untuk mengetahui apakah responden telah menjawab pertanyaan secara konsisten atau tidak, sehingga kesungguhan jawaban dapat dipercaya. Adapun rumus yang digunakan untuk menguji reliabilitas adalah sebagai berikut:

$$r_{11} = \left(\frac{n}{n-1} \right) \left(1 - \frac{\sum \sigma_t^2}{\sigma_t^2} \right)$$

r_{11} = Reliabilitas yang dicari

n = Jumlah pertanyaan yang diuji

$\sum \sigma_t^2$ = Jumlah varians skor tiap item

σ_t^2 = Varians total

Setelah diperoleh koefisien reliabilitas, maka dikonsultasikan dengan nilai *r product moment* pada taraf signifikan 5% dengan ketentuan:

- 1) Jika $r_{11} > r$ tabel, maka instrument dikatakan reliabel.
- 2) Jika $r_{11} < r$ tabel, maka instrument dikatakan tidak reliabel.

Output SPSS untuk uji reliabilitas akan dihasilkan secara bersama-sama dengan hasil uji validitas. Untuk melihat hasil uji reliabilitas perlu dilihat pada tabel *reliability statistic* pada SPSS.

4. Uji regresi berganda, korelasi berganda dan koefisien determinasi

a. Analisis regresi linier berganda

Analisis regresi linear berganda bermaksud meramalkan bagaimana keadaan (naik turunnya) variabel *dependen* (kriterium), bila dua atau lebih variabel *independen* sebagai faktor prediator dimanipulasi (dinaik turunkan nilainya). Jadi analisis regresi berganda akan dilakukan bila jumlah variabel independennya minimal dua. (Sugiyono, 2010)

Analisis regresi linier berganda bertujuan untuk mengetahui pengaruh variabel Lingkungan Kerja (X_1) dan variabel Motivasi Kerja (X_2) terhadap variabel Produktivitas kerja karyawan (Y), dengan rumus sebagai berikut:

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

Keterangan:

a = Konstanta

e = Standar *error*

b_1, b_2 = Koefisien Regresi

X_1 = Lingkungan Kerja

X_2 = Motivasi Kerja

Y = Produktivitas Kerja

b. Analisis korelasi berganda

Korelasi (r) berganda untuk mengetahui hubungan antara lingkungan kerja dan motivasi kerja dengan produktivitas kerja karyawan, dengan menggunakan program SPSS 24.

Selanjutnya guna mengetahui tingkat hubungan variabel X1, X2 dengan Variabel Y digunakan tabel interpretasi koefisien korelasi sebagai tabel 2.

Tabel 2. Interpretasi koefisien korelasi

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0.80 – 1.000	Sangat Kuat
0.60 – 0.799	Kuat
0.40 – 0.599	Sedang
0.20 – 0.399	Rendah
0.00 – 0.199	Sangat Rendah

Sumber : Sugiyono, 2014

c. Koefisien determinasi

Koefisien determinasi (r^2) merupakan ukuran untuk mengetahui kesesuaian atau ketepatan antara nilai dugaan atau garis regresi dengan data sampel. Apabila nilai koefisien korelasi sudah diketahui, maka untuk mendapatkan koefisien determinasi dapat diperoleh dengan mengkuadratkannya. Besarnya koefisien determinasi dapat dihitung dengan menggunakan aplikasi SPSS Versi 24.

5. Uji hipotesis

a. Uji T (Parsial)

Menurut Ghozali (2013), uji statistik t pada dasarnya menunjukkan seberapa signifikan pengaruh satu variabel *independen* secara individual dalam menerangkan variabel *dependen*. Uji t digunakan untuk menguji

kemaknaan atau keberartian koefisien regresi partial. Pengujian melalui uji t adalah dengan membandingkan t hitung dengan t tabel pada pengujian dengan menggunakan signifikan level 0,1 ($\alpha=10\%$). Dengan kriteria apabila nilai T hitung > nilai T tabel maka hipotesis di terima.

b. Uji F (Simultan)

Menurut Ghozali (2013), Uji statistik F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel independen yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel terikat. Untuk menguji kedua hipotesis ini digunakan uji statistik F dengan membandingkan nilai F hasil dengan nilai F tabel. Bila nilai F_{hitung} lebih besar daripada nilai F_{tabel} , maka diterima. berarti ada pengaruh positif antara variabel X1 dan X2 terhadap variabel Y.

F. Definisi Operasional Variabel

Definisi operasional variabel merupakan informasi ilmiah yang sangat membantu peneliti lain yang ingin melakukan penelitian dengan menggunakan variabel yang sama. Definisi operasional variabel dalam penelitian ini yaitu sebagai berikut:

1. Lingkungan kerja adalah kondisi lingkungan di sekitar Depertemen Produksi PT. Semen Bosowa Maros yang akan mempengaruhi sebuah keterampilan yang akan diciptakan lewat kondisi lingkungan tersebut. Lingkungan kerja dapat mempengaruhi sifat, kebiasaan, kepribadian yang dimiliki oleh kondisi ruangan PT. Semen Bosowa Maros yang membedakannya dengan perusahaan lain.

2. Motivasi kerja adalah sikap yang positif dari tenaga kerja PT. Semen Bosowa Maros meliputi perasaan dan tingkah laku terhadap pekerjaannya melalui penilaian salah satu pekerjaan sebagai rasa menghargai dalam mencapai nilai-nilai penting pada pekerjaan.
3. Produktivitas Kerja Karyawan tetap adalah penampilan hasil karya karyawan tetap Departemen produksi PT. Semen Bosowa Maros baik kuantitas maupun kualitas selama bekerja di PT. Semen Bosowa Maros.

BAB IV GAMBARAN UMUM OBJEK PENELITIAN

A. Sejarah Singkat PT. Semen Bosowa Maros

PT. Semen Bosowa Maros adalah perusahaan yang bergerak dalam bidang pembuatan atau produksi semen yang didirikan dengan Akta Nomor 29 Januari 1991 dari Notaris Ny. Mestariany Habie, S.H., Notaris di Makassar. Anggaran dasar perusahaan mengalami perubahan, terakhir sesuai dengan Berita Acara Rapat yang diaktakan dengan Nomor 3 dari Uus Sumirat, S.H., tanggal 15 Desember 2005 tentang Peningkatan Modal Dasar perusahaan. Perubahan anggaran dasar ini telah mendapat pengesahan dari Menteri Hukum dan HAM Republik Indonesia Nomor C-06418.HT.01.04.TH.2006 tanggal 7 Maret 2006.

PT. Semen Bosowa Maros adalah anak perusahaan dari Bosowa Investama yang didirikan oleh H.M.Aksa Mahmud pada tanggal 6 april 1978. Latar belakang pemilihan nama Bosowa yang berasal dari singkatan Bone, Soppeng, Wajo didasarkan pada latar belakang sejarah kerajaan Bugis yang dikenal dengan nama "*Telle Poccoe*" (tiga serangkai). Dalam sejarahnya, ketiga kerajaan tersebut selalu rukun dan damai, bersaudara dan saling membantu dalam segala hal. Selain itu, ketiga kerajaan tersebut mempunyai ciri dan karakteristik yang berbeda, yaitu :

- a. Kerajaan Bone yang terkenal dengan sistem pemerintahannya yang bagus.

