

**PENGARUH KOMITMEN ORGANISASI DAN LINGKUNGAN
KERJA TERHADAP PRODUTIVITAS KERJA KARYAWAN
PADA BAGIAN PRODUKSI BAHAN BAKU
PT. SEMEN TONASA KABUPATEN
PANGKEP**

HASIL PENELITIAN/SKRIPSI

**AGUSNADI
NIM : 1460302167**



**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUSLIM MAROS
MAROS
2018**

**PENGARUH KOMITMEN ORGANISASI DAN LINGKUNGAN
KERJA TERHADAP PRODUTIVITAS KERJA KARYAWAN
PADA BAGIAN PRODUKSI BAHAN BAKU
PT. SEMEN TONASA KABUPATEN
PANGKEP**

HASIL PENELITIAN/SKRIPSI

Diajukan kepada Program Studi Manajemen
Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muslim Maros
Untuk memenuhi sebagian persyaratan
Guna memperoleh gelar
Sarjana Ekonomi

**AGUSNADI
NIM : 1460302167**

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUSLIM MAROS
MAROS
2018**

HALAMAN PERSETUJUAN

Judul Skripsi Penelitian : **Pengaruh Komitmen Organisasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Bagian Produksi Bahan Baku PT. Semen Tonasa Kabupaten Pangkep**

Nama Mahasiswa : **Agusnadi**

Nomor Induk Mahasiswa : 1460302167

Program Studi : **Strata Satu (S.1)**

Konsentrasi : **Manajemen Sumber Daya Manusia**

Setelah diteliti dan diperiksa ulang, maka skripsi ini telah memenuhi syarat untuk disetujui .

Maros, 23 Juli 2018

Pembimbing I



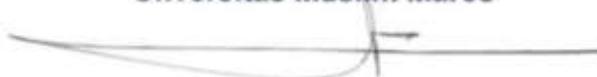
Dr. Hendra Gunawan, SE., M.Si

Pembimbing II



Hasdiana, SE., MM

Mengetahui :
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muslim Maros



Dr. Dahlan, SE., MM

HALAMAN PENGESAHAN

Pada Hari Ini **Senin** tanggal **Dua Puluh Tiga** bulan **Juli** tahun **Dua Ribu Delapan Belas**

Judul Hasil Penelitian/Skripsi : **Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Bagian Produksi Bahan Baku PT. Semen Tonasa Kabupaten Pangkep.**

Nama Mahasiswa : Agusnadi

Nomor Induk Mahasiswa : 1460302167

Fakultas : Ekonomi Dan Bisnis

Program Studi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Telah diujikan dan disahkan oleh Panitia Ujian Hasil Penelitian/Skripsi yang dibentuk dengan Surat Keputusan Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muslim Maros **Nomor: 018/S1/SK/FEB-UMMA/VII/2018** tanggal 22 Juli Tahun 2018, untuk memenuhi sebagian syarat guna memperoleh gelar Sarjana Ekonomi

Panitia Ujian :

Ketua : Dr. Dahlan, SE, MM

Anggota : 1. Dr. Muhammad Ishlah Idrus, SE, M.Si

: 2. Mustafa, SE, M.Ak

3. Narto Irawan Otoluwa, SE, MM



KATA PENGANTAR



Assalamu'allaikum Wr. Wb

Dengan menyebut nama Allah SWT yang Maha Pengasih lagi Maha Panyayang, Kami panjatkan puja dan puji syukur atas kehadirat-Nya, yang telah melimpahkan rahmat, hidayah, dan inayah-Nya kepada kami, sehingga kami dapat menyelesaikan skripsi ini dengan judul ***"pengaruh komitmen organisasi dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan bagian produksi bahan baku pada PT Semen Tonasa Kabupaten Pangkep"***. Ucapat tak terhingga ditujukan kepada :

1. Bapak Drs. H. M. Ikram Idrus, MS, selaku Ketua Yayasan Perguruan Islam Maros.
2. Ibu Prof. Nurul Ilmi Idrus, MSc., PHd, selaku Rektor Universitas Muslim Maros.
3. Bapak Dahlan, SE.,MM selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muslim Maros
4. Bapak Dr. Hendra Gunawan, SE., M.Si dan Ibu Hasdiana, SE., MM selaku pembimbing saya, Ucapan terima kasih atas waktu dan kesempatannya memberikan bimbingan kepada saya, banyak hal ilmu yang saya dapatkan dari Ibu.
5. Bapak pimpinan Perusahaan PT Semen Tonasa Kabupaten Pangkep yang memberikan izin untuk melaksanakan penelitian ini.
6. Orang tua yang tercinta yang telah mendidik dan membesarkan dengan penuh keikhlasan dan kasih sayang yang begitu besar dan nyata, senantiasa memberi kesehatan, menjaga dan memberikan kemuliaan atas semua tanggung jawab dan semua hal yang begitu sangat berarti yang telah dilakukan oleh beliau.

7. Para dosen dan Staf Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Yayasan Perguruan Islam Maros yang tak sempat penulis sebutkan satu persatu atas jasa–jasanya selama ini kepada penulis.
8. Rekan–rekan dan sahabatku yang tak dapat penulis sebutkan satu persatu yang telah memberikan bantuan motivasi dan dukungan dalam penulisan skripsi ini semoga segala bantuan yang diberikan mendapat pahala yang berlipat ganda.

Penulis menyadari, masih banyak kekurangan yang ditemukan dalam penyusunan skripsi ini. Oleh karena itu penulis mengharapkan saran dan masukan yang sifatnya membangun. Selanjutnya apabila terdapat kesalahan baik dalam materi yang tersaji maupun dalam teknik penyelesaiannya, penulis mohon maaf yang sebesar-besarnya. Dan dengan segala kerendahan hati, semoga apa yang terdapat dalam skripsi ini dapat bermanfaat bagi pihak-pihak yang memerlukan.

Maros, Juli 2018

Penulis

ABSTRAK

AGUSNADI. *Pengaruh Komitmen Organisasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada Bagian Produksi Bahan Baku Pt. Semen Tonasa Pangkep.* (Dibimbing oleh Hendra Gunawan dan Hasdiana).

Tujuan dari Penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimana pengaruh komitmen organisasi dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan dan untuk mengetahui bagaimana pengaruh lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada bagian produksi bahan baku PT. Semen Tonasa Kabupaten Pangkep.

Metode analisis yang digunakan adalah analisis regresi linear berganda, analisis uji koefisien determinasi, uji hipotesis, uji simultan, uji validitas dan analisis reliabilitas.

Berdasarkan hasil penelitian dengan menggunakan metode regresi yaitu $Y = - 0,666 + 0,750X_1 - 0,126X_2$ dan koefisien determinasi sebesar 89,5% sedangkan sisanya 10,5 % dipengaruhi oleh faktor diluar penelitian ini, dan uji F variabel independen secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap variabel devenden yaitu nilai F_{hitung} lebih besar dari F_{tabel} ($372,210 > 19,00$) dengan taraf signifikan 0.000. Sedangkan uji t dimana hipotesis X_1 diterima karena $t_{hitung} 9,954 > t_{tabel} 1,66235$ ini artinya bahwa hipotesis diterima dan nilai signifikan menunjukkan (0,00) ini artinya valid, dan hipotesis X_2 yaitu t_{hitung} lebih kecil dari t_{tabel} ($1,341 < 1,66235$) ini artinya bahwa hipotesis X_2 ditolak, nilai signifikansi pun menunjukkan lebih besar dari alpha (0.183) ini artinya tidak signifikan karena berada diatas taraf (α) = 0,05%. Sedangkan Hasil uji validitas menunjukkan ketiga variabel tersebut yaitu komitmen organisasi, lingkungan kerja dan produktivitas kerja dinyatakan valid karena memiliki nilai korelasi di atas 0,3 dan hasil uji keandalan instrumen penelitian variabel pemberian jaminan sosial tenaga kerja menunjukkan koefisien reliability alpha (r_{hitung}) 0,866 lebih besar dari (r_{kritis}). 0.60. sehingga dapat disimpulkan bahwa 16 item pernyataan, instrumen penelitian yang mengukur pengaruh komitmen organisasi dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan reliabel, sehingga dapat digunakan dalam pengujian hipotesis.

Kata Kunci : Komitmen Organisasi, Lingkungan Kerja dan Produktivitas Kerja Karyawan

DAFTAR ISI

| | |
|---|------|
| HALAMAN JUDUL..... | i |
| HALAMAN PERSETUJUAN | ii |
| HALAMAN PENGESAHAN..... | iii |
| KATA PENGANTAR | iv |
| ABSTRAK..... | vi |
| DAFTAR ISI..... | viii |
| DAFTAR TABEL..... | x |
| DAFTAR GAMBAR..... | xi |
| | |
| BAB I PENDAHULUAN | |
| A. Latar Belakang..... | 1 |
| B. Rumusan Masalah..... | 5 |
| C. Tujuan Penelitian..... | 6 |
| D. Manfaat Penelitian..... | 6 |
| | |
| BAB II TINJAUAN PUSTAKA | |
| A. Komitmen Organisasi..... | 8 |
| B. Indikator Perilaku Komitmen Organisasi | 9 |
| C. Membangun Komitmen Organisasi | 10 |
| D. Faktor-Faktor Yang Berpengaruh Terhadap Komitmen Organisasi | 12 |
| E. Lingkungan Kerja | 15 |
| F. Jenis Lingkungan Kerja..... | 16 |
| G. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja | 17 |
| H. Indikator Lingkungan Kerja | 22 |
| I. Produktivitas Kerja..... | 23 |
| J. Jenis Produktivitas..... | 25 |
| K. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja..... | 26 |
| L. Indikator Produktivitas Kerja | 30 |
| M. Hubungan Antar Variabel..... | 32 |
| N. Penelitian Terdahulu | 32 |
| O. Kerangka Fikir..... | 34 |
| P. Hipotesis..... | 34 |
| | |
| BAB III METODE PENELITIAN | |
| A. Tempat dan Waktu Penelitian..... | 36 |
| B. Jenis dan Sumber Data..... | 36 |
| C. Teknik Pengumpulan Data | 37 |
| D. Populasi dan Sampel | 37 |
| E. Metode Analisis Data..... | 38 |
| F. Definisi Operasional Variabel..... | 42 |

BAB IV SEJARAH SINGKAT PERUSAHAAN

| | |
|---|----|
| A. Sejarah PT. Semen Tonasa Kabupaten Pangkep | 44 |
| B. Visi dan Misi PT. Semen Tonasa Kabupaten Pangkep..... | 48 |
| C. Struktur Organisasi PT. Semen Tonasa Kabupaten Pangkep | 49 |
| D. Uraian dan Tugas Organisasi | 50 |

BAB V HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

| | |
|--------------------------|----|
| A. Hasil Penelitian..... | 57 |
| B. Pembahasan | 70 |

BAB VI KESIMPULAN DAN SARAN

| | |
|-------------------|----|
| A. Simpulan | 72 |
| B. Saran..... | 73 |

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

| | |
|---|----|
| Tbael1. Frekuensidan Presentase Umur Responden Karyawan..... | 58 |
| Tabel 2. Frekuensidan Presentasi Tingkat Pendidikan Karyawan..... | 59 |
| Tabel3.Frekuensidan Presentase Jenis Kelamin Karyawan..... | 60 |
| Tabel4.Hasil Perhitungan Uji Validitas Komitmen Organisasi | 62 |
| Tabel 5. Hasil Uji Validitas Variabel Lingkungan Kerja | 63 |
| Tabel6.Hasil Perhitungan Uji Validitas Produktivitas Kerja..... | 64 |
| Tabel7.Hasil Pengujian Uji Reliabilitas..... | 65 |
| Tabel8.Hasil uji Multikolonieritas melalui program SPSS persi 22..... | 66 |
| Tabel9.Hasi luji Normalitas melalui program SPSS persi 22 | 66 |
| Tabel10.Hasil Uji Regresi Linier Berganda | 61 |
| Tabel 11. Hasil Uji Korelasi | 68 |
| Tabel11.Hasil Uji Determinan | 69 |
| Tabel12.Uji F UjiSimultan | 70 |
| Tabel13.Uji t Uji Persial | 71 |

DAFTAR GAMBAR

| | |
|-------------------------|----|
| 1. Kerangka Pikir | 34 |
|-------------------------|----|

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Produksi merupakan pusat pelaksanaan kegiatan yang konkrit bagi pengadaan barang dan jasa pada suatu badan usaha dan perusahaan. Proses produksi tersebut merupakan bagian yang terpenting dalam perusahaan, karena apabila berhenti maka perusahaan akan mengalami kerugian dan kerugian tersebut tidak diinginkan oleh setiap perusahaan. Agar dapat bertahan dan terus bersaing dalam berkarir (bekerja), maka setiap karyawan dituntut untuk lebih produktif, efisien, dan efektif dalam suatu bidang yang ditekuni. Hal ini disebabkan karena pada tiap aspek pekerjaan menuntut individu untuk bekerja dengan giat guna menghasilkan kinerja yang maksimal dalam memperoleh suatu keluaran (output) baik itu berupa barang atau jasa.

Proses kegiatan produksi faktor tenaga kerja (karyawan) mempunyai pengaruh besar, karena tenaga kerjalah yang melaksanakan proses produksi tersebut. Karyawan pada hakekatnya merupakan salah satu unsur yang menjadi sumber daya dalam perusahaan. Sumber daya manusia inilah yang menjalankan kegiatan sehari-hari. Dalam bekerja setiap individu pasti akan melakukan suatu usaha untuk bertahan dan meningkatkan kinerja di dalam pekerjaannya. memaparkan bahwa agar dapat bertahan dan terus bersaing dalam berkarir (bekerja), maka setiap individu dituntut untuk lebih produktif, efisien, dan efektif dalam suatu bidang yang ditekuni. Hal ini

disebabkan karena pada tiap aspek pekerjaan menuntut individu untuk bekerja dengan giat guna menghasilkan kinerja yang maksimal dalam memperoleh suatu keluaran (output) baik itu berupa barang atau jasa. Bekerja secara produktif, efisien dan efektif, maka individu dapat memanfaatkan dengan sebaik-baiknya sarana dan prasarana yang telah disediakan serta menghasilkan kinerja yang optimal dan dengan demikian dapat tercapailah tingkat produktivitas yang tinggi. Setiap tenaga kerja berharap agar sukses atau berhasil dalam melaksanakan setiap aktivitasnya yaitu mampu menghasilkan produktivitas kerja yang tinggi.

Proses dari setiap aktivitas yang dilakukan belum tentu memuaskannya. Hal ini disebabkan produktivitas kerja karyawan dipengaruhi oleh berbagai faktor adalah komitmen organisasi. Dan lingkungan kerja komitmen organisasi adalah sikap kesetiaan karyawan terhadap organisasinya yang merupakan proses terus menerus, dan bertujuan untuk mengekspresikan perhatian terhadap organisasinya yang mencerminkan kesuksesan dan kesejahteraan. Konseptualisasi lain dari komitmen organisasi yakni menunjuk pada keyakinan yang kuat dan penerimaan tujuan serta nilai-nilai organisasi, kesediaan untuk mengerahkan usaha yang cukup atas nama organisasi, dan keinginan yang pasti untuk menjaga keanggotaan organisasi. Sedangkan lingkungan kerja adalah dapat diartikan sebagai keseluruhan faktor-faktor eksternal yang dapat mempengaruhi perusahaan baik organisasi maupun kegiatannya". Menurut Agus Ahyari (1993 :150) "lingkungan kerja merupakan lingkungan di mana para karyawan

tersebut bekerja”, sedangkan menurut Nitisemito(1991) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja dan dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugasnya. Jadi dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada disekitar karyawan pada saat bekerja, baik yang berbentuk fisik ataupun non fisik, langsung atau tidak langsung, yang dapat mempengaruhi dirinya dan pekerjaannya saat bekerja.

Masalah komitmen organisasi dalam suatu organisasi atau perusahaan adalah berusaha menciptakan situasi yang mampu menumbuhkan perasaan memiliki pada setiap karyawan terhadap perusahaan tempat karyawan tersebut bekerja. Semua dampak positif yang diperoleh sebagai konsekuensi dari para karyawan yang mempunyai tingkat komitmen organisasi yang tinggi terhadap organisasi akan sangat berguna bagi perusahaan tempat karyawan bersangkutan bekerja. Karyawan memiliki komitmen yang tinggi pada perusahaan atau organisasi akan mendapatkan dampak positif seperti meningkatnya produksi, kualitas kerja dan kepuasan kerja serta menurunnya tingkat keterlambatan, absensi dan turn over.

Upaya komitmen organisasi lingkungan kerja juga menjadi salah satu faktor dari berhasil atau tidaknya produktivitas kerja. Lingkungan kerja dapat dibagi menjadi dua jenis, yaitu lingkungan kerja sosial, dan lingkungan kerja fisik. Lingkungan kerja sosial mencakup hubungan kerja yang terbina dalam perusahaan. Kita bekerja didalam perusahaan tidaklah seorang diri, dan dalam melakukan aktivitas, kita juga membutuhkan bantuan orang lain.

Dengan demikian kita wajib membina hubungan yang baik antara rekan kerja, bawahan maupun atasan karena kita saling membutuhkan. Hubungan kerja yang terbentuk sangat mempengaruhi psikologi karyawan. Komunikasi yang baik merupakan kunci untuk membangun hubungan kerja. Komunikasi yang buruk dapat menyebabkan kesalah-pahaman karena gagal menyampaikan pikiran dan perasaan satu sama lain. Komunikasi yang baik dapat digunakan sebagai alat untuk memotivasi kerja karyawan dan membangun tim kerja yang solid. Lingkungan kerja fisik adalah tempat kerja karyawan melakukan aktivitasnya. Lingkungan kerja fisik mempengaruhi semangat kerja dan emosi para karyawan. Faktor-faktor fisik ini mencakup luas ruang kerja, penerangan, kebisingan, suhu udara di tempat kerja, warna ruangan, kebersihan dan musik di tempat kerja.

Pihak perusahaan atau organisasi mengharapkan adanya suatu komitmen yang tinggi dari karyawannya oleh karena sebuah perusahaan akan menjadi berkembang apabila memiliki karyawan dengan komitmen tinggi terhadap perusahaan (Rifani, dalam Wening, 2005). Meskipun demikian pada kenyataannya pemimpin perusahaan atau organisasi terkadang mengeluhkan tentang rendahnya komitmen organisasi yang dimiliki oleh karyawan yang berada atau bekerja di perusahaan atau organisasi yang bersangkutan. Untuk mendapatkan komitmen yang tinggi dari karyawan yang sesuai dengan harapan pihak perusahaan, maka pihak perusahaan hendaknya memperhatikan hal-hal yang dapat membuat karyawan memiliki komitmen yang tinggi pada perusahaan, seperti

perusahaan memperhatikan hal-hal yang membuat karyawan merasa aman, nyaman dan juga merasa kesejahteraannya dijamin oleh pihak perusahaan. Adanya rasa aman dan nyaman pada karyawan maka akan memotivasi semangat kerja yang dimilikinya sehingga perusahaan akan merasa senang mempunyai karyawan yang sesuai dengan harapan dari perusahaan.

Dengan demikian dapat diketahui bahwa komitmen organisasi dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja pada karyawan mempunyai peranan sangat penting di dalam perusahaan dan meningkatkan produktivitas kerja karyawan, sehingga di harapkan dapat mencapai efisiensi baik dari segi biaya, waktu, tenaga serta dapat meningkatkan produktivitas kerja ini, maka peneliti ingin mengetahui tentang **“Pengaruh Komitmen Organisasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Bagian Produksi Bahan Baku PT.Semen Tonasa Kabupaten Pangkep”**.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:
“Apakah komitmen organisasi dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan pada bagian produksi bahan baku PT.Semen Tonasa Kabupaten Pangkep ?

C. Tujuan penelitian

Tujuan pada penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh komitmen organisasi terhadap produktivitas kerja karyawan pada bagian produksi bahan baku PT.Semen Tonasa Kabupaten Pangkep.
2. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada bagian produksi bahan baku PT.Semen Tonasa Kabupaten Pangkep.
3. Bagaimana komitmen organisasi dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja pada bagian produksi bahan baku PT.Semen Tonasa Kabupaten Pangkep.

D. Manfaat penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut :

1. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini dapat memberikan tambahan pengetahuan serta wawasan yang luas tentang mengevaluasi dan membandingkan rasio-rasio keuangan suatu perusahaan serta mengetahui pengaruh perputaran piutang terhadap likuiditas perusahaan dimasa mendatang.

2. Manfaat Praktis

- a. Untuk peneliti di harapkan dapat menambah pengetahuan dan gambaran yang lebih luas yang berhubungan dengan komitmen organisasi, lingkungan kerja dan produktivitas kerja.

- b. Untuk perusahaan di harapkan dapat di jadikan sebagai masukan dan bahan pertimbangan bagi perusahaan sehingga dapat memberikan informasi bagi pengambilan keputusan.
- c. Bagi peneliti selanjutnya di harapkan penelitian ini dapat menjadi bahan referensi untuk perbaikan atau pengembangan materi bagi peneliti lain yang ingin mengkaji di bidang atau masalah yang sama.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

A. Komitmen Organisasi

Menurut Hasibuan (2000:44) mengartikan komitmen sebagai suatu kecenderungan dalam diri seseorang untuk merasa aktif dengan penuh rasa tanggung jawab. Dengan demikian seseorang yang terlibat aktif dengan penuh tanggung jawab dalam suatu pekerjaan yang ditekuninya akan sanggup menetapkan keputusan dirinya sendirinya dan melaksanakan pekerjaan tersebut dengan kesungguhan hati. Adanya rasa keterikatan pada suatu falsafah dan satuan kerja akan memungkinkan untuk bertahan dalam satuan kerja akan lebih tinggi ketimbang pegawai yang tidak mempunyai rasa keterikatan pada satuan kerja.

Menurut Mathis dan Jackson dalam Sopiah (2008:155) mendefinisikan komitmen organisasional sebagai derajat dimana karyawan percaya dan mau menerima tujuan-tujuan organisasi dan akan tetap tinggal atau tidak akan meninggalkan organisasinya.

Komitmen organisasi menurut Mayer dan Allen (1991) dalam Soekidjan (2009:224) dapat juga berarti penerimaan yang kuat individu terhadap tujuan dan nilai-nilai organisasi, dan individu berupaya serta berkarya dan memiliki hasrat yang kuat untuk tetap bertahan di organisasi tersebut. Selanjutnya menurut Aranya *et. al*/ dalam Prasetyono dan Kompyurini (2007) yang dikutip oleh Kurniawan (2013:7) mendefinisikan komitmen sebagai :

1. Keyakinan dan penerimaan tujuan dan nilai organisasi.
2. Kemauan untuk berusaha atau bekerja untuk kepentingan organisasi.
3. Hasrat untuk menjaga keanggotaan organisasi.

Menurut Mowday (2011:7) yang dikutip Kurniawan (2013:7) mengemukakan bahwa komitmen organisasi terbangun apabila masing-masing individu mengembangkan tiga sikap yang saling berhubungan terhadap organisasi, yang antara lain adalah:

1. Identifikasi (*identification*), yaitu pemahaman atau penghayatan terhadap tujuan organisasi.
2. Keterlibatan (*involvement*), yaitu perasaan terlibat dalam suatu pekerjaan atau perasaan bahwa pekerjaan tersebut adalah menyenangkan.
3. Loyalitas (*loyalty*), yaitu perasaan bahwa organisasi adalah tempatnya bekerja dan tinggal.

Seseorang yang memiliki komitmen yang tinggi akan memiliki identifikasi terhadap organisasi, bersungguh-sungguh dalam mengerjakan pekerjaannya dan ada loyalitas terhadap organisasi. Lalu muncul sikap untuk tetap berusaha kearah tujuan organisasi dan keinginan untuk tetap bergabung dengan organisasi dalam jangka waktu lama.

B. Indikator Perilaku Komitmen Organisasi

Menurut Mayer dan Allen (1990) dalam Momeni, *et.all* (2012:219) komitmen organisasi dibagi menjadi 3 macam berdasarkan sumbernya :

1. Komitmen Afektif (*affective commitment*), keinginan secara emosional terkait dengan organisasi, identifikasi, serta keterlibatan berdasarkan atas nilai-nilai yang sama.
2. Komitmen Kontinu (*continuance commitment*), komitmen yang didasari oleh kesadaran akan biaya-biaya yang akan ditanggung jika tidak bergabung dengan organisasi.
3. Komitmen Normatif (*normative commitment*), komitmen yang didasari oleh perasaan wajib sebagai anggota/pegawai untuk tetap tinggal, karena perasaan hutang budi.

C. Membangun Komitmen Organisasi

Menurut Armstrong (1992) dalam Nasution (2006:76), ada 3 pilar besar dalam komitmen. Ketiga pilar itu meliputi:

1. Adanya perasaan menjadi bagian dari organisasi (*a sense of belonging to the organization*). Untuk mencapai rasa memiliki tersebut, maka salah satu pihak dalam manajemen harus mampu membuat anggota :
 - a. Mampu mengidentifikasikan dirinya terhadap organisasi.
 - b. Merasa yakin bahwa apa yang dilakukannya/pekerjaannya adalah berharga bagi organisasi tersebut.
 - c. Merasa nyaman dengan organisasi tersebut
 - d. Merasa mendapat dukungan yang penuh dari organisasi dalam bentuk misi yang jelas (apa yang direncanakan untuk dilakukan), nilai-nilai yang ada (apa yang diyakini sebagai hal yang penting oleh

manajemen) dan norma-norma yang berlaku (cara-cara berperilaku yang bisa diterima oleh organisasi).

2. Adanya ketertarikan atau kegairahan terhadap pekerjaan (*a sense of excitement in the job*). Perasaan seperti ini bisa dimunculkan dengan cara:

- a. Mengenali faktor-faktor motivasi intrinsik dalam mengatur desain pekerjaan (*job design*).
- b. Kualitas kepemimpinan.
- c. Kemauan dari manajer dan supervisor untuk mengenali bahwa motivasi dan komitmen anggotanya bisa meningkat jika ada perhatian terus menerus, memberi delegasi atas wewenang serta memberi kesempatan serta ruang yang cukup bagi anggota untuk menggunakan keterampilan dan keahliannya secara maksimal. Kurangnya komitmen terhadap organisasi dan nilai-nilai dari organisasi adalah penyebab utama dari turn over yang tinggi.

3. Adanya rasa memiliki terhadap organisasi (*ownership*)

Rasa memiliki bisa muncul jika anggota merasa bahwa mereka benar-benar diterima menjadi bagian atau kunci penting dari organisasi. Konsep penting dari *ownership* meluas dalam bentuk partisipasi dalam membuat keputusan-keputusan dan mengubah praktek kerja, yang pada akhirnya mempengaruhi keterlibatan anggota. Jika anggota merasa dilibatkan dalam membuat keputusan-keputusan dan jika mereka merasa ide-idenya didengar dan jika mereka merasa memberi kontribusi yang ada pada hasil

yang dicapai, maka mereka cenderung menerima keputusan-keputusan atau perubahan yang dilakukan. Hal ini dikarenakan mereka merasa dilibatkan, bukan karena dipaksa.

D. Faktor-Faktor Yang Berpengaruh Terhadap Komitmen Organisasi

Menurut Soekidjan(2009:138) faktor-faktor yang mempengaruhi komitmen adalah:

1. Karakteristik Personal.

- a. Ciri-ciri kepribadian tertentu yaitu, teliti, *ektrovert*, berpandangan positif (optimis), cenderung lebih komit. Demikian juga individu yang lebih berorientasi kepada tim dan menempatkan tujuan kelompok diatas tujuan sendiri serta individu yang *altruistik* (senang membantu) akan cenderung lebih komit.
- b. Usia dan masa kerja, berhubungan positif dengan komitmen organisasi.
- c. Tingkat pendidikan, makin tinggi semakin banyak harapan yang mungkin tidak dapat di akomodir, sehingga komitmennya semakin rendah.
- d. Jenis kelamin, wanita pada umumnya menghadapi tantangan lebih besar dalam mencapai kariernya, sehingga komitmennya lebih tinggi.
- e. Status perkawinan, yang menikah lebih terikat dengan organisasinya.

f. Keterlibatan kerja (*job involvement*), tingkat keterlibatan kerja individu berhubungan positif dengan komitmen organisasi.

2. Situasional

a. Adapun faktor yang mempengaruhi komitmen seseorang yang berdasarkan situasional ialah nilai (*Value*) tempat kerja. Yang berarti bahwa nilai-nilai yang dapat dibagikan adalah suatu komponen kritis dari hubungan saling keterikatan. Nilai-nilai kualitas, inovasi, kooperasi, partisipasi dan *trust* dapat mempermudah setiap anggota/karyawan untuk saling berbagi dan membangun hubungan yang erat. Jika para anggota/karyawan percaya bahwa nilai organisasinya adalah kualitas produk jasa, para anggota/karyawan terlibat dalam perilaku yang memberikan kontribusi untuk mewujudkan hal itu.

b. Keadilan organisasi. Keadilan organisasi meliputi: Keadilan yang berkaitan dengan kewajaran alokasi sumber daya, keadilan dalam proses pengambilan keputusan, serta keadilan dalam persepsi kewajaran atas pemeliharaan hubungan antar pribadi.

c. Karakteristik pekerjaan. Meliputi pekerjaan yang penuh makna, otonomi dan umpan balik dapat merupakan motivasi kerja yang internal. Jerigan, Beggs menyatakan kepuasan atas otonomi, status dan kebijakan merupakan prediktor penting dari komitmen. Karakteristik spesifik dari pekerjaan dapat meningkatkan rasa tanggung jawab, serta rasa keterikatan terhadap organisasi.

d. Dukungan organisasi. Dukungan organisasi mempunyai hubungan yang positif dengan komitmen organisasi. Hubungan ini didefinisikan sebagai sejauh mana anggota/karyawan mempersepsi bahwa organisasi (lembaga, atasan, rekan) memberi dorongan, respek, menghargai kontribusi dan memberi apresiasi bagi individu dalam pekerjaannya. Hal ini berarti jika organisasi peduli dengan keberadaan dan kesejahteraan personal anggota/karyawan dan juga menghargai kontribusinya, maka anggota/karyawan akan menjadi komit.

3. Positional

a. Masa kerja. Masa kerja yang lama akan semakin membuat anggota/karyawan komit, hal ini disebabkan oleh karena: semakin memberi peluang anggota/karyawan untuk menerima tugas menantang, otonomi semakin besar, serta peluang promosi yang lebih tinggi. Juga peluang investasi pribadi berupa pikiran, tenaga dan waktu yang semakin besar, hubungan sosial lebih bermakna, serta akses untuk mendapat informasi pekerjaan baru makin berkurang.

b. Tingkat pekerjaan. Berbagai penelitian menyebutkan status sosioekonomi sebagai prediktor komitmen paling kuat. Status yang tinggi cenderung meningkatkan motivasi maupun kemampuan aktif terlibat.

E. Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja merupakan bagian komponen yang sangat penting didalam karyawan melakukan aktivitas bekerja. Dengan memperhatikan lingkungan kerja yang baik atau menciptakan kondisi kerja yang mampu memberikan motivasi untuk bekerja, maka akan membawa pengaruh terhadap kegairahan atau semangat karyawan bekerja yang pada akhirnya mampu menciptakan peluang kinerja yang baik. Pengertian lingkungan kerja disini adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan, misalnya kebersihan, musik, penerangan dan lain-lain.

Menurut Sedarmayanti (2001:21). Suatu kondisi lingkungan kerja dikatakan baik atau sesuai apabila manusia dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman dan nyaman. Kesesuaian lingkungan kerja dapat dilihat akibatnya dalam jangka waktu yang lebih lama lagi lingkungan - lingkungan kerja yang kurang baik dapat menuntut tenaga kerja dan waktu yang lebih banyak dan tidak mendukung diperolehnya rancangan sistem kerja yang efisien.

Menurut Sunyoto (2012:43) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja dan yang dapat memengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan, misalnya kebersihan, musik, penerangan dan lainlain.

Menurut Basuki dan Susilowati (2005:40) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang berada di lingkungan yang dapat mempengaruhi baik

secara langsung maupun tidak langsung seseorang atau sekelompok orang di dalam melaksanakan aktivitasnya.

Menurut Mangkunegara (2005:17) lingkungan kerja yang dimaksud antara lain uraian jabatan yang jelas, target kerja yang menantang, pola komunikasi kerja yang efektif, iklim kerja dan fasilitas kerja yang relatif memadai.

Menurut Sedarmayati (2009:21) definisi 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.

F. Jenis Lingkungan Kerja

Menurut Sedarmayanti (2001: 21) menyatakan bahwa secara garis besar, jenis lingkungan kerja terbagi menjadi dua yaitu :

1. 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 secara tidak langsung. Lingkungan kerja fisik dapat dibagi menjadi dua kategori yaitu :

2. Lingkungan kerja yang langsung berhubungan dengan pegawai seperti : pusat kerja, kursi, meja, dan sebagainya.

3. 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. Untuk dapat memperkecil pengaruh lingkungan fisik terhadap karyawan, maka langkah pertama harus mempelajari manusia, baik mengenal fisik dan tingkah lakunya, kemudian digunakan sebagai dasar memikirkan lingkungan fisik yang sesuai.

4. Lingkungan Kerja Non Fisik.

Lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan. Lingkungan non fisik ini juga merupakan kelompok lingkungan kerja yang tidak bisa diabaikan. Perusahaan hendaknya dapat menyediakan kondisi kerja yang kondusif dan mendukung kerja sama antar karyawan yang bekerja di dalamnya, baik tingkat atas maupun bawah, dengan suasana yang kekeluargaan, adanya komunikasi yang baik, dan juga pengendalian diri yang baik.

G. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja

Menurut Sedarmayanti (2001:21) Manusia akan mampu melaksanakan kegiatan dengan baik, sehingga dicapai suatu hasil yang optimal, apabila di antaranya ditunjang oleh suatu kondisi lingkungan yang sesuai. Suatu kondisi lingkungan dikatakan baik atau sesuai apabila manusia dapat melaksanakan kegiatannya secara optimal, sehat, aman dan nyaman. Ketidaksesuaian lingkungan kerja dapat dilihat akibatnya dalam jangka waktu yang lama. Lebih jauh lagi, keadaan lingkungan yang kurang baik

dapat menuntut tenaga dan waktu yang lebih banyak dan tidak mendukung diperolehnya rancangan sistem kerja yang efisien. Banyak faktor yang mempengaruhi terbentuknya suatu kondisi lingkungan kerja. Faktor – faktor Yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja adalah sebagai berikut:

1. Penerangan / Cahaya.

Cahaya atau penerangan sangat besar manfaatnya bagi karyawan guna mendapat keselamatan dan kelancaran bekerja. Oleh sebab itu perlu diperhatikan adanya penerangan (cahaya) yang terang tetapi tidak menyilaukan. Cahaya yang kurang jelas, sehingga pekerjaan akan lambat, banyak mengalami kesalahan, dan pada akhirnya menyebabkan kurang efisien dalam melaksanakan pekerjaan. Pada dasarnya, cahaya dapat dibedakan menjadi empat yaitu cahaya langsung, cahaya setengah langsung, cahaya tidak langsung dan cahaya setengah tidak langsung.

Ciri-ciri penerangan yang baik menurut Assauri (1993) adalah sebagai berikut:

- a. Sinar cahaya yang cukup.
- b. Sinarnya yang tidak berkilau dan menyilaukan.
- c. Tidak terdapat kontras yang tajam.
- d. Cahaya yang terang.
- e. Distribusi cahaya yang merata.
- f. Warna yang sesuai.

2 Suhu Udara.

Oksigen merupakan gas yang dibutuhkan oleh makhluk hidup untuk menjaga kelangsungan hidup, yaitu untuk proses metabolisme. 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. Rasa sejuk dan segar dalam bekerja akan membantu mempercepat pemulihan tubuh akibat lelah setelah bekerja. Selain suhu udara, sirkulasi udara di tempat kerja perlu diperhatikan juga. Bila sirkulasi udara baik maka udara kotor yang ada dalam ruangan bisa diganti dengan udara yang bersih yang berasal dari luar ruangan.

Berbicara tentang kondisi udara maka ada tiga hal yang menjadi fokus perhatian yaitu kelembaban, suhu udara dan sirkulasi udara. Ketiga hal tersebut sangat berpengaruh terhadap aktivitas para pekerja. Bagaimana seorang staf administrasi dapat bekerja secara optimal bila keadaan udaranya sangat gerah. Hal tersebut akhirnya dapat menurunkan semangat kerja karena dipengaruhi oleh turunnya konsentrasi dan tingkat stress karyawan. Mengenai kelembaban, suhu udara dan sirkulasi udara sebagai berikut:

a. Kelembaban

Kelembaban udara adalah banyaknya air yang terkandung di dalam udara. Kelembaban ini sangat berhubungan atau dipengaruhi oleh temperatur udara. Suatu keadaan di mana temperatur udara sangat

panas dan kelembaban tinggi akan menimbulkan pengurangan panas dari tubuh secara besar-besaran.

b. Suhu Udara

Tubuh manusia akan selalu berusaha untuk mempertahankan keadaan normal dengan suatu sistem tubuh yang sempurna sehingga dapat menyesuaikan diri dengan perubahan – perubahan yang terjadi di luar tubuh tersebut cepat membuat tubuh kita lelah. Sirkulasi udara dengan memberikan ventilasi cukup akan membantu penggantian udara kotor dengan udara bersih

c. Sirkulasi Udara

Udara disekitar kita dikatakan kotor apabila keadaan oksigen di dalam udara tersebut telah berkurang dan bercampur gas-gas lainnya yang membahayakan kesehatan tubuh. Hal ini diakibatkan oleh perputaran udara yang tidak normal. Kotoran udara disekitar kita dapat dirasakan dengan sesaknya pernafasan. Ini tidak boleh dibiarkan, karena akan mempengaruhi kesehatan tubuh.