- b. Kerajaan Soppeng yang terkenal dengan hasil pertaniannya yang melimpah.
- c. Kerajaan Wajo dengan masyarakat yang memiliki jiwa bisnis yang tinggi.

Dengan demikian, diharapkan nama Bosowa dapat mencerminkan keunggulan-keunggulan yang dimiliki oleh ketiga kerajaan dalam perusahaan yang dikembangkan (Bosowa).

Kebijakan pendirian pabrik didasarkan pada permintaan kebutuhan semen yang semakin meningkat, khususnya dikawasan Indonesia Timur dan dunia pada umumnya. Bosowa Group bermaksud berpartisipasi dalam membangun industri regional nasional dengan membangun pabrik semen baru yang didukung oleh tersedianya areal dan bahan baku yang memadai.

Pabrik Semen Bosowa Maros memainkan peran penting dalam program pembangunan sumber daya alam dan manusia di Provinsi Sulawesi Selatan. Investasi untuk proyek ini telah dilakukan sejak tahun 1990. Pabrik semen baru terletak di daerah Tukumasea, desa Baruga, Kecamatan Bantimurung, yaitu 45 km dari Makassar dan 10 km dari kota Maros. Areal konsensi meliputi 1000 Ha untuk bahan baku 60 Ha untuk lokasi pabrik dan 40 Ha untuk lokasi perumahan.

Perusahaan bergerak dibidang industri semen. Sejak bulan Maret 1999, perusahaan telah mulai berproduksi, namun dengan kapasitas yang jauh di bawah target sehingga manajemen menetapkan awal produksi

komersil adalah tanggal 1 Januari 2000. Dalam menjalankan kegiatan operasionalnya, perusahaan telah mendapat persetujuan dari Menteri Negara Penggerak Dana Investasi/Ketua Badan Koordinasi Penanaman Modal Republik Indonesia dengan Surat Persetujuan Penanaman Modal Dalam Negeri Nomor 650/1/PMDN/1994 tanggal 10 Oktober 1994.

Perusahaan telah mendapat izin pertambangan sesuai dengan Surat Izin Pertambangan Daerah (SIPD) Nomor KPTS 446/IX/94 tanggal 17 September 1994 dari Gubernur KDH Tingkat I Sulawesi Selatan. Lokasi areal pertambangan bahan baku semen (limestone) / batu gamping terletak pada kawasan seluas 750 Ha di Desa Tulamasea dan Desa Baruga, Kecamatan Bantimurung, Kabupaten Dati II Maros. Perusahaan telah mendapat perpanjangan izin pertambangan sesuai dengan SIPD Nomor 414/KPTS/540.II/X/2004 dan Nomor 415/KPTS/540 11/X/2004 tanggal 7 Oktober 2014.

Setelah penelitian geologi dan izin-izin pendukung dari pemerintah selesai, Bosowa Investama memulai pelaksanaan proyek semen pada tanggal 03 April 1995. Tanggal 23 Agustus 1998 mulai memproduksi semen, namun membeli klinker dari Semen Tonasa Cibinong.

Pada tanggal 08 April 1999, PT. Semen Bosowa Maros telah berhasil memproduksi klinker sendiri, selanjutnya pada tanggal 12 April 1999 berhasil menghasilkan Semen Bosowa dengan menggunakan klinker yang dihasilkan dari penambangan gugus gamping eksplorasi Semen Bosow. Proyek ini akan memberikan peluang kerja yang cukup besar bagi

pembangunan nasional pada umumnya dari Sulawesi Selatan pada khususnya, karena dapat menyerap tenaga kerja sekitar 1.500 orang pada tanggal 31 Desember 2004 dan 2005 perusahaan memiliki karyawan tetap sebanyak 1.093 orang.

Pemasaran Semen dilakukan di pasar dalam negeri sebesar 60% dan bila kebutuhan semen dalam negeri telah terpenuhi, maka 40% diperuntukkan untuk pasar ekspor. Kapasitas produksi ini adalah 1,8 juta ton per tahun dan dapat dioptimalkan sampai dengan 2 juta ton per tahun dengan total investasi sebesar 537 milyar.

A. Visi dan Misi Perusahaan PT. Semen Bosowa Maros

1. Visi perusahaan PT. Semen Bosowa Maros

PT. Semen Bosowa Maros yang tumbuh dan berkembang di era reformasi dengan dinamis menyongsong era globalisasi dan perdagangan bebas untuk menjadi perusahaan kelas dunia di bidang industri semen dengan tekad memenuhi kepuasan pelanggan.

2. Misi PT. Semen Bosowa Maros

Memberikan produk yang berkualitas, Semen Portland Tipe I (jenis satu) yang dibuat dengan pabrik teknologi canggih yang sesuai dengan standar mutu internasional serta didukung oleh sumber daya manusia yang handal, ramah lingkungan sehingga memberikan manfaat bagi agama, bangsa, dan masyarakat.

B. Struktur Organisasi PT. Semen Bosowa Maros

Dalam organisasi dengan segala aktivitasnya terdapat hubungan antara orang-orang yang menjalankan aktivitasnya. Semakin banyak kegiatan yang dilakukan dalam organisasi, maka makin kompleks pula hubungan-hubungan dalam organisasi tersebut. Struktur organisasi yang baik merupakan salah satu syarat keberhasilan untuk menangani kegiatan usaha dalam rangka pencapaian sasaran perusahaan. Tetapi struktur organisasi yang tepat bagi suatu perusahaan haruslah menguntungkan dari segi ekonomi dan bersifat fleksibel sehingga bila ada peluasan keadaan, tidak akan mengganggu susunan yang telah ada.

Berdasarkan Rapat Umum Pemegang Saham Luar Biasa yang dinyatakan dalam akta No. 400 dari Notaris Abdul. S.H., yang berkedudukan di Makassar tanggal 30 Agustus 2004, susunan Dewan Komisaris dan Direksi perusahaan adalah sebagai berikut:

a. Dewan Komisaris

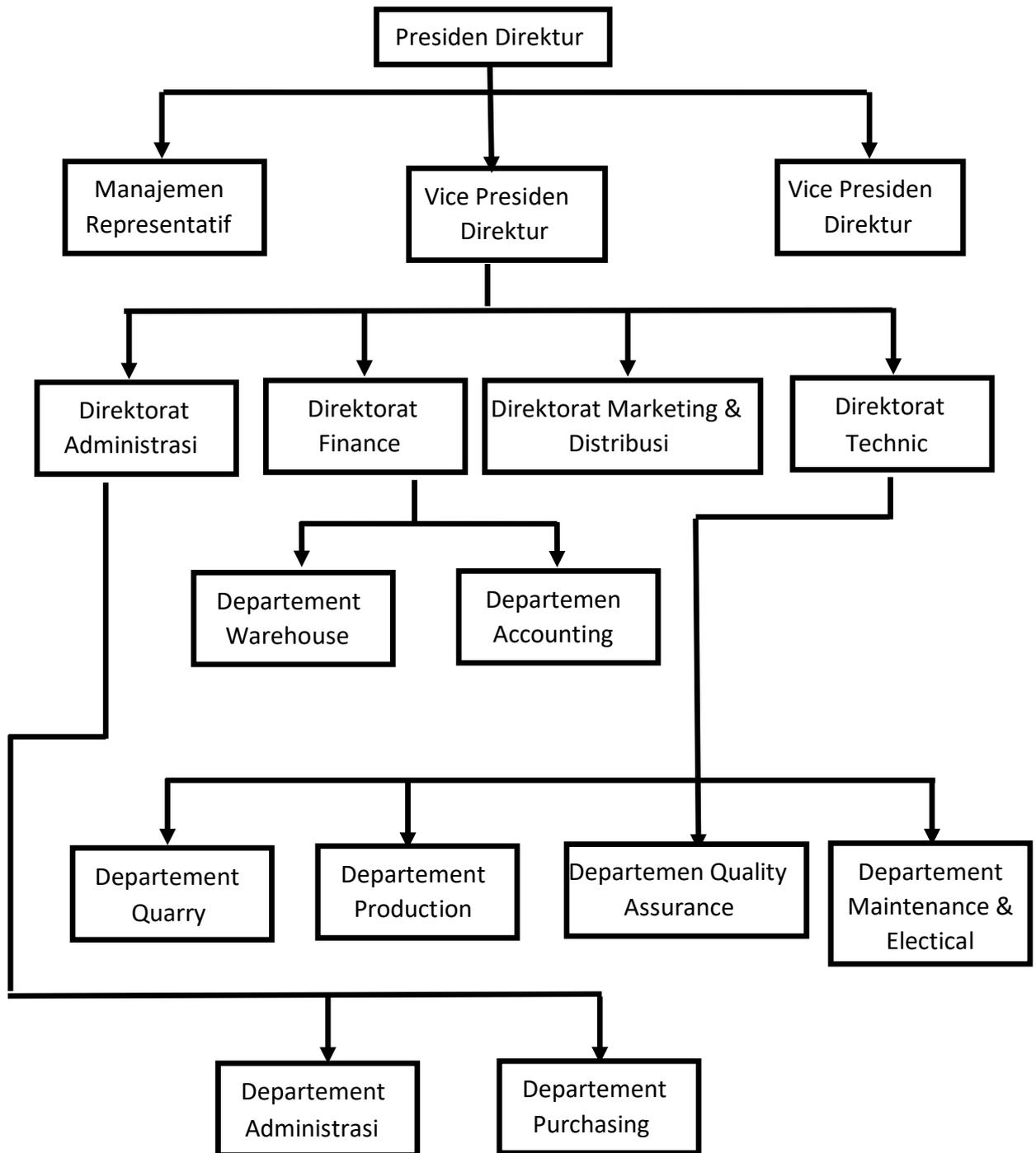
Komisaris Utama	: NY. Hj. Ramlah Aksa
Komisaris	: Muhammad Syarifuddin Husain
Komisaris	: H. Sadikin Aksa

b. Dewan Direksi

Direktur Utama	: H. M. Aksa Mahmud
Wakil Direktur Utama	: H. Erwin Aksa
Direktur Keuangan	: Subiyanto
Direktur Pemasaran	: Anas Nambi

Direktur Administrasi & Umum : Bahruddin Rachim

Direktur Teknik & Operasional : Ir. H. Muhammad Arief Kadir



Gambar 4.1 Struktur Organisasi

Adapun pembagian tugas masing-masing fungsi dalam struktur organisasi perusahaan adalah sebagai berikut:

a. Presiden Direktur

Presiden direktur merupakan pemegang kekuatan tertinggi dan mempunyai tugas dan tanggung jawab dalam menjalankan dan mengelola perusahaan secara keseluruhan.

b. Manajemen *Representatif*

Manajemen representatif mempunyai tugas membantu presiden direktur dalam hal mengatur perusahaan dan bertanggung jawab langsung kepada presiden direktur.

c. *Vice* Presiden Direktur

Vice presiden direktur bertugas dalam pengoperasian pabrik dan bertanggung jawab kepada presiden direktur.

d. Direktorat Internal Audit

Internal audit mempunyai tugas membantu presiden direktur dalam hal meaudit segala sesuatu yang terjadi di perusahaan.

e. Direktorat Administrasi

Memiliki tugas dalam mengkoordinasikan bidang-bidang yang menyangkut masalah administrasi perusahaan dan masalah sumber daya manusia atau masalah tentang kepegawaian terutama mengenai pengembangan kinerja karyawan pada umumnya. Direktorat administrasi bertanggung jawab kepada *vice* presiden direktur dan membawahi

langsung beberapa departemen yakni departemen administrasi dan departemen *purchasing*.

f. Direktorat *Finance*

Memiliki tugas mengelola keuangan dan pembuatan anggaran perusahaan sesuai dengan sistem dan prosedur yang telah ditetapkan perusahaan, dan bertanggung jawab langsung kepada *vice* presiden direktur. Direktorat *finance* membawahi langsung beberapa departemen yakni departemen *Warehouse* dan departemen *accounting*.

g. Direktorat *Marketing* dan Distribusi

Memiliki tugas mengkoordinir bidang-bidang yang menyangkut dengan masalah pemasaran dan bertanggung jawab kepada *vice* presiden direktur.

h. Direktorat *Technic*

Direktorat Technic memiliki tugas memperbaiki, menjalankan, mengoperasikan, dan mengendalikan mutu dari perusahaan, khususnya dalam bidang perteknikan. *Direktorat technic* bertanggung jawab kepada *vice* presiden direktur dan membawahi langsung beberapa departemen, yakni departemen *quarry*, departemen *production*, departemen *quality assurance*, dan departemen *maintenance & electial*.

Keadaan karyawan PT. Semen Bosowa Maros ditinjau dan struktur organisasi, maka pola struktur organisasi PT. Semen Bosowa Maros dibedakan atas:

a. Struktural

Berfungsi untuk menjalankan fungsi control dan koordinasi bertanggung jawab atas pencapaian target kerja atas unit organisasi yang bersangkutan.

- 1) Membuat dan menetapkan jadwal kerja untuk unit organisasi yang menjadi tanggung jawabnya.
- 2) Mengoptimalkan sumber daya yang dimiliki guna pencapaian target yang ditentukan.
- 3) Mengontrol pelaksanaan program kerja berkaitan dengan hasil waktu dan proses kerja serta sumber daya terkait.
- 4) Mengembangkan bawahan sedemikian hingga memadai untuk pencapaian target unit organisasi yang menjadi tanggung jawabnya.
- 5) Menciptakan suasana kerja yang mendukung pencapaian prestasi terbaik dan perbaikan kerja yang berkelanjutan.

b. Fungsional/professional

Berfungsi sebagai pelaksana program kerja, yaitu menjalankan administrasi melakukan perbaikan kerja dan mengembangkan serta bertanggung jawab terhadap pelaksanaan program kerja. Tugas-tugas yang harus dijalankan yaitu :

- 1) Melaksanakan program kerja yang sudah direncanakan/ditetapkan
- 2) Member saran-saran dan usulan perbaikan kerja.
- 3) Melakukan pengembangan.
- 4) Menjalankan kegiatan kerja sesuai dengan dasar ilmu yang terkait.

c. Klarikal

Berfungsi untuk menjalankan prosedur standar dan bertanggung jawab terhadap pelaksanaan prosedur kerja sesuai standar. Tugas-tugas yang harus dilaksanakan yaitu :

- 1) Melaksanakan prosedur kerja yang standar
- 2) Menjalankan tugas-tugas lain yang berkaitan sesuai dengan intruksi posisi structural.