2. Suara Bising.

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

membutuhkan konsentrasi, maka suara bising hendaknya dihindarkan agar pelaksanaan pekerjaan dapat dilakukan dengan efisien sehingga produktivitas kerja meningkat.

3. Keamanan Kerja

Guna menjaga tempat dan kondisi lingkungan kerja tetap dalam keadaan aman maka perlu diperhatikan adanya keberadaannya. Salah satu upaya untuk menjaga keamanan di tempat kerja, dapat memanfaatkan tenaga Satuan Petugas Keamanan (SATPAM). Keamanan yang diciptakan suatu perusahaan akan mewujudkan pemeliharaan karyawan dengan baik, namun keamanan bekerja ini tidak bisa diciptakan oleh pimpinan perusahaan. Keamanan bekerja akan tercipta bila semua elemen yang ada di perusahaan secara bahu-membahu menciptakan kondisi keamanan yang stabil.

Keamanan kerja untuk sebuah kantor memang harus diperhatikan baik itu untuk keamanan terhadap peralatan yang digunakan dan keamanan lingkungan kerja. Lingkungan kerja harus memenuhi syarat-syarat keamanan dari orang - orang yang berniat jahat dan ruangan kerja yang aman dari aktivitas tamu dan pergerakan umum. Tentang keselamatan kerja ini sudah ada peraturannya, yang harus dipatuhi oleh setiap perusahaan. Artinya setiap perusahaan menyediakan alat keselamatan kerja, melatih penggunaannya. Hal ini dimaksudkan agar karyawan dapat bekerja dengan tenang dan nyaman.

Pendapat mengenai keamanan bekerja di atas menggambarkan bahwa perusahaan bertanggung jawab akan kondisi karyawannya. Dorongan psikologis para karyawan dalam berkerja yang berupa rasa aman dan nyaman sangat mempengaruhi konsentrasi dalam bekerja. Konsentrasi yang tidak mendukung akan mengakibatkan semangat dan gairah menurun sehingga mengurangi produktivitas kerja.

4. Hubungan Karyawan.

Lingkungan kerja yang menyenangkan bagi karyawan melalui pengikatan hubungan yang harmonis dengan atasan, rekan kerja, maupun bawahan serta didukung oleh sarana dan prasarana yang memadai yang ada di tempat bekerja akan membawa dampak yang positif bagi karyawan, sehingga kinerja karyawan dapat meningkat.

H. Indikator Lingkungan Kerja

Menurut Nitisemito (2008: 50) menyatakan bahwa lingkungan kerja diukur melalui indikator sebagai berikut :

1. Suasana Kerja

Setiap karyawan selalu menginginkan suasana kerja yang menyenangkan, suasana kerja yang nyaman itu meliputi cahaya /penerangan yang jelas, suara yang tidak bising dan tenang, keamanan di dalam bekerja. Besarnya kompensasi yang diberikan perusahaan tidak akan berpengaruh secara optimal jika suasana kerja kurang kondusif. Hal ini sesuai dengan pendapat Sedarmayanti (2001: 46) bahwa penerangan,

tingkat kebisingan (ketenangan) dan suhu ruangan sebagai indikator dari lingkungan kerja berpengaruh secara positif terhadap kinerja karyawan.

2. Hubungan Dengan Rekan Kerja.

Hal ini dimaksudkan hubungan dengan rekan kerja harmonis dan tanpa ada saling intrik diantara sesama rekan kerja. Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi karyawan tetap tinggal dalam suatu organisasi adalah adanya hubungan yang harmonis diantara rekan kerja. Hubungan rekan kerja yang harmonis dan kekeluargaan merupakan salah satu factor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

3. Tersedianya fasilitas kerja.

Hal ini dimaksudkan bahwa peralatan yang digunakan untuk mendukung kelancaran kerja lengkap / mutahir. Tersedianya fasilitas kerja yang lengkap, walaupun tidak baru merupakan salah satu penunjang proses kelancaran dalam bekerja.

I. Produktivitas Kerja

Bagi suatu perusahaan, peningkatan produktivitas merupakan hal yang senantiasa di upayakan. Berbicara tentang produktivitas tentunya tidak akan terlepas dari peningkatan produktivitas dari tenaga kerja yang digunakan.

Dapat dikatakan bahwa manusia merupakan tenaga yang menjadi faktor penentu produktivitas perusahaan. Untuk lebih memahami tentang produktivitas, maka penulis akan mengemukakan beberapa pendapat beberapa ahli.

Secara umum produktivitas diartikan hubungan antara hasil nyata maupun fisik (barang-barang atau jasa) dengan maksud yang sebenarnya misalnya saja, produktivitas adalah ukuran efisiensi produksi. Suatu perbandingan antara hasil keluaran dan masuk atau output : input, masukan sering dibatasi dengan masukan tenaga kerja sedangkan diukur dalam kesatuan fisik bentuk dan nilai.

Menurut Mudharasya (2005:56) produktivitas juga diartikan sebagai tingkatan efisiensi dalam memproduksi barang-barang. Sedangkan menurut Greenberg (2007:45) mendefinisikan produktivitas sebagai perbandingan antara totalitas pengeluaran pada waktu tertentu dibagi totalitas masukan selama periode tersebut. Produktivitas juga diartikan sebagai :

- a. Perbandingan ukuran harga bagi masukan dan hasil
- b. Perbedaan antara kumpulan jumlah pengeluaran dan masukan yang dinyatakan satuan-satuan (unit) umum.

Ukuran produktivitas yang paling terkenal berkaitan dengan tenaga kerja yang dapat dihitung dengan membagi pengeluaran oleh jumlah yang digunakan atau jam-jam kerja orang.

Dalam berbagai referensi terdapat banyak sekali pengertian mengenai produktivitas yang dapat dikelompokkan menjadi :

1. Produktivitas pada dasarnya adalah suatu sikap mental yang selalu mempunyai pandangan bahwa mutu kehidupan hari ini lebih baik dari pada kemarin, dan hari esok lebih baik dari hari ini

2. Produktivitas interaksi terpadu secara serasi dari tiga faktor esensial; investasi termasuk penggunaan pengetahuan dan teknologi serta riset, manajemen dan tenaga kerja.

J. Jenis Produktivitas

Menurut Hariyani (2002:97) bahwa produktivitas dapat dikelompokkan menjadi dua, yaitu produktivitas total dan produktivitas satu faktor. Berikut adalah penjelasan dari jenis produktivitas menurut pendapat Hariyani, yang telah dirangkum penulis.

1. Produktivitas Total

Produktivitas dapat diukur dari berbagai faktor penyusunnya seperti: tanah, modal, teknologi, tenaga kerja, dan bahan baku, yang disebut dengan produktivitas dari berbagai faktor. Produktivitas ini sering disebut dengan produktivitas total.

2. Produktivitas Satu Faktor

Selain menghitung produktivitas dari berbagai faktor, produktivitas juga dapat diukur untuk masing-masing faktor, yang disebut produktivitas dari satu faktor (*Single factor productivity*). Dan yang sering dihitung adalah produktivitas tenaga kerja atau dalam konteks manajemen lebih dikenal sebagai kinerja (*performance*). Seorang karyawan atau sekelompok karyawan dinilai produktif atau tidaknya dari kinerja. Kinerja karyawan dapat diukur dengan menggunakan konsep penilaian prestasi kerja (*performance appraisal*). Dimensi-dimensi yang digunakan dalam menilai kinerja karyawan adalah ketaatan, kerajinan, kedisiplinan, keaktifan dalam

memberikan laporan, kejujuran, loyalitas, inisiatif, keterampilan, kejelasan dalam memberi/menerima instruksi, pemeliharaan alat kerja, kemampuan mengatasi masalah, dan lain-lain.

Dengan memperhatikan dimensi-dimensi diatas, karyawan berharap dapat meningkatkan prestasi kerjanya, menurut Scheineier Craig yang dikutip oleh Haryani (2002:99) bahwa prestasi kerja merupakan pemahaman terhadap tiga hal, yaitu: perilaku, prestasi dalam melakukan pekerjaan, dan efektivitas yang dicapai dalam melakukan pekerjaan tersebut.

K. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja

Tinggi rendahnya produktivitas sangat dipengaruhi oleh berbagai faktor penting. Faktor-faktor tersebut bisa berasal dari dalam sendiri maupun dari luar. Dalam kaitannya dengan upaya meningkatkan produktivitas karyawan, perusahaan harus memperhatikan faktor-faktor yang memiliki potensi untuk meningkatkan produktivitas kerja.

Menurut Sedarmayanti (2001:72) yang dirangkum penulis, terdapat dua belas faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja:

1. Sikap mental meliputi:

- a. Motivasi Kerja, Pada umumnya orang yang mempunyai motivasi kerja yang tinggi akan bekerja dengan rajin, giat, sehingga dengan begitu akan dapat mencapai satu prestasi kerja yang tinggi.
- b. Disiplin kerja, Orang yang mempunyai disiplin kerja yang tinggi akan bertanggung jawab terhadap tugas-tugas yang diberikan

kepadanya. Hal ini akan mendorong gairah kerja, semangat kerja dan akan mendukung terwujudnya tujuan perusahaan. Sebab kedisiplinan adalah kunci keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya dan produktivitas kerja pun akan meningkat.

- c. Etika kerja, Pada umumnya orang mempunyai etika yang baik akan nampak dalam penampilan kerja sehari-hari berupa kerja sama, kehadiran, antusias, inisiatif, tanggung jawab terhadap pekerjaan, dan kreativitas. Wujud tersebut akan memberikan pengaruh yang sangat besar terhadap pencapaian produktivitas kerja karyawan yang optimal dan mampu memenuhi harapan atau bantuan pencapaian tujuan perusahaan.

2. Pendidikan

Pada umumnya orang yang mempunyai pendidikan lebih tinggi akan memiliki wawasan yang lebih luas terutama penghayatan akan pentingnya produktivitas.

3. Keterampilan

Pada aspek tertentu apabila pegawai semakin terampil, maka akan lebih mampu bekerja serta menggunakan fasilitas kerja dengan baik.

4. Manajemen

Berkaitan dengan sistem yang diterapkan oleh pimpinan untuk mengelola atau pun memimpin serta mengendalikan bawahannya. Apabila manajemennya tepat, maka akan menimbulkan semangat yang lebih tinggi sehingga dapat mendorong pegawai untuk melakukan tindakan produktif.

5. Hubungan Industrial Pancasila

Dengan penerapan hubungan industrial pancasila maka akan:

- a. Menciptakan ketenangan kerja dan memberikan motivasi kerja.
- b. Menciptakan hubungan kerja yang serasi dan dinamis sehingga menumbuhkan partisipasi aktif dalam usaha meningkatkan produktivitas.
- c. Menciptakan harkat dan martabat pegawai sehingga mendorong diwujudkannya jiwa yang berdedikasi dalam upaya meningkatkan produktivitas.

6. Tingkat Penghasilan

Apabila tingkat penghasilan pegawai tinggi, maka akan menimbulkan konsentrasi dan semangat kerja sehingga pada akhirnya akan meningkatkan produktivitas kerja.

7. Gizi dan Kesehatan

Apabila pegawai dapat dipenuhi kebutuhan gizinya dan berbadan sehat, maka akan lebih kuat bekerja, apalagi bila mempunyai semangat yang tinggi maka akan dapat meningkatkan produktivitas kerjanya.

8. Jaminan Sosial

Jaminan sosial yang diberikan oleh suatu organisasi kepada pegawainya dimaksudkan untuk meningkatkan pengabdian dan semangat kerja. Apabila jaminan sosial pegawai mencukupi, maka akan dapat menimbulkan produktivitas kerja.

9. Lingkungan dan Iklim Kerja

Lingkungan dan iklim kerja merupakan hal baik dalam mendorong pegawai agar senang dalam bekerja dan meningkatkan rasa tanggung jawab untuk melakukan pekerjaan dengan lebih baik sehingga terarah dalam peningkatan produktivitas kerja.

10. Sarana Produksi

Mutu sarana produksi berpengaruh terhadap peningkatan produktivitas kerja karena dengan mutu sarana produksi yang lebih baik, seseorang dapat bekerja dengan semangat.

11. Teknologi

Apabila teknologi yang dipakai lebih tepat, maka akan memungkinkan jumlah produksi yang dihasilkan lebih banyak dan bermutu serta memperkecil terjadinya pemborosan bahan sisa.

12. Kesempatan Berprestasi

Apabila terbuka kesempatan dalam berprestasi, akan menimbulkan dorongan psikologis untuk meningkatkan potensi yang dimiliki untuk meningkatkan produktivitas.

L. Indikator Produktivitas Kerja

Menurut Sutrisno (2011:104) produktivitas merupakan hal yang sangat penting bagi para karyawan yang ada di perusahaan. Dengan adanya produktivitas kerja diharapkan pekerjaan akan terlaksana secara efisien dan efektif, sehingga ini semua akhirnya sangat diperlukan dalam pencapaian tujuan yang sudah ditetapkan. Untuk mengukur produktivitas kerja, diperlukan suatu indikator, yaitu sebagai berikut:

1. Kemampuan

Mempunyai kemampuan untuk melaksanakan tugas. Kemampuan seorang karyawan sangat bergantung pada keterampilan yang dimiliki serta profesionalisme mereka dalam bekerja. Ini memberikan daya untuk menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan kepada mereka.

2. Peningkatan

Berusaha untuk meningkatkan hasil yang dicapai. Hasil merupakan salah satu yang dapat dirasakan baik oleh yang mengerjakan maupun yang menikmati hasil pekerjaan tersebut. Jadi, upaya untuk memanfaatkan produktivitas kerja bagi masing-masing yang terlibat dalam suatu pekerjaan.

3. Semangat kerja

Ini merupakan usaha untuk lebih baik dari hari kemarin. Indikator ini dapat dilihat dari etos kerja dan hasil yang dicapai dalam satu hari kemudian dibandingkan dengan hari sebelumnya.

4. Pengembangan diri

Senantiasa mengembangkan diri untuk meningkatkan kemampuan kerja. Pengembangan diri dapat dilakukan dengan melihat tantangan dan harapan dengan apa yang akan dihadapi. Semakin kuat tantangannya, pengembangan diri mutlak dilakukan. Begitu juga harapan untuk menjadilebih baik pada gilirannya akan sangat berdampak pada keinginan karyawan untuk meningkatkan kemampuan.

5. Mutu

Selalu berusaha untuk meningkatkan mutu lebih baik dari yang telah lalu. Mutu merupakan hasil pekerjaan yang dapat menunjukkan kualitas kerja seorang pegawai. Jadi meningkatkan mutu bertujuan untuk memberikan hasil yang terbaik yang pada gilirannya akan sangat berguna bagi perusahaan dan dirinya sendiri.

6. Efisiensi

Perbandingan antara hasil yang dicapai dengan keseluruhan sumber daya yang digunakan. Masukan dan keluaran merupakan aspek produktivitas yang memberikan pengaruh yang cukup signifikan bagi karyawan.

M. Hubungan Antar Variabel

1. Hubungan komitmen organisasi dengan lingkungan kerja

Komitmen organisasi dengan lingkungan kerja merupakan faktor berhasil atau tidaknya kinerja karyawan akan tetapi dampak positif dari lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan lebih besar karena kondisi yang aman dan kelengkapan sumber daya lebih memungkinkan tercapainya kinerja karyawan yang memuaskan

2. Hubungan komitmen organisasi dengan kinerja karyawan

Mc Neese Smith (1996) melakukan penelitian terhadap kerja dan komitmen organisasi terhadap terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitiannya menyimpulkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh

positif terhadap kinerja karyawan. Penelitian yang dilakukan Sulaiman (2002), membuktikan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif

3. Hubungan lingkungan kerja dengan kinerja karyawan

Menurut Mangkunegara (2004:68) lingkungan kerja mempunyai hubungan erat terhadap kinerja karyawan, motif berprestasi yang perlu dimiliki oleh karyawan harus ditumbuhkan dari dalam diri sendiri akan membentuk suatu kekuatan diri dan jika situasi lingkungan kerja turut menunjang maka pencapaian kinerja akan lebih mudah.

N. Penelitian terdahulu

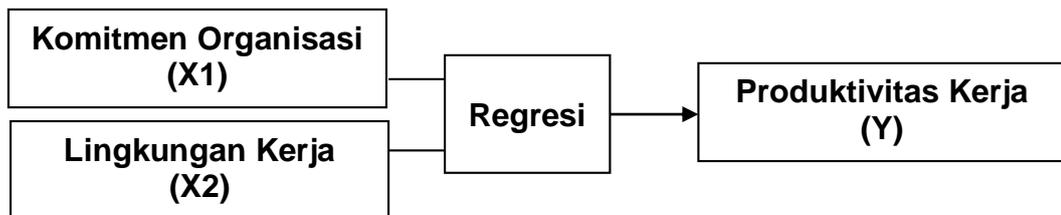
1. Pengaruh lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan UD.KEMBANG SARI kabupaten Bandung oleh I Wayan Senata¹, I Made Nuridja¹, Kadek Rai Suwena² Jurusan Pendidikan Ekonomi Universitas Pendidikan Ganesha. Lingkungan kerja karyawan UD.Kembang Sari, Bandung (2012) secara total berada pada kategori cukup baik, ini dibuktikan dari hasil jawaban kuesioner dengan skor lingkungan kerja berada pada interval cukup baik yaitu sebesar 2563. Produktivitas kerja karyawan UD.Kembang Sari secara total berada pada kategori tinggi. Ini dapat dibuktikan dari hasil jawaban kuesioner dengan skor produktivitas kerja karyawan berada pada interval tinggi yaitu sebesar 971. Lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja karyawan, hal ini ditunjukkan dari signifikansi lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan

0,000 < 0,05 yang artinya hipotesis penelitian ini diterima, di mana persentase pengaruhnya sebesar 27,7%

2. Pengaruh komitmen organisasional, disiplin kerja dan motivasi terhadap prestasi kerja pegawai balai pelaksana teknis bina marga wilayah magelang oleh Dwi Irawati Noor Mustakim Universitas Muhammadiyah Purworejo(2012) Besarnya nilai t hitung (2.944) yang lebih besar dari nilai t tabel (1.96) dengan tingkat signifikansi 0.004 (<0.05) yang berarti sangat signifikan, menyebabkan hipotesis nol tidak dapat diterima dan hipotesis alternatif diterima. Artinya disiplin kerja secara signifikan berpengaruh terhadap prestasi kerja pegawai. Besarnya pengaruh disiplin kerja terhadap prestasi kerja ditunjukkan oleh nilai koefisien X) yaitu 0.282. Artinya disiplin kerja secara signifikan mempengaruhi prestasi kerja sebesar 28.2%. Disiplin kerja berpengaruh terhadap prestasi kerja pegawai disebabkan karena pegawai yang memiliki disiplin kerja tinggi cenderung mengikuti aturan kerja secara tepat, yang meliputi metode pengerjaan, prosedur kerja, waktu, serta volume dan mutu yang telah ditetapkan organisasi untuk pencapaian tujuan. Disiplin kerja yang tumbuh dalam pribadi pegawai menumbuhkan sikap peduli, semangat dan gairah kerja, serta tanggung jawab pegawai dalam melaksanakan tugas pekerjaan yang dibebankan kepadanya.

O. Kerangka fikir

Adapun kerangka fikir yang menjadi acuan dalam penulisan proposal ini sebagai berikut:



Gambar 1. Kerangka Fikir

P. Hipotesis

Berdasarkan kerangka fikir yang dikemukakan diatas ;komitmenadapun dikemukakan untuk tujuan mengarahkan serta member pedoman bagi penelitian yang akan dilakukan. Hipotesis dalam peneltian in adalah:

1. Komitmen organsasi berpengaruh terhadapproduktivitas kerja karyawan pada bagian produksi bahan bakuPT.Semen Tonasa Kabupaten Pangkep.
2. Lingkungan kerja berpengaruh terhdap produktivitas kerja karyawan pada bagian produksi bahan bakuPT.Semen Tonasa Kabupaten Pangkep.
3. Komitmen organisasi dan Lingkungan kerja berpengaruh terhdap produktivitas kerja karyawan pada bagian produksi bahan baku PT.Semen Tonasa Kabupaten Pangkep.

BAB III METODE PENELITIAN

A. Tempat Dan Waktu Penelitian

1. Tempat Penelitian

Penelitian dilakukan secara langsung di PT. Semen Tonasa yang beralokasi di Desa Biring Ere, Kecamatan Bungoro, Kabupaten Pangkep.

2. Waktu Penelitian

Waktu yang digunakan oleh penulis dalam melaksanakan penelitian ini adalah selama 6 bulan yaitu bulan Januari – Juni 2018.

B. Jenis Dan Sumber Data

1. Jenis Data

- a. Data kuantitatif, yaitu data yang diperoleh dari perusahaan PT. Semen Tonasa Kabupaten Pangkep, yaitu berupa perhitungan Matematika (rumusan angka-angka).
- b. Data kualitatif, yaitu data yang diperoleh dalam bentuk informasi baik tulisan maupun lisan.

2. Sumber data

- a. Data primer yaitu data yang diperoleh secara langsung dari perusahaan yang menjadi objek penelitian dan selanjutnya diolah sebagai dasar analisis penelitian.
- b. Data sekunder, yaitu data yang bersumber dari dokumen dan laporan tertulis perusahaan yang dibuat secara berkala.

C. Teknik Pengumpulan Data

Pada penelitian ini digunakan metode studi kasus, dan pengumpulan data melalui penelitian sebagai berikut :

1. Penelitian lapangan (*field research*)

yaitu pengumpulan data lapangan dengan cara sebagai berikut :

- a. Observasi, yaitu melakukan pengamatan secara langsung pada obyek penelitian dan pengumpulan data yang diperlukan.
- b. Wawancara, yaitu melakukan tanya jawab dengan pimpinan dan karyawan perusahaan untuk mendapatkan data yang diperlukan.

2. Penelitian pustaka (*library research*),

Adalah dokmen-dokumen yang mendukung tentang pelaksanaan penelitian, biasanya berasal dari perusahaan atau objek penelitian atau berasal dari buku-buku referensi pendukung penelitian.

3. Kuesioner

Adalah sejumlah pertanyaan tertulis yang digunakan untuk memperoleh informasi dari referensi dan responden dalam arti laporan tentang pribadinya, atau hal-hal yang ia ketahui.

D. Populasi dan Sampel

Populasi dan sampel adalah keseluruhan subjek penelitian di PT.Semen Tonasa di pangkep pada bagian Departemen Produksi sebanyak 90 orang, menurut Arikunto (2008) menyatakan apabila subjek kurang dari seratus maka lebih baik diambil dalam semua sehingga penelitiannya merupakan penelitian populasi. selanjutnya jika jumlah subjeknya besar

dapat di ambil antara 10-15%, atau 20-25% atau lebih karena populasi penelitian ini sebanyak 90 orang maka penelitian ini merupakan penelitian populasi.

E. Metode Analisis data

1. Analisis Deskriptif Kuantitatif

Merupakan metode yang bertujuan mengubah kumpulan data mentah menjadi bentuk yang mudah dipahami, dalam bentuk informasi yang ringkas, dimana hasil penelitian beserta analisisnya diuraikan dalam suatu tulisan ilmiah yang mana dari analisis tersebut akan dibentuk suatu kesimpulan

2. Metode Analisis Inferensial

a. Uji Instrumen

1) Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. menurut Dwi (2009) dalam penentuan layak atau tidaknya suatu item yang digunakan biasanya dilakukan uji signifikan, artinya dianggap valid jika berkorelasi signifikan terhadap total, atau jika melakukan penilaian langsung jika batas minimal korelasi 0.30.

2) Uji Realibitas

Uji reabilitas adalah instrument yang bila digunakan beberapa kali untuk mengukur objek yang sama, akan menghasilkan data yang konsisten (Sugiyono, 2011). Uji ini diterapkan untuk mengetahui apakah responden telah menjawab pertanyaan secara konsisten

atau tidak, sehingga kesungguhan jawaban dapat dipercaya, dengan batas minimal korelasi 0.60.

3. Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik merupakan pengujian yang bertujuan untuk memastikan bahwa data yang diperoleh dapat dianalisis dengan metode analisis regresi. Uji asumsi klasik terdiri dari uji normalitas, uji multikoleniaritas, uji heteroskedatisitas.

a. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah variabel-variabel penelitian memiliki distribusi normal atau tidak. Uji normalitas dalam penelitian ini dilaksanakan dengan menggunakan analisis grafik. Analisis grafik yang andal untuk menguji normalitas data adalah dengan melihat histogram dan normal probability plot. Histogram merupakan grafik yang membandingkan data observasi dengan distribusi yang mendekati normal. Sedangkan normal probability plot membandingkan distribusi kumulatif dari distribusi normal.

b. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk mengetahui apakah ada korelasi di antara variabel bebas (independen). Jika antarvariabel independen saling berkorelasi maka variabel-variabel ini tidak ortogonal sehingga tidak bisa diuji menggunakan model regresi. Untuk mengetahui ada tidaknya multikolinieritas di antara variabel independen dapat dilihat dari nilai toleran maupun varian inflation factor (VIF). Kriteria

pengambilan keputusan penggunaan nilai toleran dan VIF tersebut menurut Ghozali (2016: 104) adalah jika nilai toleran $> 0,10$ atau nilai $VIF < 10$ maka tidak ada multikoleniaritas di antara variabel independen. Sebaliknya, jika nilai toleran $\leq 0,10$ atau nilai $VIF \geq 10$ maka ada multikoleniaritas di antara variabel independen.

4. Regresi Linear Berganda

Regresi berganda digunakan untuk meramalkan bagaimana keadaan (naik turunnya) variabel dependen (terikat), bila dua atau lebih variabel independen (bebas) sebagai faktor prediktor dinaikkan/diturunkan nilainya (Sugiyono, 2007).

Dalam hal ini regresi linear berganda digunakan untuk melihat sejauh mana Pengaruh Komitmen Organisasi, Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi Bahan Baku PT. Semen Tonasa Kabupaten Pangkep. Berikut adalah rumus yang digunakan dalam penelitian ini:

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

Dimana:

a = Konstanta

e = *error*

b_1, b_2 dan b_3 = Koefisien Regresi

Y = Produktivitas Kerja Karyawan

X_1 = Komitmen Organisasi

X_2 = Lingkungan Kerja

5. Koefisien Determinasi (R^2)

Dalam uji regresi linier berganda dianalisis pula besarnya koefisien regresi (R^2) keseluruhan. R^2 digunakan untuk mengukur ketepatan yang paling baik dari analisis berganda. Jika R^2 mendekati satu (1) maka dikatakan semakin kuat variasi variabel bebas dalam menerangkan terhadap variabel terikat. Sebaliknya jika R^2 mendekati 0 (nol) maka semakin lemah variasi variabel bebas menerangkan variabel terikat. Koefisien determinasi (R^2) ini menunjukkan seberapa besar variabel terikat bisa dijelaskan oleh variabel-variabel bebasnya.

6. Uji Signifikansi Simultan (Uji Statistik F)

Menurut Ghozali (2013:98) 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:

- a. *Quick look* : bila nilai F lebih besar daripada 4 maka H_0 dapat ditolak pada derajat kepercayaan 5%, dengan kata lain kita menerima hipotesis alternatif, yang menyatakan bahwa semua variabel independen secara serentak dan signifikan mempengaruhi variabel dependen.
- b. Membandingkan nilai F hasil perhitungan dengan nilai F menurut tabel. Bila nilai F hitung lebih besar daripada nilai F tabel maka H_0 ditolak dan H_a diterima.

7. Uji Signifikansi Parameter Individual (Uji Statistik t)

Menurut Imam Ghozali (2013:98) uji statistik t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel independen secara individual dalam menerangkan variabel dependen. Pengujian dilakukan dengan menggunakan signifikan level 0,05 ($\alpha=5\%$). Penerimaan atau penolakan hipotesis dilakukan dengan kriteria:

1. Jika nilai signifikan $> 0,05$ maka hipotesis ditolak (koefisien regresi tidak signifikan). Ini berarti secara parsial variabel independen tidak mempunyai pengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen.
2. Jika nilai signifikan $\leq 0,05$ maka hipotesis diterima (koefisien regresi signifikan). Ini berarti secara parsial variabel independen tersebut mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen.

F. Definisi variabel operasional

Defenisi operasional adalah penjelasan defenisi dari variabel yang telah dipilih oleh peneliti.

1. Komitmen organisasi adalah komitmen dalam berorganisasi sebagai suatu konstruk psikologis yang merupakan karakteristik hubungan anggota organisasi dengan organisasinya dan memiliki implikasi terhadap keputusan individu untuk melanjutkan keanggotaannya dalam berorganisasi.
2. Lingkungan kerja merupakan bagian komponen yang sangat penting didalam karyawan melakukan aktivitas bekerja. Dengan memperhatikan lingkungan kerja yang baik atau menciptakan kondisi kerja yang mampu

memberikan motivasi untuk bekerja, maka akan membawa pengaruh terhadap kegairahan atau semangat karyawan bekerja yang pada akhirnya mampu menciptakan peluang kinerja yang baik. Pengertian lingkungan kerja disini adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan, misalnya kebersihan, musik, penerangan dan lain-lain.

3. Produktivitas merupakan nisbah atau rasio antara hasil kegiatan (output, keluaran) dan segala pengorbanan (biaya) untuk mewujudkan hasil tersebut (input, masukan).

BAB IV

SEJARAH SINGKAT PERUSAHAAN

A. Sejarah Berdirinya PT. Semen Tonasa Kabupaten Pangkep

Di Indonesia pembangunan sarana dan prasarana fisik semakin meluas dan menunjang terwujudnya tujuan nasional dalam mencapai kesejahteraan masyarakat, salah satu manifestasi pembangunan ekonomi adalah pembangunan proyek di dunia usaha khususnya yang bergerak di bidang bahan baku. Pabrik Semen pertama di Indonesia didirikan pada tahun 1910 oleh kerajaan Belanda di Padang, Sumatera Barat yang diberi nama NV. Nederland Indonesia Portland Cement My (NY VIC-PC). Pabrik Semen ini didirikan dengan tujuan untuk memenuhi kebutuhan semen pemerintah Belanda selama itu yang didatangkan dari luar negeri. Pabrik Semen tersebut mempunyai kapasitas produksi sebesar 50.000 ton pertahun, kemudian akhir tahun 1958 ditingkatkan menjadi 100.000 ton pertahun. Setelah Indonesia merdeka pemerintah mendirikan semen gresik dengan kapasitas produksi 250.000 ton pertahun. Pabrik ini didirikan atas kerjasama antara pemerintah Indonesia dengan Amerika Serikat.

Pada tahun 1962 pemerintah mendirikan pabrik Semen Tonasa dengan kapasitas produksi 110.000 ton pertahun. Pabrik semen ini didirikan atas kerjasama antara pemerintah Indonesia dengan *Chekoslowakia*. Awal berdirinya PT. Semen Tonasa Kabupaten Pangkep berdasarkan keputusan MPRS No.II/MPRS/1960, tentang pola proyek bidang produksi golongan A 11953 No. 54 telah tercantum rencana pendirian pabrik semen di Sulawesi

Selatan. PT. Semen Tonasa Kabupaten Pangkep adalah pabrik semen terbesar di kawasan wilayah timur Indonesia yang menempati lahan seluas 715 ha di desa biringere, Kabupaten Pangkep, sekitar 68 KM dari Makassar, Ibu kota Provinsi Sulawesi Selatan, dengan kapasitas terpasang 5.980.000 ton pertahun yang terdiri dari pabrik Tonasa II, III, IV dan V.

Pabrik pertama dibangun pada tahun 1962 dan mulai memproduksi semen pada tahun 1968. Pabrik Semen Tonasa didirikan berdasarkan ketetapan MPR sementara RI No.II/MPRS/1960, tanggal 5 Desember 1960, tentang pola pembangunan nasional berencana tahapan 1961 – 1969. Pabrik PT. Semen Tonasa terletak di Desa Tonasa, Kecamatan Balocci, Kabupaten Pangkep, sekitar 54 km dari Kota Makassar. Pabrik Semen Tonasa Unit I merupakan proyek di bawah Departemen Perindustrian dan merupakan hasil kerja sama antara Pemerintah Indonesia dengan Pemerintah Cekoslowakia yang dimulai sejak tahun 1960 dan diresmikan pada 2 November 1968. Pabrik ini menggunakan proses basah dengan kapasitas terpasang 110.000 ton pertahun. Pada 1984 pabrik Semen Tonasa Unit I dihentikan pengoperasiannya karena dianggap tidak ekonomis lagi.

Berdasarkan Peraturan Pemerintah Republik Indonesia No. 54 tahun 1971 tanggal 8 September 1971, Pabrik Semen Tonasa ditetapkan sebagai Badan Usaha Milik Negara yang berbentuk Perusahaan Umum (Perum). Kemudian, dengan Peraturan Pemerintah Republik Indonesia No. 1 tahun 1975 tanggal 9 Januari 1975 bentuk Perum tersebut diubah menjadi

Perusahaan Perseroan (Persero). Dalam rangka memenuhi kebutuhan semen yang semakin meningkat, berdasarkan persetujuan Bappenas No. 032/XC-LC/B.V/76 dan No. 2854/D.1/IX/76 tanggal 2 September 1976 dibangun pabrik Semen Tonasa Unit II. Pabrik yang merupakan hasil kerjasama Pemerintah Indonesia dengan Pemerintah Kanada ini beroperasi pada 1980 dengan kapasitas 510.000 ton semen/tahun dan dioptimalisasi menjadi 590.000 ton pertahun pada 1991. Pabrik Semen Tonasa Unit II terletak di Desa Biringere, Kecamatan Bungoro, Kabupaten Pangkep, yang berjarak sekitar 23 km dari Pabrik Semen Tonasa Unit I. Pembangunan pabrik Semen Tonasa Unit II meliputi: pembangunan pabrik, pembangunan khusus semen di Biringkassi, serta pembangunan jalan raya dari Tonasa II ke Pelabuhan Biringkassi. Pembangunan pabrik Semen Tonasa Unit II ini selesai pada tanggal 5 Desember 1979 dan di resmikan oleh Presiden Soeharto pada tanggal 28 Februari 1980.

Pada tahun 1982, berdasarkan persetujuan Bappenas No. 32 XC-LC/B.V/1981 dan No. 2177/WK/10/1981 tanggal 30 Oktober 1981 dilakukan perluasan dengan membangun Pabrik Semen Tonasa Unit III yang berada di lokasi yang sama dengan Pabrik Unit II. Pabrik Semen Tonasa Unit III diresmikan oleh Presiden Soeharto pada tahun 1985 didampingi oleh Lee Kwan, Perdana Menteri Singapura. Jumlah investasi pada pembangunan pabrik Semen Tonasa Unit III ini diperoleh dari bantuan ekspor dari pemerintah Jerman Barat. Pabrik Semen Tonasa Unit III menggunakan proses kering dengan kapasitas terpasang 590.000 ton/tahun. Karena

pertimbangan ekonomis, sejak tahun 1978 bahan bakar pabrik Semen Tonasa Unit III diganti dengan Batu Bara, sedangkan sebelumnya menggunakan BCO.

Berdasarkan Surat Menteri Muda Perindustrian No. 182/MPP-IX/1990 tanggal 2 Oktober 1990 dan Surat Menteri Keuangan RI No.S1549/MK.013/1990 tanggal 29 November 1990. Adanya kebijakan pemerintah yang memprioritaskan pembangunan di Kawasan Timur Indonesia (KTI) mengakibatkan kawasan ini mengalami peningkatan dari tahun ke tahun. Untuk mengatasi kebutuhan akan semen yang cukup besar, maka dibangunlah pabrik Semen Tonasa Unit IV. Pembangunan ini ditujukan untuk memenuhi kebutuhan dalam negeri dengan kapasitas terpasang sebesar 2.300.000 ton pertahun. Sejak beroperasi pada awal tahun 1996 dengan tahap percobaan memproduksi terak (klinker), maka kapasitas terpasang produksi PT. Semen Tonasa Kabupaten Pangkep untuk tahun 1996 menjadi 3.480.000 ton pertahun. Penggilingan semen telah dimulai pada bulan Oktober 1995.