Ditinjau dari segi status karyawan, status karyawan PT. Semen Bosowa terdiri atas :

a. Karyawan Tetap

Karyawan yang diberikan tugas dan bertanggung jawab berdasarkan tingkat jabatan dalam struktur organisasi yang dinyatakan dengan surat keputusan direksi sebagai karyawan tetap PT. Semen Bosowa Maros.

b. Karyawan Training

Tenaga yang baru diterima sebagai karyawan PT. Semen Bosowa Maros dan dipekerjakan berdasarkan kesepakatan waktu tertentu guna mengevaluasi apakah tenaga kerja tersebut dapat memenuhi kualifikasi yang disyaratkan untuk diangkat menjadi karyawan tetap.

c. Karyawan Kontrak

Tenaga kerja yang diterima berdasarkan keahliannya dan dibutuhkan oleh perusahaan dan mereka dibayar dan dipekerjakan berdasarkan kontrak kerja.

d. Karyawan Harian

Tenaga kerja yang telah mengadakan hubungan kerja dengan perusahaan dengan batas waktu yang telah ditetapkan sesuai dengan kebutuhan pekerjaan dengan memberikan upah sesuai dengan peraturan yang berlaku dalam lingkungan perusahaan.

e. Karyawan Borongan

Tenaga kerja yang dipekerjakan dengan mendapat upah borongan yang nilainya yang ditetapkan sesuai dengan surat keputusan direksi dengan masa kerja tertentu dan sewaktu-waktu dapat diberhentikan secara tiba-tiba apabila tidak ada kegiatan.

Tingkat Jabatan Karyawan PT. Semen Bosowa Maros. Adapun tingkat jabatan diaman karyawan yang ada PT. Semen Bosowa Maros sebagai berikut:

a. Direktur

Suatu tingkat jabatan dimana karyawan yang ada pada jabatan tersebut mampu mengelola dan mengontrol unit kerja dan sumber daya terkait dan mengontrol program perbaikan.

b. Manajer

Suatu tingkat dimana karyawan yang ada pada jabatan tersebut mampu melakukan perbaikan kerja / melaksanakan pekerjaan. Berdasarkan perubahan kebutuhan organisasi berberdasarkan tanggung jawab suatu department secara keseluruhan dimana dibutuhkan

penerapan bidang ilmu tertentu guna mencapai tujuan organisasi secara umum.

c. Survesor

Suatu tingkat jabatan dimana karyawan yang ada pada jabatan tersebut mampu melakukan perbaikan kerja / melaksanakan pekerjaan berdasarkan perubahan kebutuhan suatu seksi dimana dibutuhkan penerapan bidang ilmu tertentu / prosedur administrasi tertentu.

d. Superintendent

Suatu tingkat dimana karyawan yang ada pada jabatan tersebut mampu melakukan perbaikan kerja / melaksanakan pekerjaan berdasarkan perubahan kebutuhan suatu departemen dimana dibutuhkan penerapan bidang tertentu guna mencapai tujuan departemen.

e. Foremen

Suatu tingkat jabatan dimana karyawan yang ada pada jabatan tersebut mampu melakukan perbaikan kerja / melaksanakan pekerjaan yang membutuhkan penerapan metode / prosedur teknis dengan situasi kerja yang bervariasi sehingga perlu pemahaman masalah yang tepat guna memelihara alternatif solusi yang ada secara tepat.

f. Skill

Suatu tingkat jabatan dimana karyawan yang ada pada jabatan tersebut mampu melaksanakan perbaikan kerja sesuai dengan prosedur kerja yang baku dimana membutuhkan penguasaan serangkaian prosedur teknis / non teknis guna menyelesaikan masalah yang sama.

g. Attendant

Suatu tingkat jabatan dimana karyawan yang ada pada jabatan tersebut mampu melaksanakan perbaikan kerja sesuai dengan prosedur kerja dimana tidak diperkenankan untuk menyimpang dari prosedur baku yang sudah ditetapkan.

h. Helper

Suatu tingkat jabatan dimana karyawan yang ada pada jabatan tersebut mampu melaksanakan perbaikan kerja sesuai dengan prosedur kerja / intruksi kerja yang tidak membutuhkan pengetahuan teknis tertentu.

Jam kerja Karyawan PT. Semen Bosowa Maros yaitu sebagai berikut:

a. Jam Kerja Reguler

Jam kerja regular adalah jam kerja untuk staff/kantor yaitu mulai jam 08 : 00 s/d jam 17 : 00 Wita.

b. Jam Kerja Shift

Jam kerja shift adalah jam kerja untuk karyawan yang bekerja di lapangan yang dilakukan secara bergantian guna menghindari terjadinya overtime yang berlebihan dan mengantisipasi kekosongan personil yang ada di lapangan.

- 1) Jam kerja shift 1, yaitu jam kerja dari jam 07 : 00 s/d 15 : 00 Wita
- 2) Jam kerja shift 2, yaitu jam kerja dari jam 15 : 00 s/d 23 : 00 Wita
- 3) Jam kerja shift 3, yaitu jam kerja dari jam 23 : 00 s/d 07 : 00 Wita.

BAB V HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Karakteristik Responden

Sebagai awal proses analisis dalam hasil penelitian ini, dilakukan analisis terhadap karakteristik responden yang dikelompokkan berdasarkan jenis kelamin, usia, dan tingkat pendidikan.

1. Jenis Kelamin

Jumlah responden berdasarkan jenis kelamin dapat dilihat pada tabel 5.1.

**Tabel 5.1
Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin Departemen
Produksi PT. Semen Bosowa Maros**

Jenis Kelamin	Jumlah (Orang)	%
Laki – Laki	60	100
Perempuan	0	0
Jumlah	60	100

Sumber: Data di olah 2020

Berdasarkan data di atas diperoleh data, dari 60 orang pada PT. Semen Bosowa Maros jumlah yaitu responden berjenis kelamin Laki – laki 100% atau 60 orang, ini berarti dalam penelitian ini keseluruhan responden adalah laki – laki.

2. Usia

Jumlah responden berdasarkan usia dapat dilihat pada tabel 5.2.

Tabel 5.2
Karakteristik Responden Berdasarkan Usia Departemen Produksi
PT. Semen Bosowa Maros

Usia	Jumlah (Orang)	%
21 – 30	7	11.66
31 – 40	11	18.33
41 – 50	37	37
51 – 60	5	8.33
Jumlah	60	100

Sumber: Data di olah 2020

Berdasarkan data di atas menunjukkan bahwa responden yang paling banyak adalah berusia 41 – 50 tahun yaitu 37% Atau berjumlah 37 orang, Umur 31 – 40 tahun yaitu 18.33% atau berjumlah 11 orang, umur 21 – 30 tahun yaitu 11.66% atau berjumlah 7 orang dan umur 51 – 60 Tahun yaitu 8.33% Atau berjumlah 5 orang.

3. Tingkat Pendidikan

Jumlah responden berdasarkan tingkat pendidikan dapat dilihat pada 5.3.

Tabel 5.3
Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan
Departemen Produksi PT. Semen Bosowa Maros

Tingkat Pendidikan	Jumlah (Orang)	%
SMA	56	93,33
D1 – D4	0	0

S1 – S3	4	6.66
Jumlah	60	100

Sumber: Data di Olah 2020

Tabel ini menunjukkan tingkat pendidikan responden dan dari 60 orang total responden 93,33% atau 56 orang yang berpendidikan SMA, dan 6.66% atau 4 orang yang berpendidikan S1 – S3.

B. Uji Validitas dan Reliabilitas

1. Uji Validitas

Uji Validitas digunakan untuk menguji sejauh mana ketepatan alat pengukur dapat mengungkapkan konsep/gejala kejadian yang di ukur. Jika r hitung lebih besar dari r tabel dan nilainya positif, maka butir pernyataan atau indikator tersebut dinyatakan valid jika r hitung $\geq r$ tabel (pada taraf 5%) maka pernyataan tersebut dinyatakan valid. Pengujian validitas selengkapnya dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 5.4
Uji Validitas Variabel

Variabel	Indikator	Koefesien Korelasi (r)	Nilai r Table (X=95%)	Keterangan
Lingkungan Kerja (X1)	X1.1	0,562	0,266	VALID
	X1.2	0,695	0,266	VALID
	X1.3	0,516	0,266	VALID

	X1.4	0,590	0,266	VALID
	X1.5	0,682	0,266	VALID
Motivasi Kerja (X2)	X2.1	0,831	0,266	VALID
	X2.2	0,848	0,266	VALID
	X2.3	0,850	0,266	VALID
	X2.4	0,788	0,266	VALID
	X2.5	0,782	0,266	VALID
Produktivitas Kerja (Y)	Y1	0,560	0,266	VALID
	Y2	0,583	0,266	VALID
	Y3	0,748	0,266	VALID
	Y4	0,663	0,266	VALID
	Y5	0,682	0,266	VALID

Sumber. Hasil Olah Data SPSS 24

Hasil uji validitas tersebut menunjukkan bahwa semua indikator yang di gunakan untuk mengukur variable-variabel yang di gunakan dalam penelitian ini mempunyai koefisien regresi yang lebih besar dari r tabel ($r_{hitung} > r_{tabel}$) sehingga semua indikator dan variable pada penelitian ini dinyatakan valid.

2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas di gunakan untuk menguji sejauh mana keandalan suatu alat pengukur untuk dapat di gunakan lagi dalam penelitian yang sama. Suatu variable di katakana reliable jika memberikan *Cronbach Alpha* lebih besar dari r tabel (*Cronbach Alpha* > 0,6). Hasil pengujian reliabilitas setiap variable dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 5.5
Uji Reliabilitas Variabel

Variabel	Cronbach Alpha	Keterangan
Lingkungan Kerja (X1)	0,685	Reliabel
Motivasi Kerja (X2)	0,863	Reliabel
Produktivitas Kerja (Y)	0,756	Reliabel

Sumber. Hasil Olah Data SPSS 24

Hasil uji reliabilitas tersebut menunjukan semua variable mempunyai nilai Cronbach Alpa > 0,6 sehingga dapat dikatakan bahwa semua konsep pengukur masing-masing variable dari kuesioner adalah reliable yang berarti bahwa kuesoiner yang digunakan dalam penelitian ini merupakan kuesioner handal (dapat dihandalkan).

C. Deskripsi Variabel Penelitian

1. Lingkungan Kerja (X1)

Lingkungan kerja adalah sebuah suasana lingkungan yang terjadi pada lingkungan kerja karyawan tetap Departemen Produksi PT. Semen Bosowa Maros.

Distribusi jawaban responden mengenai variabel lingkungan kerja dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.6
Distribusi Jawaban Responden
Mengenai Variabel Lingkungan Kerja (X1) Karyawan tetap
Departemen Produksi PT. Semen Bosowa Maros

Item	SS		S		RR		TS		STS		TOTAL	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	25	41,7	33	55	1	1,7	0	0	1	1,7	60	100
2	16	26,7	27	45	17	28,3	0	0	0	0	60	100
3	18	30	22	36,7	14	23,3	6	10	0	0	60	100
4	22	36,7	26	43,3	6	10	3	5	3	5	60	100
5	14	23,3	27	45	17	28,3	1	1,7	1	1,7	60	100

Sumber : Data di olah 2020

Berdasarkan tabel 5.6, masing-masing item dapat dijelaskan sebagai berikut :

a. Dengan adanya, fasilitas tambahan seperti AC diruang kerja membuat anda merasa nyaman.

Responden yang menyatakan sangat setuju yaitu ; 41,7% atau 25 orang, setuju sebanyak 55% atau 33 orang, ragu-ragu sebanyak 1,7% atau 1 orang dan sangat tidak setuju sebanyak 1,7% atau 1 orang.

b. Ruangan tempat, saya bekerja tertata dengan rapi dan bersih.

Responden yang menyatakan sangat setuju yaitu ; 26,7% atau 25 orang, setuju sebanyak 45% atau 27 orang, dan ragu-ragu sebanyak 28,3% atau 17 orang.

c. Ruangan tempat, saya bekerja tidak bising sehingga anda bisa fokus dalam melakukan pekerjaan.

Responden yang menyatakan sangat setuju yaitu : 30% atau 18 orang, setuju sebanyak 36,7% atau 22 orang, ragu-ragu sebanyak 23,3% atau 14 orang, tidak setuju sebanyak 10% atau 6 orang.

d. Lingkungan perusahaan terjaga dari pencemaran seperti bau-bau yang tidak sedap sehingga tidak mengganggu konsentrasi kerja karyawan.

Responden yang menyatakan sangat setuju yaitu : 36,7% atau 22 orang, setuju sebanyak 43,3% atau 26 orang, ragu-ragu 10% atau 6 orang, tidak setuju sebanyak 5% atau 3 orang, dan sangat tidak setuju sebanyak 5% atau 3 orang.

e. Perusahaan tempat saya bekerja sangat memperhatikan keamanan perusahaan dan karyawannya.

Responden yang menyatakan sangat setuju yaitu : 23,3% atau 14 orang, setuju sebanyak 45% atau 27 orang, ragu-ragu sebanyak 28,3% atau 17 orang, tidak setuju sebanyak 1,7% atau 1 orang, dan sangat tidak setuju sebanyak 1,7 atau 1 orang.

Berdasarkan uraian tersebut, maka dapat disimpulkan bawa lingkungan kerja pada PT. Semen Bosowa Maros dalam kategori kurang baik karena jawaban responden dominan menjawab kurang setuju.

2. Motivasi Kerja (X2)

Motivasi Kerja adalah sesuatu perilaku yang dapat dilihat langsung dalam hal melakukan pekerjaan baik secara individu maupun secara kelompok.