Dengan adanya kapasitas produksi PT. Semen Tonasa Kabupaten Pangkep, maka kebutuhan akan semen di wilayah Indonesia Timur dapat terpenuhi. Sejak tanggal 15 September 1995 PT. Semen Tonasa Kabupaten Pangkep dikonsolidasikan dengan PT Semen Gresik (PT. Semen Indonesia sekarang), melalui akuisisi berdasarkan nilai wajar aktiva yang diakuisisi dan kewajiban yang ditanggung. Dengan demikian, seluruh

saham yang disetor penuh Rp 304.000.000.000,00 dimiliki oleh PT. Semen Indonesia.

Untuk memenuhi permintaan kebutuhan semen di Indonesia khususnya di Kawasan Timur Indonesia, pada tahun 2009 PT. Semen Tonasa memulai pembangunan Pabrik Unit V dengan kapasitas terpasang 2.500.000 ton pertahun. Pabrik Semen Unit V PT. Semen Tonasa Kabupaten Pangkep diresmikan oleh Bapak Presiden Republik Indonesia Susilo Bambang Yudhoyono pada 19 Pebruari 2014. Dengan beroperasinya pabrik Semen Unit V maka secara keseluruhan saat ini PT. Semen Tonasa Kabupaten Pangkep memiliki kapasitas produksi semen 5.980.000 ton perton.

B. Visi dan Misi PT. Semen Tonasa Kabupaten Pangkep

Visi adalah suatu pandangan jauh tentang perusahaan, tujuan-tujuan perusahaan dan apa yang harus dilakukan untuk mencapai tujuan tersebut pada masa yang akan datang. Visi itu tidak dapat dituliskan secara lebih jelas menerangkan detail gambaran sistem yang ditujunya, dikarenakan perubahan ilmu serta situasi yang sulit diprediksi selama masa yang panjang tersebut. Visi PT. Semen Tonasa Kabupaten Pangkep adalah menjadi perusahaan persemenan terkemuka di Asia dengan tingkat efisiensi tinggi. Untuk mewujudkan visi tersebut perusahaan menyusun upaya-upaya/ misi yang akan dilaksanakan guna tercapainya visi tersebut.

Misi adalah pernyataan tentang apa yang harus dikerjakan oleh lembaga dalam usahanya mewujudkan visi. Misi perusahaan adalah tujuan

dan alasan mengapa perusahaan itu ada. Misi juga akan memberikan arah sekaligus batasan proses pencapaian tujuan. Misi merupakan sesuatu yang nyata untuk dituju serta dapat pula memberikan gambaran petunjuk garis besar cara pencapaian visi. Pernyataan Misi memberikan keterangan yang jelas tentang apa yang ingin dituju serta kadang kala memberikan pula keterangan tentang bagaimana cara lembaga bekerja.

Adapun Misi PT. Semen Tonasa Kabupaten Pangkep adalah sebagai berikut:

1. Meningkatkan perusahaan sesuai keinginan *stakeholder*.
2. Memproduksi semen untuk memenuhi kebutuhan konsumen dengan kualitas dan harga bersaing serta penyerahan tepat waktu.
3. Senantiasa berupaya melakukan *improvement* di segala bidang, guna meningkatkan daya saing di pasar dan ebitda margin perusahaan.
4. Membangun lingkungan kerja yang mampu membangkitkan motivasi karyawan untuk bekerja secara professional.

C. Struktur Organisasi PT. Semen Tonasa Kabupaten Pangkep

Organisasi adalah sebuah kesatuan yang terdiri dari sekelompok orang yang bertindak secara bersama-sama dalam rangka mencapai tujuan bersama. Struktur Organisasi adalah kesatuan kerangka organisasi yang ditetapkan untuk proses manajerial, sistem, pola tingkah laku yang muncul dan terjadi dalam praktek penyelenggaraan organisasi dan manajemen. Struktur organisasi merupakan alat untuk membantu manajemen dalam mencapai tujuannya. Struktur organisasi adalah

menunjukkan kerangka dan susunan perwujudan pola tetap hubungan. Hubungan diantara fungsi-fungsi, bagian-bagian ataupun posisi maupun orang-orang yang menunjukkan kedudukan tugas, wewenang dan tanggung jawab yang berbeda-beda dalam suatu organisasi kerangka kerja organisasi disebut sebagai desain organisasi. Struktur organisasi dapat memiliki pengaruh yang besar pada anggotanya. Sejalan dengan laju perkembangan perusahaan serta bekal pengalaman dalam beberapa tahun terakhir ini, PT. Semen Tonasa dalam mengemban misinya selaku BUMN memelihara suatu rangkaian kerja yang harmonis dan teratur. Keharmonisan ini hanya dapat terwujud dengan adanya suatu unit organisasi yang tersusun rapi sesuai dengan fungsi dan tanggung jawabnya masing-masing. Adapun gambar struktur organisasi PT. Semen Tonasa Kabupaten Pangkep pada lampiran skripsi ini.

D. Uraian dan Tugas Organisasi

1. Direktur Utama

Direktur Utama bertanggung jawab atas kelancaran jalannya perusahaan, Direktur Utama juga mempunyai tugas dan tanggung jawab harian terhadap bidang-bidang tertentu. Direktur Utama disamping mengkoordinir semua staf direktur, juga membawahi langsung :

- a. Departemen SKAI (Satuan Kerja Audit Intern) yang membawahi langsung Biro Audit Akuntansi dan Keuangan, Biro Teknik, Biro Komersial, serta Biro Audit ICT (*Information and Communication Technology*).

- b. Departemen Sekper yang membawahi langsung Biro Hukum dan *Governance*, Biro Komunikasi, serta Biro Manajemen Resiko.
- c. Departemen CSR (*Corporate Social Responsibility*) dan Umum yang membawahi langsung Biro Pelayanan Umum, Biro CSR dan PKBL, serta Koordinator Keamanan.

2. Direktur Produksi

Direktur Produksi memiliki tugas yang meliputi :

- a. Terselenggaranya kelancaran operasi Pabrik Unit II, Unit III, Unit IV, dan Unit V yang meliputi pencapaian target produksi, pencapaian mutu produk, dan terlaksananya pemeliharaan masing-masing.
- b. Terselenggaranya pemeliharaan fasilitas yang meliputi perumahan karyawan, gedung pabrik, dan gedung lainnya, pelabuhan khusus Biringkassi serta lingkungan hidup. Direktur Produksi membawahi langsung :
 - 1) Departemen produksi bahan baku membawahi langsung biro tambang, biro pemeliharaan dan pelayanan tambang, serta biro biro operasi crusher.
 - 2) Departemen produksi terak I membawahi langsung biro operasi 2/3, departemen produksi terak II membawahi langsung biro operasi 4, biro operasi 5, biro pemeliharaan mesin II, serta biro pemeliharaan listrik dan instrumen II.
 - 3) Departemen produksi semen membawahi langsung biro operasi finish mill, biro pemeliharaan mesin finish mill dan packer, biro

pemeliharaan ellins finish mill dan packer, serta biro operasi packer dan angkutan semen curah.

- 4) Departemen perencanaan teknik membawahi langsung biro bengkel dan pekerjaan umum, biro perencanaan teknik pabrik, biro keselamatan dan kesehatan kerja, biro pengendalian mutu, serta biro perencanaan dan evaluasi proses.
- 5) Departemen pembangkit listrik membawahi langsung biro operasi pembangkit, biro pemeliharaan pembangkit, serta biro distribusi daya.

3. Direktur Litbang dan Operasi

Direktur Litbang dan Operasi memiliki tugas yang meliputi

- a. Terselenggaranya semua aktivitas perencanaan dan pelaksanaan proyek-proyek perluasan.
- b. Penelitian terhadap efisiensi semua peralatan unit produksi yang ada dan yang akan digunakan baik dalam unit-unit yang telah ada maupun dalam proyek perluasan yang direncanakan. Direktur litbang dan operasi membawahi langsung :
 - 1) Departemen pengembangan usaha dan semen membawahi langsung biro pengembangan sismen dan Evaluasi KPI, biro pengembangan usaha dan CAPEX, serta staf departemen pengembangan usaha dan sismen. biro pemeliharaan mesin I, serta biro pemeliharaan listrik dan instrumen I.

- 2) Departemen rancang bangunan dan perekayasaan membawahi langsung biro rancang bangun, biro konstruksi, serta staf proyek strategis.
- 3) Departemen pengadaan dan pengelolaan persediaan membawahi langsung biro perencanaan administrasi dan monit. pengadaan, biro pengadaan barang, biro pengelolaan persediaan, biro pengadaan jasa.
- 4) Departemen jaminan mutu dan lingkungan membawahi langsung biro jaminan mutu serta biro lingkungan dan proper.

5. Direktur Keuangan

Direktur keuangan memiliki tugas yang meliputi :

- a. Pembuatan anggaran pendapatan dan belanja perusahaan serta mengadakan pengawasan atas pelaksanaan anggaran pendapatan dan belanja perusahaan tersebut.
- b. Menyusun pendistribusian hasil produksi semen dengan jalan menyusun strategi pemasaran di seluruh daerah pemasaran termasuk pengangkutannya.
- c. Merencanakan kegiatan pengadaan suku cadang, bahan baku, bahan pembantu, dan mesin-mesin lainnya sebagai kelengkapan dalam kegiatan produksi. Direktur Keuangan membawahi langsung :
 - 1) Departemen akuntansi dan treasury membawahi langsung biro pengelolaan dana, biro pengelolaan hutang piutang, biro pajak dan asuransi, biro akuntansi keuangan, serta biro akuntansi manajemen.

2) Departemen sumber daya manusia membawahi langsung biro pelayanan sdm, biro pembelajaran, biro pelayanan kesehatan, biro perencanaan dan evaluasi SDM, serta staf ahli medis.

6. Direktur Pemasaran

Direktur Pemasaran memiliki tugas merencanakan perencanaan dan analisis pasar untuk kelancaran pemasaran dan distribusi semen. Disamping itu, bertanggung jawab terhadap pengantongan di Banjarmasin, Samarinda, Bitung, Celukan Bawang dan Ambon. Direktur Pemasaran membawahi langsung :

- a. Departemen penjualan membawahi langsung biro penjualan wilayah I, biro penjualan wilayah II, serta biro penjualan wilayah III. departemen distribusi dan transportasi membawahi langsung biro distribusi, biro transportasi, biro pengantongan I, serta biro pengantongan II.
- b. Departemen perencanaan dan pengembangan pemasaran membawahi langsung biro perencanaan pemasaran serta biro promosi dan pelayanan pelanggan.

7. Bidang Usaha PT. Semen Tonasa Kabupaten Pangkep

PT. Semen Tonasa Kabupaten Pangkep merupakan salah satu perusahaan Manufaktur/Industri, yaitu mengolah bahan baku menjadi barang setengah jadi dan barang jadi. Ruang lingkup kegiatan Perusahaan adalah di bidang industri semen. Perusahaan tergabung dalam kelompok usaha PT. Semen Indonesia. PT. Semen Tonasa Kabupaten Pangkep merupakan produsen semen terbesar di kawasan Timur Indonesia.

Produk yang dihasilkan oleh PT. Semen Tonasa adalah Semen Portland Komposit. Semen Portland Komposit adalah bahan pengikat hidrolis hasil penggilingan bersama terak semen Portland dan gipsum dengan satu atau lebih bahan anorganik. Semen Portland Komposit produksi PT. Semen Tonasa Kabupaten Pangkep memenuhi persyaratan SNI 15-7065-2004.

PT. Semen Tonasa Kabupaten Pangkep terletak di Biringere, Pangkep, Sulawesi Selatan, lokasi pabrik perseroan yang berada di Sulawesi selatan merupakan daerah strategis untuk mengisi kebutuhan semen di Kawasan Timur Indonesia. Dengan didukung oleh jaringan distribusi yang tersebar dan diperkuat oleh sembilan unit pengantongan semen yang melengkapi sarana distribusi penjualan, telah menjadi perseroan sebagai pemasok terbesar di kawasan tersebut. Kesembilan unit pengantongan semen berlokasi di Biringkassi (Pangkep), Bitung, Palu, Banjarmasin, Ambon, Makassar, Bali, Samarinda, dan Kendari.

PT. Semen Tonasa Kabupaten Pangkep merupakan produsen semen yang ada di kawasan Timur Indonesia. Perusahaan ini mengolah bahan mentah menjadi bahan jadi berupa semen. Bahan mentah yang digunakan dalam pembuatan semen adalah batu kapur, pasir silica, tanah liat, dan pasir besi serta bahan-bahan tambahan lainnya. Bahan mentah tersebut dihancurkan dan digiling, kemudian dicampur dan dipanaskan di dalam sistem pemanasan awal (*cyclone*) untuk pemisahan zat kapur karbohidrat dengan kapur oksida. Selanjutnya bahan baku dimasukkan ke

dalam *kiln* untuk dipanaskan sehingga terjadi reaksi antara zat kapur oksida dan unsure-unsur lain membentuk zat kapur silikat dan aluminat pada temperature 1450 °C. bahan bakar utama yang digunakan dalam pembakaran ini adalah batubara. Hasil pembakaran berupa butiran hitam yang disebut terak atau klinker (merupakan barang setengah jadi). Proses selanjutnya adalah penggilingan terak di tromol semen dengan menambahkan sejumlah bahan tambahan seperti gypsum padaperbandingan tertentu. Hasil penggilingan ini adalah semen yang siap dijual ke pasaran dalam kemasan kantong maupun curah.

BAB V

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

1. Deskripsi Penelitian

Berdasarkan hasil penelitian pada PT. Semen Tonasa Kabupaten Pangkep, maka karakteristik responden yang dimaksudkan untuk mengungkapkan keadaan umum dari responden yang terpilih dalam penelitian ini, adalah sebanyak 90 responden. Pada prinsipnya, responden memiliki karakteristik yang heterogen, terutama jika dilihat dari perbedaan faktor usia, jenis kelamin dan pendidikan. Akan tetapi perbedaan responden dalam rangka pengambilan data awal.

a. Responden berdasarkan umur

Responden berdasarkan umur karyawan PT. Semen Tonasa Kabupaten Pangkep dapat dilihat pada tabel sebagai berikut :

Tabel 1. Frekuensi dan presentase umur responden karyawan bagian Produksi Bahan Baku PT. Semen Tonasa Kabupaten Pangkep 2018.

| Umur | Frekuensi (f) | Presentase (%) |
|-------------|----------------------|-----------------------|
| 19 – 30 | 46 | 51 |
| 31 – 40 | 26 | 29 |
| 41 ke atas | 18 | 20 |
| Total | 90 | 100 |

Sumber: Data setelah diolah 2018

Pada tabel di atas menunjukkan rentang usia terbesar terkonsentrasi pada umur 19-30 tahun jumlahnya 46 orang atau sebesar 51% dan pada

umur 31-40 tahun sebanyak 26 orang atau 29% sedangkan pada rentang usia 41 tahun ke atas sebanyak sebanyak 18 responden atau 20%.

b. Responden berdasarkan tingkat pendidikan

Tingkat pendidikan adalah jenjang yang ditamati oleh responden sesuai dengan latar belakang pendidikan karyawan karyawan PT. Semen Tonasa kabupaten Pangkep, untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel diabah ini sebagai berikut:

Tabel 2. Frekuensi dan presentasi tingkat pendidikan karyawan bagian Produksi Bahan Baku PT. Semen Tonasa Kabupaten Pangkep 2018.

| Tingkat Pendidikan | Frekuensi (f) | Presentase (%) |
|---------------------------|----------------------|-----------------------|
| SMA Sederajat | 57 | 63 |
| S1 | 24 | 27 |
| S2 | 9 | 10 |
| Total | 90 | 100 |

Sumber: Data setelah diolah 2018

Tabel di atas pada tingkat pendidikan responden yang paling dominan adalah pendidikan SMA sebanyak 57 orang atau 63% kemudian tingkat starata satu(S.1) sebanyak 24 orang atau 27% sedangkan tingkat S2 sebanyak 9 orang atau 10%.

c. Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis kelamin karyawan yang diambil sebagai sampel pada penelitian ini pada PT. Semen Tonasa Kabupaten Pangkep, dapat dilihat pada tabel 1 sebagai berikut:

Tabel 3. Frekuensi dan presentase jenis kelamin karyawan bagian Produksi Bahan Baku PT. Semen Tonasa Kabupaten Pangkep 2018.

| Jenis kelamin | Frekuensi (f) | Presentase (%) |
|----------------------|----------------------|-----------------------|
| Laki-laki | 84 | 93 |
| Perempuan | 6 | 7 |
| Total | 90 | 100 |

Sumber: Data setelah diolah 2016

Berdasarkan tabel di atas kita dapat melihat berapa jumlah responden yang diambil untuk dijadikan sampel pada penelitian ini, hal ini menunjukkan bahwa karyawan yang ada pada bagian Produksi Bahan Baku PT. Semen Tonasa Kabupaten Pangkep 2018, yaitu berjumlah 90 orang dengan dibagi laki-laki berjumlah 84 orang atau 93% sedangkan responden perempuan sebanyak 6 responden atau 7%.

2. Pengaruh Komitmen Organisasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada bagian Produksi Bahan Baku PT. Semen Tonasa Kabupaten Pangkep 2018

Berdasarkan hasil penyebaran kuisisioner serta hasil olah data kuesioner yaitu komitmen organisasi dan lingkungan kerja sebagai variabel independen sedangkan produktivitas kerja sebagai variabel dependen, maka diperoleh data dari hasil penyebaran kuisisioner tersebut kepada 90 responden, untuk mendapatkan nilai persamaan a dan b dalam penelitian dapat digunakan uji regresi berganda dengan bantuan aplikasi SPSS 22 sebagai berikut:

a. Uji Validitas

1. Hasil uji validitas variabel pemberian komitmen organisasi (X1)

Kuesioner penelitian variabel komitmen organisasi (X1) terdiri atas 6 item. Hasil perhitungan korelasi untuk skor setiap butir pernyataan dengan total skor variabel komitmen organisasi (X1) dapat dilihat dalam tabel berikut:

Tabel 4. Hasil perhitungan uji validitas komitmen organisasi

| Item Pernyataan | r_s hitung (X1) | r_s kritis (X1) | Kesimpulan |
|-----------------|-------------------|-------------------|--------------|
| P1 | 0,746 | 0,3 | <i>Valid</i> |
| P2 | 0,560 | 0,3 | <i>Valid</i> |
| P3 | 0,369 | 0,3 | <i>Valid</i> |
| P4 | 0,571 | 0,3 | <i>Valid</i> |
| P5 | 0,637 | 0,3 | <i>Valid</i> |
| P6 | 0,733 | 0,3 | <i>Valid</i> |

Sumber : Data telah diolah 2018

Hasil pengujian validitas item kuesioner menunjukkan bahwa seluruh item pernyataan dalam setiap variabel komitmen organisasi (X) memiliki nilai korelasi di atas 0,3 sebagai nilai batas suatu item pernyataan kuesioner penelitian dikatakan dapat digunakan (dapat diterima). Sehingga dapat dikatakan bahwa item angket variabel pemberian jaminan sosial tenaga kerja (X) “**valid**” dan dapat digunakan untuk mengukur variabel yang diteliti.