Distribusi jawaban responden mengenai Pelatihan dapat di lihat pada tabel berikut ini ;

Tabel 5.7
Distribusi Jawaban Responden
Mengenai Variabel Motivasi Kerja (X2) Karyawan tetap
Depertemen Produksi PT. Semen Bosowa Maros

Item	SS		S		RR		TS		STS		TOTAL	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	23	38,3	26	43,3	10	16,7	1	1,7	0	0	60	100

2	22	36,7	9	15	22	36,7	5	8,3	1	1,7	60	100
3	23	38,3	17	28,3	4	6,7	16	26,7	0	0	60	100
4	21	35	17	28,3	9	15	6	10	7	11,7	60	100
5	25	41,7	17	28,3	7	11,7	4	6,7	7	11,7	60	100

Sumber : Data di olah 2020

Berdasarkan tabel 5.5, masing-masing item dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Saya di berikan penghargaan agar tetap selalu termotivasi dalam melakukan pekerjaan.

Responden yang menyatakan sangat setuju yaitu; 38,3% atau 23 orang, setuju sebanyak 43,3% atau 26 orang, ragu-ragu sebanyak 16,7% atau 10 orang dan tidak setuju sebanyak 1,7% atau 1 orang.

2. Saya selalu mendapat dukungan dari rekan kerja.

Responden yang menyatakan sangat setuju yaitu : 36,7% atau 22 orang, setuju sebanyak 15% atau 9 orang, ragu-ragu sebanyak 36,7% atau 22 orang, tidak setuju sebanyak 8,3% atau 5 orang dan 1,7% atau 1 orang.

3. Saya memiliki rasa tanggung jawab yang besar dalam menyelesaikan pekerjaan.

Responden yang menyatakan sangat setuju yaitu ; 38,3% atau 23 orang, setuju sebanyak 28,3% atau 17 orang, ragu-ragu sebanyak 6,7% atau 4 orang dan tidak setuju sebanyak 26,7% atau 16 orang.

4. Pekerjaan yang diberikan sesuai dengan bakat atau keterampilan yang saya miliki.

Responden yang menyatakan sangat setuju yaitu : 35% atau 21 orang, setuju sebanyak 28,3% atau 17 orang dan ragu-ragu sebanyak 15% atau 9 orang, tidak setuju sebanyak 10% atau 6 orang dan sangat tidak setuju sebanyak 11,7% atau 7 orang.

5. Perusahaan selalu memberikan penghargaan kepada karyawan yang mampu mencapai target.

Responden yang menyatakan sangat setuju yaitu : 41,7% atau 25 orang, setuju sebanyak 28,3% atau 17 orang, ragu-ragu sebanyak 11,7% atau 7 orang, tidak setuju sebanyak 6,7% atau 4 orang, dan sangat tidak setuju sebanyak 11,7% atau 7 orang.

Berdasarkan uraian tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa Motivasi kerja pada PT. Semen Bosowa Maros dalam kategori baik karena jawaban responden dominan menjawab setuju.

3. Produktivitas Kerja (Y)

Produktivitas Kerja adalah untuk melihat sejauh mana sebuah kegiatan atau pekerjaan yang dilakukan seorang karyawan dalam hal meningkatkan jumlah produk yang dihasilkannya.

Distribusi jawaban responden mengenai variabel Kinerja karyawan dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 5.8
Distribusi Jawaban Responden
Mengenai Variabel Produktivitas Kerja (Y) Karyawan tetap
Departemen Produksi PT. Semen Bosowa Maros

Item	SS		S		RR		TS		STS		TOTAL	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	13	21,7	34	56,7	12	20	1	1,7	0	0	60	100
2	10	16,7	20	33,3	23	38,3	5	8,3	1	1,7	60	100
3	16	26,7	24	40	4	6,7	16	26,7	0	0	60	100
4	12	20	26	43,3	9	15	6	10	7	11,7	60	100
5	18	30	23	38,3	8	13,3	4	6,7	7	11,7	60	100

Sumber : Data di olah 2020

Berdasarkan tabel 5.6, masing-masing item dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Target pekerjaan yang saya hasilkan sesuai dengan standar yang diinginkan perusahaan.

Responden yang menyatakan sangat setuju yaitu : 21,7% atau 13 orang, setuju sebanyak 56,7% atau 34 orang, ragu-ragu sebanyak 20% atau 12 orang dan tidak setuju sebanyak 1,7% atau 1 orang.

2. Kualitas kerja yang saya hasilkan sesuai dengan standar yang diinginkan perusahaan.

Responden yang menyatakan sangat setuju yaitu : 16,7% atau 10 orang, setuju sebanyak 33,3% atau 20 orang, ragu-ragu sebanyak 38,3% atau 23 orang, dan tidak setuju sebanyak 8,3% atau 5 orang.

3. Saya mampu menyelesaikan pekerjaan.

Responden yang menyatakan sangat setuju yaitu : 26,7% atau 16 orang, setuju sebanyak 40% atau 24 orang, ragu-ragu sebanyak 6,7% atau 4 orang dan tidak setuju sebanyak 26,7% atau 16 orang.

4. Saya selalu, bekerja tepat waktu.

Responden yang menyatakan sangat setuju yaitu : 20% atau 12 orang, setuju sebanyak 43,3% atau 26 orang, ragu-ragu sebanyak 15% atau 9 orang, tidak setuju sebanyak 10% atau 6 orang dan sangat tidak setuju sebanyak 11,7% atau 7 orang.

5. Mengadakan evaluasi terhadap pelaksanaan pekerjaan yang telah dilakukan sesuai standar mutu perusahaan.

Responden yang menyatakan sangat setuju yaitu : 30% atau 18 orang, setuju sebanyak 38,3% atau 23 orang, ragu-ragu sebanyak 13,3% atau 8 orang, tidak setuju sebanyak 6,7% atau 4 orang dan sangat tidak setuju sebanyak 11,7% atau 7 orang.

Berdasarkan uraian tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa Produktivitas kerja Departemen Produksi pada PT. Semen Bosowa Maros dalam kategori sangat baik karena jawaban responden dominan menjawab sangat setuju.

C. Uji Asumsi Klasik

1. Uji Linearitas

Uji linearitas bertujuan untuk mengetahui apakah dua variable mempunyai hubungan yang linear atau tidak secara signifikan.

a) Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja merupakan sesuatu yang ada pada sekitar karyawan pada saat bekerja, serta dapat dengan mudah mempengaruhi dirinya dan pekerja lainnya.

Tabel 5.9
Tabel Uji Linearitas
ANOVA Table

			Sum of		Mean		
			Squares	df	Square	F	Sig.
Produktivitas Kerja	Between	(Combined)	3.485	2	1.742	2.907	.063
* Lingkungan Kerja	Groups	Linearity	3.438	1	3.438	5.736	.020
		Deviation from Linearity	.047	1	.047	.078	.780
	Within Groups		34.165	57	.599		

Total	37.650	59			
-------	--------	----	--	--	--

Sumber : Data di Olah Dari SPSS 24.

Berdasarkan data tabel 5.11 Terdapat nilai sig pada tabel Deviation From Linearity sebesar 0.780 dimana lebih besar dari nilai taraf signifikansi 0.05, sehingga dapat di simpulkan bahwa terdapat hubungan yang linear antara Variabel bebas dengan variable terikat.

b) Motivasi Kerja

Motivasi Kerja merupakan kondisi yang benar-benar terjadi pada keadaan sekitarnya yang dimana motivasi ini dapat mempengaruhi tingkat kesadaran karyawan tersebut baik secara individu maupun kelompok.

Tabel 5.12
Tabel Uji Ilnearitas

ANOVA Table

			Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Produktivitas Kerja * Motivasi Kerja	Between Groups	(Combined)	26.309	3	8.770	43.303	.045
		Linearity	21.906	1	21.906	108.170	.030
		Deviation from Linearity	4.403	2	2.201	10.869	.635
	Within Groups		11.341	56	.203		
Total			37.650	59			

Sumber : Data di Olah Dari SPSS 24.

Berdasarkan data tabel 5.12 terdapat nilai sig pada tabel Deviation From Linearity sebesar 0.635 dimana lebih besar dari nilai taraf signifikansi 0.05, sehingga dapat di simpulkan bahwa terdapat hubungan yang linear antara Variabel bebas dengan variable terikat.

2. Uji Normalitas

Uji Normalitas digunakan untuk mengetahui apakah populasi data berdistribusi normal atau tidak.

Tabel 5.10
Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		60
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	.51600632
Most Extreme Differences	Absolute	.246
	Positive	.246
	Negative	-.149
Test Statistic		.246
Asymp. Sig. (2-tailed)		.062 ^c

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

Sumber : Data di Olah SPSS 24

Berdasarkan hasil uji normalitas Kolmogorov diketahui nilai signifikansi $0.062 > 0.05$ sehingga dapat disimpulkan bahwa data variable berdistribusi Normal.

3. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut homoskedastisitas dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas.

Tabel 5.11

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-.298	.331		-.898	.373
	Lingkungan Kerja	.073	.085	.116	.864	.391
	Motivasi Kerja	.096	.050	.259	1.925	.059

a. Dependent Variable: Abs_RES

Sumber : Data di Olah SPSS 24

Berdasarkan hasil uji SPSS 24 nilai Signifikansi untuk variable Lingkungan Kerja (X1) 0,391 lebih besar dari taraf signifikansi 0,05 sehingga dapat disimpulkan tidak terjadi gejala heteroskedastisitas., kemudian untuk variable motivasi kerja (X2) 0,059 lebih besar dari taraf

signifikansi 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala heteroskedastisitas.

D. Analisis Data Penelitian

1. Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda adalah analisis tentang hubungan antara dua variable atau lebih, variable bebas dengan satu variable terikat. Dalam penelitian ini, analisis regresi linear berganda digunakan untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja (X1) dan motivasi kerja (X2) terhadap produktivitas kerja (Y) dengan menggunakan data sebagaimana terlampir pada skripsi ini.

Analisis linear berganda bertujuan untuk meramalkan nilai pengaruh dua atau lebih variable bebas terhadap satu variable terikat dengan menggunakan rumus persamaan regresi sebagai berikut.

Hasil analisis regresi linear berganda dengan menggunakan program SPSS 24 dapat dilihat pada tabel 5.12.

Tabel 5.12

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.068	.505		2.115	.039
	Lingkungan Kerja	.046	.130	.032	.352	.726
	Motivasi Kerja	.625	.076	.751	8.194	.000

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

Sumber, Hasil olah SPSS 24

Berdasarkan tabel 5. 17 di peroleh persamaan regresi berganda sebagai berikut.

$$Y = 1.068 + 0.046X1 + 0.625X2$$

Hasil persamaan regresi berganda ini dapat diinterpretasikan yaitu;

- a. Nilai konstanta (a) = 1,068 artinya .jika variabel X1 dan X2 nilainya konstan atau nol, maka nilai variabel Y sebesar 1,068.
- b. Nilai Koefisien regresi (b1) = 0,046 artinya .jika diasumsikan nilai variabel X1 mengalami kenaikan 1% maka variabel Y juga mengalami kenaikan sebesar 0,046 atau 4,6%.
- c. Nilai Koefisien regresi (b2) = 0,625 artinya jika diasumsikan nilai variabel X2 mengalami kenaikan 1% maka variabel Y juga mengalami kenaikan 0,625 atau 62,5%.

2. Analisis Koefisien Korelasi dan Koefisien Determinasi

a. Analisis Koefisien Korelasi (r)

Analisis korelasi digunakan untuk mencari arah dan kuatnya hubungan antara variabel lingkungan kerja (X1) dan Variabel Motivasi Kerja (X2) dengan Variabel Produktivitas Kerja (Y) dengan menggunakan data sebagaimana terlampir pada sripsi inu dengan menggunakan program SPSS 24.

Hasil analisis tersebut, dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 5.13
Uji Koefisien Korelasi Dan Determinasi
Model Summary^b

Mod	R	R	Adjusted	Std. Error	Change Statistics	Durbin-
-----	---	---	----------	------------	-------------------	---------

Model	R Square	Adjusted R Square	Standard Error of the Estimate	Change in R Square	F Change	df1	df2	Sig. F Change	Cohen's f ²	
1	.763 ^a	.583	.568	.525	.583	39.804	2	57	.000	1.010

a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja

b. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

Sumber : Hasil Olah Data SPSS 24

Hasil analisis pengaruh lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap produktivitas kerja pada PT. Semen Bosowa Kabupaten Maros yang dapat dilihat pada tabel di atas menunjukkan bahwa koefisien korelasi (R) = 0,763 Hal ini berarti Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja berhubungan kuat terhadap Produktivitas Kerja karena nilai 0,763 berada pada tabel interpretasi korelasi 0,60 – 0,799.

b. Analisis Koefisien Determinasi (r^2)

Koefisien detrmniasi ini digunakan untuk mengetahui seberapa besar kontribusi variabel bebas terhadap variabel terikat dari hasil perhitungan menggunakan berdasarkan tabel 5.13. Dapat diketahui bahwa koefisien determinasi (R square) yang diperoleh sebesar 0.583 atau 58,3% yang ditafsirkan bahwa lingkungan kerja (X_1) dan motivasi kerja (X_2) memiliki pengaruh kontribusi sebesar 58,3% terhadap produktivitas kerja dan 41,7% dipengaruhi oleh faktor-faktor selain lingkungan kerja dan motivasi kerja.