2. Hasil uji validitas variabel lingkungan kerja (X2)

Kuesioner penelitian variabel lingkungan kerja (X2) terdiri atas 5 item pernyataan. Hasil perhitungan korelasi untuk skor setiap butir pernyataan

dengan total skor variabel lingkungan kerja (X2) dapat dilihat dalam tabel berikut.

Tabel5.Hasil perhitungan uji validitas lingkungan kerja

| Item Pernyataan | r_s hitung (X2) | r_s kritis (X2) | Kesimpulan |
|-----------------|-------------------|-------------------|--------------|
| P1 | 0,600 | 0,3 | <i>Valid</i> |
| P2 | 0,363 | 0,3 | <i>Valid</i> |
| P3 | 0,610 | 0,3 | <i>Valid</i> |
| P4 | 0,504 | 0,3 | <i>Valid</i> |
| P5 | 0,773 | 0,3 | <i>Valid</i> |

Sumber : Data telah diolah 2018

Hasil pengujian validitas item angket menunjukkan bahwa seluruh item pernyataan dalam setiap variabel lingkungan kerja (X2) memiliki nilai korelasi di atas 0,3 sebagai nilai batas suatu item kuesioner penelitian dikatakan dapat digunakan (dapat diterima). Sehingga dapat dikatakan bahwa item angket variabel lingkungan kerja(X2) “**valid**” dan dapat digunakan untuk mengukur variabel yang diteliti.

3. Hasil uji validitas variabel produktivitas kerjakaryawan (Y)

Kuesioner penelitian variabel produktivitas kerjakaryawan (Y) terdiri atas 5 item pernyataan. Hasil perhitungan korelasi untuk skor setiap butir pernyataan dengan total skor variabel produktivitas kerjakaryawan (Y) dapat dilihat dalam tabel berikut :

Tabel6.Hasil perhitungan uji validitas produktivitas kerja

| Item Pernyataan | r_s hitung (Y) | r_s kritis (Y) | Kesimpulan |
|-----------------|------------------|------------------|--------------|
| P1 | 0,802 | 0,3 | <i>Valid</i> |
| P2 | 0,563 | 0,3 | <i>Valid</i> |
| P3 | 0,397 | 0,3 | <i>Valid</i> |
| P4 | 0,569 | 0,3 | <i>Valid</i> |
| P5 | 0,606 | 0,3 | <i>Valid</i> |

Sumber : Data telah diolah 2018

Hasil pengujian validitas item angket menunjukkan bahwa seluruh item pernyataan dalam setiap variabel produktivitas kerjakaryawan (Y) memiliki nilai korelasi di atas 0,3 sebagai nilai batas suatu item kuesioner penelitian dikatakan dapat digunakan (dapat diterima). Sehingga dapat dikatakan bahwa item angket variabel produktivitas kerjakaryawan (Y) “**valid**” dan dapat digunakan untuk mengukur variabel yang diteliti.

b. Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas digunakan untuk mengukur tingkat kekonsistenan tanggapan responden terhadap item pernyataan angket berdasarkan pemahaman responden terhadap pernyataan-pernyataan dalam kuesioner yang diajukan. Uji Reliabilitas dilakukan dengan metode Alpha. Hasil perhitungan koefisien reliabilitas untuk masing-masing variabel diberikan pada tabel berikut:

Tabel 7. Hasil pengujian uji reliabilitas

| Reliability Statistics | | |
|------------------------|--|------------|
| Cronbach's Alpha | Cronbach's Alpha Based on Standardized Items | N of Items |
| ,866 | ,866 | 16 |

Sumber : Data telah diolah 2018

Nilai reliabilitas dilakukan dengan membandingkan antara nilai koefisien reliabilitas (r_{hitung}) dengan r_{tabel} , koefisien *cronbach alpha* yang lebih dari 0,60 menunjukkan keandalan (reliabilitas) instrumen. Apabila nilai $\alpha < r_{xy \text{ kritis}}$, dengan $df = n - 2$ (0,60) pada *level confidence* 95% ($\alpha = 0,05$), maka kuesioner tersebut tidak reliabel.

Hasil uji keandalan instrumen penelitian variabel pemberian jaminan sosial tenaga kerja menunjukkan koefisien realibility alpha (r_{hitung}) 0,866 lebih besar dari (r_{kritis}), 0.60, sehingga dapat disimpulkan bahwa 16 item pernyataan, instrumen penelitian yang mengukur pengaruh komitmen organisasi dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan **reliabel**, sehingga dapat digunakan dalam pengujian hipotesis.

c. Uji Asumsi Klasik

1. Uji Multikolonieritas

Pengujian Multikolonieritas digunakan untuk menunjukkan bahwa diantara variabel independen tidak terjadi korelasi yang kuat atau terjadi masalah Multikolonieritas. Untuk melihat terjadi atau tidaknya Multikolonieritas dapat dilihat melalui nilai tolerance dan VIF, yaitu apabila nilai tolerance diatas 0,1 dan VIF di bawah 10 maka tidak terjadi

Multikolinearitas. Hasil nilai tolerance dan VIF masing-masing variabel dapat dilihat sebagai berikut :

Tabel 8. Hasil uji Multikolonieritas melalui program SPSS persi 22

| Coefficients^a | | | | | | |
|---------------------------------|--------------------------------------|--------------|---------|------|-------------------------|--------------|
| Model | | Correlations | | | Collinearity Statistics | |
| | | Zero-order | Partial | Part | Tolerance | VIF |
| 1 | Komitmen Organisasi Lingkungan Kerja | ,945 | ,730 | ,345 | ,168 | 5,944 |
| | | ,881 | ,142 | ,047 | ,168 | 5,944 |

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

Berdasarkan dari nilai tolerance dan VIF masing-masing variabel independen terlihat bahwa nilai tolerance masing-masing variabel di atas 0,1 dan nilai VIF di bawah 10, dengan demikian antar variabel lingkungan kerja dan budaya organisasi tidak terjadi Multikolonieritas.

2. Uji Normalitas

Tabel 9. Hasil Uji Normalitas melalui program SPSS persi 22

| One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test | | |
|---|----------------|-------------------------|
| | | Unstandardized Residual |
| N | | 90 |
| Normal Parameters ^{a,b} | Mean | ,0000000 |
| | Std. Deviation | ,52675739 |
| Most Extreme Differences | Absolute | ,171 |
| | Positive | ,126 |
| | Negative | -,171 |
| Kolmogorov-Smirnov Z | | 1,625 |
| Asymp. Sig. (2-tailed) | | ,010 |

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Apabila nilai signifikansi yang dihasilkan > 0,05 maka distribusi datanya dapat dikatakan normal. Sebaliknya, jika nilai signifikansi yang

dihasilkan < 0,05 maka data tidak terdistribusi dengan normal. Pada output data ini terlihat bahwa hasil uji normalitas menunjukkan level signifikansi lebih besar dari α ($\alpha = 0.05$) yaitu $0,010 > 0,05$ yang berarti bahwa data terdistribusi dengan normal.

d. Regresi Linier Berganda

Tabel 10. Hasil uji regresi linier berganda melalui program SPSS persi 22

| Coefficients ^a | | | | | | |
|---------------------------|---------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
| | | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 | (Constant) | -,666 | ,816 | | -,816 | ,417 |
| | Komitmen Organisasi | ,750 | ,075 | ,842 | 9,954 | ,000 |
| | Lingkungan Kerja | ,126 | ,094 | ,113 | 1,341 | ,183 |

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

Dari tabel tersebut, maka kita dapat memperhatikan angka yang berada pada kolom *unstandardized coefficient beta*, maka dapat disusun persamaan regresi berganda $Y = -0,666 + 0,750X_1 + 0,126X_2$

Dari persamaan regresi di atas maka dapat diinterpretasikan beberapa hal, antara lain :

- 1) Nilai konstanta di atas adalah sebesar **-0,666**. Angka tersebut menunjukkan jika terjadi penurunan produktivitas kerja karyawan yang diperoleh PT. Semen Tonasa Kabupaten Pangkep bila variabel komitmen organisasi dan lingkungan kerja diabaikan
- 2) Variabel komitmen organisasi memiliki nilai koefisien regresi yang positif yaitu sebesar **0,750**. Nilai koefisien positif menunjukkan bahwa komitmen organisasi terhadap produktivitas kerja karyawan

berpengaruh positif. Hal ini menggambarkan bahwa jika terjadi kenaikan komitmen organisasi sebesar 1%, maka produktivitas kerja karyawan akan mengalami peningkatan sebesar 0,750 dengan asumsi variabel independen yang lain dianggap konstan.

- 3) Variabel lingkungan kerja memiliki nilai koefisien regresi yaitu sebesar **0,126**. Nilai koefisien yang positif ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh negatif terhadap produktivitas kerja karyawan. Hal ini berarti setiap kenaikan sebesar 1%, maka nilai produktivitas kerja karyawan pada bagian Produksi Bahan Baku PT. Semen Tonasa Kabupaten Pangkep 2018 akan mengalami peningkatan sebesar 0,126% dengan asumsi bahwa variabel independen yang lain dianggap konstan.

e. Koefisien Korelasi

Tabel 11. Hasil koefisien korelasi melalui program SPSS persi 22

| | | Correlations | | |
|---------------------|---------------------|---------------------|------------------|---------------------|
| | | Komitmen Organisasi | Lingkungan Kerja | Produktivitas Kerja |
| Komitmen Organisasi | Pearson Correlation | 1 | ,912** | ,945** |
| | Sig. (2-tailed) | | ,000 | ,000 |
| | N | 90 | 90 | 90 |
| Lingkungan Kerja | Pearson Correlation | ,912** | 1 | ,881** |
| | Sig. (2-tailed) | ,000 | | ,000 |
| | N | 90 | 90 | 90 |
| Produktivitas Kerja | Pearson Correlation | ,945** | ,881** | 1 |
| | Sig. (2-tailed) | ,000 | ,000 | |
| | N | 90 | 90 | 90 |

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

Berdasarkan data yang diperoleh dari SPSS 22 dapat ditafsirkan hubungan antara variabel – variabel sebagai berikut :

a. Hubungan komitmen organisasi terhadap produktivitas kerja

Dapat diperoleh korelasi antara komitmen organisasi terhadap produktivitas kerja yaitu sebesar 0,945. Hal ini berarti terdapat hubungan yang “sangat kuat” karena berada pada rentan interval 0,80 – 1,000.

b. Hubungan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja

Dapat diperoleh korelasi antara lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja yaitu sebesar 0,881 yang berarti terdapat hubungan “sangat kuat” karena berada pada rentan interval 0,80 – 1,000.

f. Koefisien Determinasi

Tabel 12. Hasil uji determinasi melalui program SPSS versi 22

| Model Summary | | | | | | | | | |
|----------------------|-------------------|-------------|-------------------|----------------------------|-------------------|----------|-----|-----|---------------|
| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate | Change Statistics | | | | |
| | | | | | R Square Change | F Change | df1 | df2 | Sig. F Change |
| 1 | ,946 ^a | ,895 | ,893 | ,533 | ,895 | 372,210 | 2 | 87 | ,000 |

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Komitmen Organisasi

Dari tabel di atas dapat diketahui bahwa nilai *r square* (r^2) adalah 0,895. Artinya bahwa nilai determinan sebesar 89,5% adalah satuan pengaruh komitmen organisasi dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan bagian Produksi Bahan Baku PT. Semen Tonasa Kabupaten Pangkep 2018. Sedangkan sisanya sebesar 10,5% dipengaruhi oleh faktor-

faktor lain di luar dari penelitian ini. dengan demikian komitmen organisasi dan lingkungan kerja memiliki pengaruh yang positif terhadap produktivitas kerja karyawan bagian Produksi Bahan Baku PT. Semen Tonasa Kabupaten Pangkep 2018.

g. Uji F (Uji Simultan)

Untuk menguji pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen secara simultan yaitu antara komitmen organisasi dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan, maka digunakan uji F. Hasil perhitungan uji F adalah sebagai berikut:

Tabel 13 : Uji F (Uji Simultan) dengan menggunakan program *SPSS Statistics* Versi 22

| ANOVA^a | | | | | | |
|--------------------------|------------|----------------|----|-------------|----------------|-------------------------|
| Model | | Sum of Squares | Df | Mean Square | F | Sig. |
| 1 | Regression | 211,305 | 2 | 105,652 | 372,210 | ,000^b |
| | Residual | 24,695 | 87 | ,284 | | |
| | Total | 236,000 | 89 | | | |

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

b. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Komitmen Organisasi

Dengan melakukan uji F dapat diketahui apakah variabel independen (komitmen organisasi dan lingkungan kerja) secara bersama-sama mempunyai pengaruh terhadap variabel dependen (produktivitas kerja karyawan).

Untuk taraf signifikan (α) = 5% dengan penarikan nilai F_{tabel} melalui (df pembilang $k - 1$, dan df penyebut $n - k$) atau df maka $df_1 = 2$ dan $df_2 = 87$, maka F_{tabel} sebesar 19,00. Dari tabel tersebut diketahui bahwa secara bersama-sama variabel independen berpengaruh signifikan terhadap

variabel dependen. Hal ini dapat dibuktikan dari nilai F_{hitung} sebesar 372,210 sedangkan F_{tabel} sebesar 19,00 atau $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($372,210 > 19,00$), Dengan taraf signifikansi $0,000 < 0,50$ ini berarti komitmen organisasi dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan bagian Produksi Bahan Baku PT. Semen Tonasa Kabupaten Pangkep 2018.

h. Uji t (Uji Parsial)

Uji t menguji pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen digunakan uji parsial atau uji t. Dengan melakukan uji t dapat diketahui apakah masing-masing variabel independen (komitmen organisasi dan lingkungan kerja) secara parsial mempunyai pengaruh terhadap variabel dependen (produktivitas kerja karyawan).

Tabel 14 : Uji t (Uji Parsial) dengan menggunakan program *SPSS Statistics* Versi 22

| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | T | Sig. |
|-------|---------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|--------------|-------------|
| | | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 | (Constant) | -,666 | ,816 | | -,816 | ,417 |
| | Komitmen Organisasi | ,750 | ,075 | ,842 | 9,954 | ,000 |
| | Lingkungan Kerja | ,126 | ,094 | ,113 | 1,341 | ,183 |

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

a. Uji Hipotesis pengaruh komitmen organisasi terhadap produktivitas kerja karyawan

Pada pengujian parsial ini digunakan taraf signifikan (α) = 5%, dan $df = (n - k - 2) = 88$ diperoleh t_{tabel} sebesar 1,66235. Dari hasil perhitungan

dengan paket program SPSS yang terlihat pada tabel di atas, dihasilkan nilai hipotesis X1 adalah sebesar $t_{hitung} 9,954 > t_{tabel} 1,66235$ dengan nilai signifikan menunjukkan (0,000) ini artinya hipotesis X1 diterima.

b. Uji Hipotesis pengaruh lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan

Pada pengujian parsial ini digunakan taraf signifikan (α) = 0,05%, dan $df = (n - k - 2) = 88$ diperoleh t_{tabel} sebesar 1,66235. Dari hasil perhitungan dengan paket program SPSS yang terlihat pada tabel tersebut, dihasilkan t_{hitung} sebesar 1,341. Sehingga t_{hitung} lebih kecil dari t_{tabel} ($1,341 < 1,66235$) ini artinya bahwa hipotesis yang diajukan tidak dapat dibuktikan. Nilai signifikansipun menunjukkan lebih besar dari alpha (0,183) ini artinya tidak signifikan karena berada di atas taraf (α) = 0,05%. Maka kesimpulan hipotesis X2 yang diajukan ditolak.

B. Pembahasan

Dari rumusan masalah yang diuraikan pada bab sebelumnya, maka dapat dijelaskan apakah komitmen organisasi dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan pada bagian produksi bahan baku PT Semen Tonasa Kabupaten Pangkep?. Berdasarkan hasil analisis tersebut, diketahui bahwa nilai *r square* (r^2) adalah 0,895. Artinya bahwa nilai determinan sebesar 89,5% adalah satuan pengaruh komitmen organisasi dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan bagian Produksi Bahan Baku PT. Semen Tonasa Kabupaten Pangkep 2018. Sedangkan sisanya sebesar 10,5% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain

di luar dari penelitian ini dan secara bersama-sama variabel independen berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen. Hal ini dapat dibuktikan dari nilai F_{hitung} sebesar 372,210 sedangkan F_{tabel} sebesar 19,00 atau $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($372,210 > 19,00$), Dengan taraf signifikansi $0,000 < 0,50$ ini berarti komitmen organisasi dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan bagian Produksi Bahan Baku PT. Semen Tonasa Kabupaten Pangkep 2018.

Uji Hipotesis pengaruh komitmen organisasi terhadap produktivitas kerja karyawan X1 adalah sebesar $t_{hitung} 9,954 > t_{tabel} 1,66235$ dengan nilai signifikan menunjukkan (0,000) ini artinya hipotesis X1 diterima. Sedangkan uji Hipotesis pengaruh lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan dihasilkan t_{hitung} sebesar 1,341. Sehingga t_{hitung} lebih kecil dari t_{tabel} ($1,341 < 1,66235$) ini artinya bahwa hipotesis yang diajukan tidak dapat dibuktikan. Nilai signifikansi pun menunjukkan lebih besar dari alpha (0,183) ini artinya tidak signifikan karena berada diatas taraf (α) = 0,05%. Maka kesimpulan hipotesis X2 yang diajukan ditolak.

BAB VI KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan uraian-uraian yang telah penulis paparkan terhadap data penelitian yang telah terkumpul kemudian diolah mengenai pengaruh komitmen organisasi dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan bagian produksi bahan baku PT. Semen Tonasa Kabupaten Pangkep 2010, maka penulis dapat menarik beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Secara bersama-sama komitmen organisasi dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan pada bagian produksi bahan baku PT Semen Tonasa Kabupaten Pangkep.
2. Hipotesis komitmen kerja terhadap produktivitas kerja karyawan dapat diterima atau dibuktikan, sedangkan hipotesis lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan ditolak.
3. Hasil uji validitas menunjukkan ketiga variabel tersebut yaitu komitmen organisasi, lingkungan kerja dan produktivitas kerja dinyatakan valid karena memiliki nilai korelasi di atas 0,3
8. Hasil uji keandalan instrumen penelitian variabel pemberian jaminan sosial tenaga kerja menunjukkan koefisien realibility alpha (r_{hitung}) 0,866 lebih besar dari (r_{kritis}), 0.60, sehingga dapat disimpulkan bahwa 16 item pernyataan, instrumen penelitian yang mengukur pengaruh komitmen

organisasi dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan reliabel, sehingga dapat digunakan dalam pengujian hipotesis.