3. Uji T

Pengujian parsial (Uji T) digunakan untuk menunjukkan sejauh mana pengaruh variable bebas secara parsial terhadap variabel terikat. Hasil analisis uji t dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 5.14

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.068	.505		2.115	.039
	Lingkungan Kerja	.046	.130	.032	.352	.726
	Motivasi Kerja	.625	.076	.751	8.194	.000

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

Berdasarkan tabel 5.14 dapat dijelaskan sebagai berikut;

a. Pengaruh lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja

Sehubungan dengan hasil analisis uji t menggambarkan bahwa nilai t hitung adalah 0,352 dan nilai t tabel adalah 2,00247. Hal ini menggambarkan bahwa nilai t hitung < nilai t tabel sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja pada PT. Semen Bosowa Maros ditolak atau tidak terbukti.

b. Pengaruh motivasi kerja terhadap produktivitas kerja

Sehubungan dengan hasil analisis uji t menggambarkan bahwa nilai t hitung adalah 8,194 dan nilai t tabel adalah 2,00247. Hal ini menggambarkan bahwa nilai t hitung > nilai t tabel sehingga dapat

disimpulkan bahwa hipotesis yang menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja pada PT. Semen Bosowa Maros diterima atau terbukti.

4. Uji F

Uji F digunakan untuk mengetahui pengaruh secara simultan atau secara bersama sama antara variabel lingkungan kerja (X1) dan variabel motivasi Kerja (X2) terhadap Variabel produktivitas kerja (Y). dapat dilihat tabel berikut.

Tabel. 5.15

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	21.941	2	10.970	39.804	.000 ^b
	Residual	15.709	57	.276		
	Total	37.650	59			

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

b. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja

Sumber : Data di Olah SPSS 24

Tabel 5.15 menunjukkan bahwa nilai F hitung adalah 39,804 dan nilai F tabel adalah 1,64 oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa secara simultan variable lingkungan kerja dan motivasi kerja berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja pada PT. Semen Bosowa Kabupaten Maros, maka hipotesis yang diajukan sebelumnya diterima atau terbukti

BAB VI PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan dalam penelitian ini dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Hasil perhitungan uji t didapatkan nilai t hitung < nilai t tabel sehingga variabel lingkungan kerja tidak berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Semen Bosowa Maros dan hipotesis ditolak.
2. Hasil perhitungan uji t didapatkan nilai t hitung > nilai t tabel sehingga motivasi kerja berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Semen Bosowa Maros dan hipotesis diterima.
3. Hasil perhitungan uji F didapatkan nilai F hitung > F tabel sehingga secara simultan lingkungan kerja dan motivasi kerja berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Semen Bosowa Maros hipotesis diterima.

B. Saran

Berdasarkan kesimpulan yang telah di uraikan, maka ada beberapa saran sebagai bahan rekomendasi kepada pihak manajemen PT. Semen Bosowa Maros, sebagai berikut :

1. Agar dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan maka hendaknya lingkungan kerja di buat nyaman mungkin sehingga karyawan dapat bekerja lebih optimal.

2. Untuk lebih meningkatkan produktivitas kerja di harapkan pihak Depertemen Produksi PT. Semen Bosowa Maros, memberikan motivasi yang baik kepada karyawan agar kiranya semangat dalam melakukan pekerjaan.
3. Untuk memberikan produktivitas yang baik, maka di harapkan bagi pihak Depertemen Produksi PT. Semen Bosowa Maros harus memperhatikan lilngkungan kerja dan motivasi kerja sehingga produktivitas kerja karyawan meningkat.

DAFTAR PUSTAKA

- Agustin Yuliana dan Ita Trisnawati. 2015. *Pengaruh Auditor dan Rasio Keuangan terhadap Manajemen Laba*. Jurnal Bisnis dan Akutansi.
- Amijaya, Gilang Rizky, 2010. *Pengaruh Persepsi Teknologi Informasi, Kemudahan, Resiko dan fitur Layanan Terhadap Minat Ulang Nasabah Bank Dalam Menggunakan Internet Banking*. Semarang: Universitas Diponegoro. Skripsi
- Asri Laksmi Riani. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Masa Kini*. Yogyakarta: Graha Ilmu
- Bambang Riyanto. 2013. *Dasar-dasar Pembelian Perusahaan*. Edisi Keempat. BPFE, Yogyakarta
- , 2014. *Dasar-dasar Pembelian Perusahaan*. Edisi Keempat. BPFE: Yogyakarta
- Basuki, Sulistyono. 2010. *Metode Penelitian*. Jakarta: Penaku
- Bintoro dan Daryanto. 2017. *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan*. Cetakan 1. Yogyakarta: Gava Media
- Colquit. Jasson. A, Lepine. Jeffery. A dan Wesson. Michel , J. 2015. *Organizational Behavior, 4thed, McGraw-Hill Education, United States of America*
- Danim, Sudarwan. 2012. *Motivasi Kepemimpinan dan Efektivitas Kelompok*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Dahlan, S. 2011. *Statistik untuk Kedokteran dan Kesehatan*, Jakarta, Penerbit Salemba Medika.
- Ernie Tisnawati Sule & Kurniawan Saefullah. 2015. *Pengantar Manajemen*. Jakarta: Kencana Predana Media Group
- Fahmi, Irham. 2013. *Analisis Laporan Keuangan*. Bandung: Alfabeta
- Ghozali, Imam. 2013. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 21 Update PLS Regresi*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- Hasibuan, Malayu S.P. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara
- , 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: PT Bumi Aksara
- , 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara

- Hayu Kartika. 2013. *Analisis Pengendalian Kualitas Produk CPE film dengan metode Statiscal Process Control pada PT. MSI*. Yogyakarta: Universitas Gadjah Mada. Jurnal
- John. 2011. *Human Resource Management*. Edisi 10. Jakarta: Salemba Empat
- Kamil, Mustofa. 2010. *Model Pendidikan Dan Pelatihan (Konsep dan Aplikasi)*. Bandung: Alfabeta
- L. Mathis, Robert & H. Jackson, John. 2011. *Human Resource Management*. Edisi 10. Jakarta: Salemba Empat
- L. Mathis. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi 10. Jakarta: Salemba Empat
- Manullang. 2014. *Dasar-Dasar Manajemen*. Jakarta: Ghalia Indonesia
- Poerwadarminta, 2010. *Kepemimpinan dan Komunikasi*. Penerbit Alumni, Bandung.
- Prawirosentono, Suyadi. 2008. *MSDM "Kebijakan Kinerja Keuangan"*. BPFE: Yogyakarta.
- Rivai, Veithzal dan Deddy Mulyadi. 2012. *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. Edisi Ketiga. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada
- Sarwono. 2011. *Psikologi Remaja*. Edisi Revisi. Jakarta: Rajawali Pers
- Sedarmayanti. 2009. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Mandar Maju
- , 2010. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Cetakan Kedua. Surabaya: CV Mandar Maju
- , 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Cetakan Kelima. Bandung: PT Refika Aditama
- Simamora, Henry. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Bagian Penerbitan Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi YKPN
- Siswanto, H.B. 2009. *Pengantar Manajemen*. Jakarta: Bumi Aksara
- Sugiyono. 2010. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta
- Suhadi. 2010. *Karakteristik Dan Tujuan Model Pembelajaran Kooperatif*. Ebook: Alifa Alternative Media
- Suliswati, 2011. *Perilaku Organisasi, Edisi Konsep, Kontroversi, Aplikasi, Alih Bahasa Hadyana Kelompok GRAMEDIA*. Jakarta.

Sutrisno, Edy. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Pertama.
Jakarta: Kencana

Yuniarsih, Tjutju dan Suwatno. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*.
Bandung: Alfabeta