B. Saran

Setelah melakukan penelitian, pembahasan, dan merumuskan kesimpulan dari hasil penelitian, maka penulis memberikan beberapa saran yang berkaitan dengan penelitian yang telah dilakukan untuk dijadikan masukan dan bahan pertimbangan yang berguna bagi pihak-pihak yang berkepentingan, antara lain sebagai berikut:

1. Pihak perusahaan sebaiknya lebih memperhatikan terhadap karyawan yang bekerja, agar rasa nyaman dan aman selalu dimiliki setiap karyawan. Hal ini dapat memotivasi karyawan untuk meningkatkan kinerjanya agar lebih baik lagi.
2. Perusahaan harus tetap mempertahankan atau bahkan meningkatkan mutu komitmen dalam menjalankan organisasi perusahaan terhadap karyawan, baik itu dari job berdasarkan soft skill masing dan disertai lingkungan kerja yang baik dan nyaman sehingga karyawan dapat produktif dalam bekerja
3. Penelitian ini akan lebih baik dengan memasukkan beberapa variabel yang dianggap perlu atau mendukung penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Allen dan Mayer.1990. *The Measurement And Antecedents Of Affective, Continuance And Normative Commitment To The Organization. Journal of Occupational Psychology*
- Arikunto, Suharsimi dkk. 2008. *Penelitian Tindakan Kelas*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Basuki dan Susilowati.2005. *Dampak Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja terhadap Semangat Kerja*. Jurnal JRBI, Vol. 1, No. 1, Januari.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2005, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Nitisemito, Alex, S .2008, *Manajemen Personalia*, Ghalia Indonesia, Jakarta
- Sutrisno, Edy.2011.*Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Kencana.
- Ghozali, Imam. 2013. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Edisi Ketujuh. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- Genberg. 2007. *Peningkatan Produktivitas Terpadu*,Penerbit Gunung Agung. Jakarta
- Hasanuddin 2013.*Pengaruh motivasi dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT.PRIMA KARYA MANUNGGAL kabupaten Pangkep*, perpustakaan Universitas Muslim Maros
- Hasibuan. Malayu SP. 2003. *Manajemen sumber daya manusia*, Jakarta PT. Bumi Aksara. Jakarta
- Hasibuan, Malayu SP. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Perilaku Organisasi, Salemba Empat, Jakarta.
- Haryani, Sri. 2002. *Hubungan Industrial di Indonesia*. AMP YKPN.Yogyakarta.
- Priyatno, Dwi. 2009. *5 jam Belajar olah Data dengan SPSS 17*. Yogyakarta: CV.Andi Offset.
- Sugiyono.2017. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung, Alfabeta.
- Sugiyono. 2011. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.

Sinungan, Muchdarsyah. 2005. *Produktivitas, apa dan bagaimana*. Jakarta, Bumi Aksara

Sedarmayanti.2001. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Mandar Maju

Sunyoto, Danang.2012. *Teori, Kuesioner, dan Analisis Data Sumber Daya Manusia (Praktik Penelitian)*. Yogyakarta: CAPS (Center for Academic Publishing Service)

Soegiarto, Soekidjan, 2009, *Komitmen Organisasi Sudahkah Menjadi Bagian Dari Kita*. www.kesad.mil.id/category/berita/ditkesad. Dibuka pada: Maret 11, 2013. 22.30 WIB.

Sopiah.2008. *Perilaku Organisasi*, Yogyakarta: Andi Offset

<https://e-journal.unair.ac.id/JEBA/article/viewFile/4330/2965> diakses 8 januari 2018

http://eprints.ums.ac.id/26502/4/BAB_I.pdf diakses 8 januari 2018

<https://media.neliti.com/media/publications/5215-ID-pengaruh-lingkungan-kerja-terhadap-produktivitas-kerja-karyawan-ud-kembang-sari.pdf> diakses 8 januari 2018

<http://repository.umy.ac.id/bitstream/handle/123456789/5479/BAB%20II.pdf?sequence=8&isAllowed=y> diakses 9 januari 2018

<http://theorymanajemendanorganisasi.blogspot.co.id/2015/12/lingkungan-kerja.html> diakses 9 januari 2018

<https://www.scribd.com/doc/238207613/Pengaruh-Komitmen-Organisasi-Terhadap-Produktivitas-Kerja-Pegawai> diakses 8 januari 2018

<https://www.statistikian.com/2012/10/variabel-penelitian.html>

<http://repository.ekuitas.ac.id/bitstream/handle/123456789/39/BAB%203.pdf?sequence=9&isAllowed=y> (diakses tanggal 2 Juli 2018)

<http://materi-skripsi.blogspot.com/2012/04/produktivitas-kerja.html> (diakses tanggal 2 Juli 2018)

<http://repository.unhas.ac.id/bitstream/handle/123456789/25023/SKRIPSI%20LENGKAP-FEB-MANAJEMEN-NURUL%20ISMA.pdf?sequence=1> (diakses tanggal 2 Juli 2018)

**L
A
M
P
I
R
A
N**

KUISIONER PENGARUH KOMITMEN ORGANISASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA BAGIAN PRODUKSI BAHAN BAKU PT. SEMEN TONASA KABUPATEN PANGKEP

No Kuisisioner / Nama :

Umur : 1. 19 – 30 2. 31 – 40
3. 40 keatas

Jenis Kelamin : 1. Laki-laki 2. Perempuan

Pendidikan : 1. SMA 2. SARJANA 3.

MEGISTER

Petunjuk Pengisian

Lingkari angka pada kolom penilaian yang sesuai dengan pilihan Anda !

- SS = Sangat Setuju (5)
- S = Setuju (4)
- N = Netral (3)
- TS = Tidak Setuju (2)
- STS = Sangat Tidak Setuju (1)

A. Komitmen Organisasional

Petunjuk Pengisian Lingkari angka pada kolom jawaban yang dianggap paling tepat, pada alternatif jawaban berikut:

- SS = Sangat Setuju (5)
- S = Setuju (4)
- N = Netral (3)
- TS = Tidak Setuju (2)
- STS = Sangat Tidak Setuju (1)

| o | Pertanyaan | S | | | S | ST |
|---|--------------------------------------|---|--|--|---|----|
| | Merasa nyaman didalam organisasi ini | | | | | |

| | | | | | | |
|--|--|--|--|--|--|--|
| | Memiliki keluarga baru didalam organisasi ini | | | | | |
| | Merasa bangga menjadi bagian organisasi | | | | | |
| | Merasa masalah yang terjadi di organisasi menjadi permasalahan saya juga | | | | | |
| | Berkeinginan menghabiskan sepanjang hidup di organisasi ini | | | | | |
| | Memiliki rasa suka duka terhadap organisasi ini | | | | | |

B. Lingkungan Kerja

Pentunjuk Pengisian Lingkari angka pada kolom jawaban yang dianggap paling tepat, pada alternatif jawaban berikut:

SS = Sangat Setuju (5)

S = Setuju (4)

N = Netral (3)

TS = Tidak Setuju (2)

STS = Sangat Tidak Setuju (1)

| o | Pertanyaan | S | | | S | ST |
|----------|--|----------|--|--|----------|-----------|
| | Keamanan di tempat kerja sudah mampu membuat saya bekerja dengan nyaman. | | | | | |
| | Saya menjalin hubungan baik dengan karyawan lain. | | | | | |
| | Fasilitas yang disediakan perusahaan telah sesuai | | | | | |

| | | | | | | |
|--|--|--|--|--|--|--|
| | dengan pekerjaan yang saya lakukan. | | | | | |
| | Saya merasa nyaman dengan suasana kerjanya ada di perusahaan | | | | | |
| | Para karyawan mendapat perlakuan secara adil | | | | | |

C. Produktivitas Kerja Karyawan

Pentunjuk Pengisian Lingkari angka pada kolom jawaban yang dianggap paling tepat, pada alternatif jawaban berikut:

SS = Sangat Setuju (5)

S = Setuju (4)

N = Netral (3)

TS = Tidak Setuju (2)

STS = Sangat Tidak Setuju (1)

| o | Pertanyaan | S | | | S | ST |
|---|--|---|--|--|---|----|
| | Tugas dan tanggung jawab diberikan sesuai dengan kemampuan saya. | | | | | |
| | Saya melakukan pekerjaan dengan sungguh-sungguh karena pekerjaan ini penting bagi saya dan instansi terkait. | | | | | |
| | Kejujuran dan Ketepatan kerja pegawai sangat di utamakan dan mendapat perhatian dari pemimpin. | | | | | |
| | Disiplin kerja saya yang berkaitan dengan absensi/kehadiran cukup baik. Pimpinan selalu | | | | | |

| | | | | | | |
|--|---|--|--|--|--|--|
| | menyetujui apabila karyawan mengajukan surat ijin sakit | | | | | |
| | Pimpinan selalu menyetujui apabila karyawan mengajukan surat ijin sakit. | | | | | |

| | KOMITMEN ORGANISASI | | | | | | |
|---|---------------------|---|---|---|---|---|---|
| | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | |
| | | | | | | | 8 |
| | | | | | | | 7 |
| | | | | | | | 5 |
| | | | | | | | 4 |
| | | | | | | | 8 |
| | | | | | | | 6 |
| | | | | | | | 6 |
| | | | | | | | 4 |
| | | | | | | | 4 |
| 0 | | | | | | | 4 |
| 1 | | | | | | | 4 |
| 2 | | | | | | | 7 |
| 3 | | | | | | | 6 |
| 4 | | | | | | | 6 |
| 5 | | | | | | | 7 |
| 6 | | | | | | | 7 |
| 7 | | | | | | | 7 |
| 8 | | | | | | | 4 |
| 9 | | | | | | | 8 |
| 0 | | | | | | | 4 |
| 1 | | | | | | | 7 |
| 2 | | | | | | | 7 |
| 3 | | | | | | | 1 |
| 4 | | | | | | | 6 |

| | | | | | | | |
|---|--|--|--|--|--|--|---|
| 5 | | | | | | | 4 |
| 6 | | | | | | | 3 |
| 7 | | | | | | | 6 |
| 8 | | | | | | | 3 |
| 9 | | | | | | | 8 |
| 0 | | | | | | | 2 |
| 1 | | | | | | | 4 |
| 2 | | | | | | | 4 |
| 3 | | | | | | | 2 |
| 4 | | | | | | | 2 |
| 5 | | | | | | | 4 |
| 6 | | | | | | | 2 |
| 7 | | | | | | | 6 |
| 8 | | | | | | | 6 |
| 9 | | | | | | | 3 |
| 0 | | | | | | | 4 |
| 1 | | | | | | | 5 |
| 2 | | | | | | | 4 |
| 3 | | | | | | | 2 |
| 4 | | | | | | | 4 |
| 5 | | | | | | | 4 |
| 6 | | | | | | | 4 |
| 7 | | | | | | | 9 |
| 8 | | | | | | | 9 |
| 9 | | | | | | | 7 |

| | | | | | | | |
|---|--|--|--|--|--|--|---|
| 0 | | | | | | | 4 |
| 1 | | | | | | | 5 |
| 2 | | | | | | | 4 |
| 3 | | | | | | | 5 |
| 4 | | | | | | | 4 |
| 5 | | | | | | | 7 |
| 6 | | | | | | | 4 |
| 7 | | | | | | | 3 |
| 8 | | | | | | | 7 |
| 9 | | | | | | | 5 |
| 0 | | | | | | | 7 |
| 1 | | | | | | | 9 |
| 2 | | | | | | | 7 |
| 3 | | | | | | | 5 |
| 4 | | | | | | | 5 |
| 5 | | | | | | | 4 |
| 6 | | | | | | | 5 |
| 7 | | | | | | | 2 |
| 8 | | | | | | | 5 |
| 9 | | | | | | | 4 |
| 0 | | | | | | | 7 |
| 1 | | | | | | | 5 |
| 2 | | | | | | | 1 |
| 3 | | | | | | | 4 |
| 4 | | | | | | | 3 |

| | | | | | | | |
|---|--|--|--|--|--|--|---|
| 5 | | | | | | | 3 |
| 6 | | | | | | | 5 |
| 7 | | | | | | | 4 |
| 8 | | | | | | | 4 |
| 9 | | | | | | | 4 |
| 0 | | | | | | | 4 |
| 1 | | | | | | | 4 |
| 2 | | | | | | | 6 |
| 3 | | | | | | | 5 |
| 4 | | | | | | | 4 |
| 5 | | | | | | | 4 |
| 6 | | | | | | | 6 |
| 7 | | | | | | | 8 |
| 8 | | | | | | | 4 |
| 9 | | | | | | | 4 |
| 0 | | | | | | | 4 |

| R | LINGKUNGAN KERJA | | | | | |
|----|------------------|----------|----------|----------|----------|----------------|
| | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | |
| 1 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 2 ² |
| 2 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 2 ² |
| 3 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 1 ² |
| 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 1 ² |
| 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 ² |
| 6 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 2 ² |
| 7 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 3 ² |
| 8 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 1 ² |
| 9 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 1 ² |
| 01 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 0 ² |
| 11 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 1 ² |
| 21 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 2 ² |
| 31 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 2 ² |
| 41 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 2 ² |
| 51 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 2 ² |
| 61 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 3 ² |
| 71 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 3 ² |
| 81 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 0 ² |
| 91 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 ² |
| 02 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 0 ² |
| 12 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 3 ² |

| | | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 2 | 2 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 3 | 2 |
| 3 | 2 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 7 | 1 |
| 4 | 2 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 2 | 2 |
| 5 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 0 | 2 |
| 6 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 0 | 2 |
| 7 | 2 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 1 | 2 |
| 8 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 0 | 2 |
| 9 | 2 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 2 |
| 0 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 9 | 1 |
| 1 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 0 | 2 |
| 2 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 0 | 2 |
| 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 9 | 1 |
| 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 9 | 1 |
| 5 | 3 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 1 | 2 |
| 6 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 0 | 2 |
| 7 | 3 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 2 | 2 |
| 8 | 3 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 1 | 2 |
| 9 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 9 | 1 |
| 0 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 1 | 2 |
| 1 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 2 | 2 |
| 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 0 | 2 |
| 3 | 4 | 4 | 3 | 5 | 4 | 4 | 0 | 2 |
| 4 | 4 | 4 | 3 | 5 | 4 | 4 | 0 | 2 |

| | | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 0 | 2 |
| 6 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 0 | 2 |
| 7 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 2 |
| 8 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 2 |
| 9 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 3 | 2 |
| 0 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 0 | 2 |
| 1 | 5 | 3 | 4 | 5 | 4 | 5 | 1 | 2 |
| 2 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 0 | 2 |
| 3 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 1 | 2 |
| 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 1 | 2 |
| 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 3 | 2 |
| 6 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 0 | 2 |
| 7 | 5 | 3 | 5 | 4 | 4 | 4 | 0 | 2 |
| 8 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 3 | 2 |
| 9 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 2 | 2 |
| 0 | 6 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 2 | 2 |
| 1 | 6 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 2 |
| 2 | 6 | 5 | 5 | 3 | 5 | 5 | 3 | 2 |
| 3 | 6 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 1 | 2 |
| 4 | 6 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 1 | 2 |
| 5 | 6 | 4 | 5 | 3 | 4 | 4 | 0 | 2 |
| 6 | 6 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 1 | 2 |
| 7 | 6 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 0 | 2 |

| | | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 8 | 6 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 1 | 2 |
| 9 | 6 | 5 | 3 | 4 | 4 | 4 | 0 | 2 |
| 0 | 7 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 2 | 2 |
| 1 | 7 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 1 | 2 |
| 2 | 7 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 8 | 1 |
| 3 | 7 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 1 | 2 |
| 4 | 7 | 4 | 4 | 3 | 5 | 3 | 9 | 1 |
| 5 | 7 | 4 | 5 | 3 | 5 | 3 | 0 | 2 |
| 6 | 7 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 1 | 2 |
| 7 | 7 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 0 | 2 |
| 8 | 7 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 1 | 2 |
| 9 | 7 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 0 | 2 |
| 0 | 8 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 0 | 2 |
| 1 | 8 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 1 | 2 |
| 2 | 8 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 1 | 2 |
| 3 | 8 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 2 | 2 |
| 4 | 8 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 0 | 2 |
| 5 | 8 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 8 | 1 |
| 6 | 8 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 1 | 2 |
| 7 | 8 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 3 | 2 |
| 8 | 8 | 3 | 5 | 4 | 4 | 4 | 0 | 2 |
| 9 | 8 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 0 | 2 |
| 0 | 9 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 0 | 2 |

| R | PRODUKTIVITAS KERJA | | | | | |
|---|---------------------|------------|------------|------------|------------|----------------|
| | 1 P | 2 P | 3 P | 4 P | 5 P | |
| 1 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 3 ² |
| 2 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 3 ² |
| 3 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 1 ² |
| 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 0 ² |
| 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 3 ² |
| 6 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 1 ² |
| 7 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 1 ² |
| 8 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 0 ² |
| 9 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 0 ² |
| 0 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 0 ² |
| 1 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 0 ² |
| 2 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 3 ² |
| 3 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 2 ² |
| 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 2 ² |
| 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 3 ² |
| 6 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 3 ² |
| 7 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 2 ² |
| 8 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 0 ² |
| 9 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 3 ² |

| | | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 0 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 0 | 2 |
| 1 | 2 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 2 | 2 |
| 2 | 2 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 2 | 2 |
| 3 | 2 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 8 | 1 |
| 4 | 2 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 2 | 2 |
| 5 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 0 | 2 |
| 6 | 2 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 9 | 1 |
| 7 | 2 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 2 | 2 |
| 8 | 2 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 9 | 1 |
| 9 | 2 | 5 | 5 | 3 | 5 | 5 | 3 | 2 |
| 0 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 8 | 1 |
| 1 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 0 | 2 |
| 2 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 0 | 2 |
| 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 8 | 1 |
| 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 8 | 1 |
| 5 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 0 | 2 |
| 6 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 8 | 1 |
| 7 | 3 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 2 | 2 |
| 8 | 3 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 2 | 2 |
| 9 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 9 | 1 |
| 0 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 0 | 2 |
| 1 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 1 | 2 |
| 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 0 | 2 |

| | | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 5 | 3 | 8 | 1 |
| 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 5 | 4 | 0 | 2 |
| 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 0 | 2 |
| 6 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 0 | 2 |
| 7 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 2 |
| 8 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 2 |
| 9 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 2 | 2 |
| 0 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 0 | 2 |
| 1 | 5 | 4 | 3 | 4 | 5 | 4 | 0 | 2 |
| 2 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 0 | 2 |
| 3 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 1 | 2 |
| 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 0 | 2 |
| 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 2 | 2 |
| 6 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 0 | 2 |
| 7 | 5 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 9 | 1 |
| 8 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 2 | 2 |
| 9 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 1 | 2 |
| 0 | 6 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 3 | 2 |
| 1 | 6 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 2 |
| 2 | 6 | 4 | 5 | 5 | 3 | 5 | 2 | 2 |
| 3 | 6 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 1 | 2 |
| 4 | 6 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 1 | 2 |
| 5 | 6 | 4 | 4 | 5 | 3 | 4 | 0 | 2 |

| | | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 6 | 6 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 1 | 2 |
| 7 | 6 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 8 | 1 |
| 8 | 6 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 1 | 2 |
| 9 | 6 | 4 | 5 | 3 | 4 | 4 | 0 | 2 |
| 0 | 7 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 3 | 2 |
| 1 | 7 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 1 | 2 |
| 2 | 7 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 8 | 1 |
| 3 | 7 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 0 | 2 |
| 4 | 7 | 3 | 4 | 4 | 3 | 5 | 9 | 1 |
| 5 | 7 | 3 | 3 | 5 | 3 | 5 | 9 | 1 |
| 6 | 7 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 1 | 2 |
| 7 | 7 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 0 | 2 |
| 8 | 7 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 0 | 2 |
| 9 | 7 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 0 | 2 |
| 0 | 8 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 0 | 2 |
| 1 | 8 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 0 | 2 |
| 2 | 8 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 2 | 2 |
| 3 | 8 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 1 | 2 |
| 4 | 8 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 9 | 1 |
| 5 | 8 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 6 | 1 |
| 6 | 8 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 2 | 2 |
| 7 | 8 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 3 | 2 |
| 8 | 8 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 9 | 1 |

| | | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 9 | 8 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 0 | 2 |
| 0 | 9 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 0 | 2 |

REGRESSION

/MISSING LISTWISE

/STATISTICS COLLIN TOL ZPP

/CRITERIA=PIN(.05) POUT(.10)

/NOORIGIN

/DEPENDENT y

/METHOD=ENTER x1 x2.

Regression

[DataSet0]

Variables Entered/Removed^b

| Model | Variables Entered | Variables Removed | Method |
|-------|---------------------------------------|-------------------|--------|
| 1 | Lingkungan Kerja, Komitmen Organisasi | . | Enter |

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

Coefficients^a

| Model | Correlations | | | Collinearity Statistics | |
|---------------------|--------------|---------|------|-------------------------|------|
| | Zero-order | Partial | Part | Tolerance | IF |
| Komitmen Organisasi | ,945 | ,730 | ,345 | ,168 | ,944 |
| Lingkungan Kerja | ,881 | ,142 | ,047 | ,168 | ,944 |

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

Variables Entered/Removed^b

| Model | Variables Entered | Variables Removed | Method |
|-------|---------------------------------------|-------------------|--------|
| | Lingkungan Kerja, Komitmen Organisasi | . | Enter |

Collinearity Diagnostics^a

| Model | Dimension | Eigenvalue | Condition Index | Variance Proportions | | |
|-------|-----------|------------|-----------------|----------------------|---------------------|------------------|
| | | | | (Constant) | Komitmen Organisasi | Lingkungan Kerja |
| 1 | | 2,996 | 1,000 | ,00 | ,00 | ,00 |
| 2 | | ,003 | 30,514 | ,98 | ,06 | ,03 |
| 3 | | ,000 | 82,446 | ,02 | ,94 | ,97 |

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

Correlations

| | | | | Komit men Organisasi | Lingk ungan Kerja | Prod uktivitas Kerja |
|------------------------|------------------------|---------------------|---|-------------------------|----------------------|-------------------------|
| Komitmen Organisasi | Pearson Correlation | Sig. (2- tailed) | N | 1 | ,912** | ,945** |
| | | | | ,000 | ,000 | ,000 |
| | | | | 90 | 90 | 90 |
| Lingkungan Kerja | Pearson Correlation | Sig. (2- tailed) | N | ,912** | 1 | ,881** |
| | | | | ,000 | ,000 | ,000 |
| | | | | 90 | 90 | 90 |
| Produktivitas Kerja | Pearson Correlation | Sig. (2- tailed) | N | ,945** | ,881** | 1 |
| | | | | ,000 | ,000 | ,000 |
| | | | | 90 | 90 | 90 |

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

t Table

| cum. prob one-tail two-tails | $t_{.50}$ | $t_{.25}$ | $t_{.20}$ | $t_{.15}$ | $t_{.10}$ | $t_{.05}$ | $t_{.025}$ | $t_{.01}$ | $t_{.005}$ | $t_{.001}$ | $t_{.0005}$ |
|------------------------------------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|------------|-----------|------------|------------|-------------|
| | 1.00 | 0.50 | 0.40 | 0.30 | 0.20 | 0.10 | 0.05 | 0.02 | 0.01 | 0.002 | 0.001 |
| df | | | | | | | | | | | |
| 1 | 0.000 | 1.000 | 1.378 | 1.963 | 3.078 | 6.314 | 12.71 | 31.82 | 63.66 | 318.31 | 636.62 |
| 2 | 0.000 | 0.815 | 1.061 | 1.388 | 1.888 | 2.920 | 4.303 | 6.965 | 9.925 | 22.327 | 31.599 |
| 3 | 0.000 | 0.765 | 0.978 | 1.250 | 1.638 | 2.353 | 3.182 | 4.541 | 5.841 | 10.215 | 12.924 |
| 4 | 0.000 | 0.741 | 0.941 | 1.190 | 1.533 | 2.132 | 2.776 | 3.747 | 4.604 | 7.173 | 8.610 |
| 5 | 0.000 | 0.727 | 0.920 | 1.156 | 1.476 | 2.015 | 2.571 | 3.365 | 4.032 | 5.893 | 6.869 |
| 6 | 0.000 | 0.718 | 0.908 | 1.134 | 1.440 | 1.943 | 2.447 | 3.143 | 3.707 | 5.208 | 5.959 |
| 7 | 0.000 | 0.711 | 0.896 | 1.119 | 1.415 | 1.895 | 2.365 | 2.998 | 3.499 | 4.785 | 5.408 |
| 8 | 0.000 | 0.706 | 0.889 | 1.108 | 1.397 | 1.860 | 2.306 | 2.896 | 3.355 | 4.501 | 5.041 |
| 9 | 0.000 | 0.703 | 0.883 | 1.100 | 1.383 | 1.833 | 2.262 | 2.821 | 3.250 | 4.297 | 4.781 |
| 10 | 0.000 | 0.700 | 0.879 | 1.093 | 1.372 | 1.812 | 2.228 | 2.764 | 3.169 | 4.144 | 4.587 |
| 11 | 0.000 | 0.697 | 0.876 | 1.088 | 1.363 | 1.796 | 2.201 | 2.718 | 3.106 | 4.025 | 4.437 |
| 12 | 0.000 | 0.695 | 0.873 | 1.083 | 1.356 | 1.782 | 2.179 | 2.681 | 3.055 | 3.930 | 4.318 |
| 13 | 0.000 | 0.694 | 0.870 | 1.079 | 1.350 | 1.771 | 2.160 | 2.650 | 3.012 | 3.852 | 4.221 |
| 14 | 0.000 | 0.692 | 0.868 | 1.076 | 1.345 | 1.761 | 2.145 | 2.624 | 2.977 | 3.787 | 4.140 |
| 15 | 0.000 | 0.691 | 0.866 | 1.074 | 1.341 | 1.753 | 2.131 | 2.602 | 2.947 | 3.733 | 4.073 |
| 16 | 0.000 | 0.690 | 0.865 | 1.071 | 1.337 | 1.746 | 2.120 | 2.583 | 2.921 | 3.686 | 4.015 |
| 17 | 0.000 | 0.689 | 0.863 | 1.069 | 1.333 | 1.740 | 2.110 | 2.567 | 2.896 | 3.646 | 3.965 |
| 18 | 0.000 | 0.688 | 0.862 | 1.067 | 1.330 | 1.734 | 2.101 | 2.552 | 2.876 | 3.610 | 3.922 |
| 19 | 0.000 | 0.688 | 0.861 | 1.066 | 1.328 | 1.729 | 2.093 | 2.539 | 2.861 | 3.579 | 3.883 |
| 20 | 0.000 | 0.687 | 0.860 | 1.064 | 1.325 | 1.725 | 2.086 | 2.526 | 2.845 | 3.552 | 3.850 |
| 21 | 0.000 | 0.686 | 0.859 | 1.063 | 1.323 | 1.721 | 2.080 | 2.516 | 2.831 | 3.527 | 3.819 |
| 22 | 0.000 | 0.686 | 0.858 | 1.061 | 1.321 | 1.717 | 2.074 | 2.508 | 2.819 | 3.505 | 3.792 |
| 23 | 0.000 | 0.685 | 0.858 | 1.060 | 1.319 | 1.714 | 2.069 | 2.500 | 2.807 | 3.485 | 3.768 |
| 24 | 0.000 | 0.685 | 0.857 | 1.059 | 1.318 | 1.711 | 2.064 | 2.492 | 2.797 | 3.467 | 3.745 |
| 25 | 0.000 | 0.684 | 0.856 | 1.058 | 1.316 | 1.708 | 2.060 | 2.485 | 2.787 | 3.450 | 3.725 |
| 26 | 0.000 | 0.684 | 0.856 | 1.058 | 1.315 | 1.706 | 2.056 | 2.479 | 2.779 | 3.435 | 3.707 |
| 27 | 0.000 | 0.684 | 0.855 | 1.057 | 1.314 | 1.703 | 2.052 | 2.473 | 2.771 | 3.421 | 3.690 |
| 28 | 0.000 | 0.683 | 0.855 | 1.056 | 1.313 | 1.701 | 2.048 | 2.467 | 2.763 | 3.408 | 3.674 |
| 29 | 0.000 | 0.683 | 0.854 | 1.055 | 1.311 | 1.699 | 2.045 | 2.462 | 2.756 | 3.396 | 3.659 |
| 30 | 0.000 | 0.683 | 0.854 | 1.055 | 1.310 | 1.697 | 2.042 | 2.457 | 2.750 | 3.385 | 3.646 |
| 40 | 0.000 | 0.681 | 0.851 | 1.050 | 1.303 | 1.684 | 2.021 | 2.423 | 2.704 | 3.307 | 3.551 |
| 60 | 0.000 | 0.679 | 0.848 | 1.045 | 1.296 | 1.671 | 2.000 | 2.390 | 2.660 | 3.232 | 3.460 |
| 80 | 0.000 | 0.678 | 0.846 | 1.043 | 1.292 | 1.664 | 1.990 | 2.374 | 2.638 | 3.195 | 3.416 |
| 100 | 0.000 | 0.677 | 0.845 | 1.042 | 1.290 | 1.660 | 1.984 | 2.364 | 2.626 | 3.174 | 3.390 |
| 1000 | 0.000 | 0.675 | 0.842 | 1.037 | 1.282 | 1.646 | 1.962 | 2.330 | 2.581 | 3.096 | 3.300 |
| Z | 0.000 | 0.674 | 0.842 | 1.036 | 1.282 | 1.645 | 1.960 | 2.326 | 2.576 | 3.090 | 3.291 |
| | 0% | 50% | 60% | 70% | 80% | 90% | 95% | 98% | 99% | 99.8% | 99.9% |

Confidence Level

Titik Persentase Distribusi F untuk Probabilitas = 0,05

| df untuk penyebut (N2) | df untuk pembilang (N1) | | | | | | | | | | | | | | |
|------------------------|-------------------------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|
| | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | 11 | 12 | 13 | 14 | 15 |
| 1 | 161 | 199 | 216 | 225 | 230 | 234 | 237 | 239 | 241 | 242 | 243 | 244 | 245 | 245 | 246 |
| 2 | 18.51 | 19.00 | 19.16 | 19.25 | 19.30 | 19.33 | 19.35 | 19.37 | 19.38 | 19.40 | 19.40 | 19.41 | 19.42 | 19.42 | 19.43 |
| 3 | 10.13 | 9.55 | 9.28 | 9.12 | 9.01 | 8.94 | 8.89 | 8.85 | 8.81 | 8.79 | 8.76 | 8.74 | 8.73 | 8.71 | 8.70 |
| 4 | 7.71 | 6.94 | 6.59 | 6.39 | 6.28 | 6.18 | 6.09 | 6.04 | 6.00 | 5.96 | 5.94 | 5.91 | 5.89 | 5.87 | 5.86 |
| 5 | 6.61 | 5.79 | 5.41 | 5.19 | 5.05 | 4.95 | 4.88 | 4.82 | 4.77 | 4.74 | 4.70 | 4.68 | 4.66 | 4.64 | 4.62 |
| 6 | 5.99 | 5.14 | 4.78 | 4.53 | 4.39 | 4.28 | 4.21 | 4.15 | 4.10 | 4.06 | 4.03 | 4.00 | 3.98 | 3.96 | 3.94 |
| 7 | 5.59 | 4.74 | 4.35 | 4.12 | 3.97 | 3.87 | 3.79 | 3.73 | 3.68 | 3.64 | 3.60 | 3.57 | 3.55 | 3.53 | 3.51 |
| 8 | 5.32 | 4.46 | 4.07 | 3.84 | 3.69 | 3.58 | 3.50 | 3.44 | 3.39 | 3.35 | 3.31 | 3.28 | 3.26 | 3.24 | 3.22 |
| 9 | 5.12 | 4.26 | 3.86 | 3.63 | 3.48 | 3.37 | 3.29 | 3.23 | 3.18 | 3.14 | 3.10 | 3.07 | 3.05 | 3.03 | 3.01 |
| 10 | 4.96 | 4.10 | 3.71 | 3.48 | 3.33 | 3.22 | 3.14 | 3.07 | 3.02 | 2.98 | 2.94 | 2.91 | 2.89 | 2.86 | 2.85 |
| 11 | 4.84 | 3.98 | 3.59 | 3.36 | 3.20 | 3.09 | 3.01 | 2.95 | 2.90 | 2.85 | 2.82 | 2.79 | 2.76 | 2.74 | 2.72 |
| 12 | 4.75 | 3.89 | 3.49 | 3.26 | 3.11 | 3.00 | 2.91 | 2.85 | 2.80 | 2.75 | 2.72 | 2.69 | 2.66 | 2.64 | 2.62 |
| 13 | 4.67 | 3.81 | 3.41 | 3.18 | 3.03 | 2.92 | 2.83 | 2.77 | 2.71 | 2.67 | 2.63 | 2.60 | 2.58 | 2.55 | 2.53 |
| 14 | 4.60 | 3.74 | 3.34 | 3.11 | 2.96 | 2.85 | 2.76 | 2.70 | 2.65 | 2.60 | 2.57 | 2.53 | 2.51 | 2.48 | 2.46 |
| 15 | 4.54 | 3.68 | 3.28 | 3.05 | 2.90 | 2.79 | 2.71 | 2.64 | 2.59 | 2.54 | 2.51 | 2.48 | 2.45 | 2.42 | 2.40 |
| 16 | 4.49 | 3.63 | 3.24 | 3.01 | 2.85 | 2.74 | 2.66 | 2.59 | 2.54 | 2.49 | 2.46 | 2.42 | 2.40 | 2.37 | 2.35 |
| 17 | 4.45 | 3.59 | 3.20 | 2.96 | 2.81 | 2.70 | 2.61 | 2.55 | 2.49 | 2.45 | 2.41 | 2.38 | 2.35 | 2.33 | 2.31 |
| 18 | 4.41 | 3.55 | 3.16 | 2.93 | 2.77 | 2.66 | 2.58 | 2.51 | 2.46 | 2.41 | 2.37 | 2.34 | 2.31 | 2.29 | 2.27 |
| 19 | 4.38 | 3.52 | 3.13 | 2.90 | 2.74 | 2.63 | 2.54 | 2.48 | 2.42 | 2.38 | 2.34 | 2.31 | 2.28 | 2.26 | 2.23 |
| 20 | 4.35 | 3.49 | 3.10 | 2.87 | 2.71 | 2.60 | 2.51 | 2.45 | 2.39 | 2.35 | 2.31 | 2.28 | 2.25 | 2.22 | 2.20 |
| 21 | 4.32 | 3.47 | 3.07 | 2.84 | 2.68 | 2.57 | 2.49 | 2.42 | 2.37 | 2.32 | 2.28 | 2.25 | 2.22 | 2.20 | 2.18 |
| 22 | 4.30 | 3.44 | 3.05 | 2.82 | 2.66 | 2.55 | 2.46 | 2.40 | 2.34 | 2.30 | 2.26 | 2.23 | 2.20 | 2.17 | 2.15 |
| 23 | 4.28 | 3.42 | 3.03 | 2.80 | 2.64 | 2.53 | 2.44 | 2.37 | 2.32 | 2.27 | 2.24 | 2.20 | 2.18 | 2.15 | 2.13 |
| 24 | 4.26 | 3.40 | 3.01 | 2.78 | 2.62 | 2.51 | 2.42 | 2.36 | 2.30 | 2.25 | 2.22 | 2.18 | 2.15 | 2.13 | 2.11 |
| 25 | 4.24 | 3.39 | 2.99 | 2.76 | 2.60 | 2.49 | 2.40 | 2.34 | 2.28 | 2.24 | 2.20 | 2.16 | 2.14 | 2.11 | 2.09 |
| 26 | 4.23 | 3.37 | 2.98 | 2.74 | 2.59 | 2.47 | 2.39 | 2.32 | 2.27 | 2.22 | 2.18 | 2.15 | 2.12 | 2.09 | 2.07 |
| 27 | 4.21 | 3.35 | 2.96 | 2.73 | 2.57 | 2.46 | 2.37 | 2.31 | 2.25 | 2.20 | 2.17 | 2.13 | 2.10 | 2.08 | 2.06 |
| 28 | 4.20 | 3.34 | 2.95 | 2.71 | 2.56 | 2.45 | 2.36 | 2.29 | 2.24 | 2.19 | 2.15 | 2.12 | 2.09 | 2.06 | 2.04 |
| 29 | 4.18 | 3.33 | 2.93 | 2.70 | 2.55 | 2.43 | 2.35 | 2.28 | 2.22 | 2.18 | 2.14 | 2.10 | 2.08 | 2.05 | 2.03 |
| 30 | 4.17 | 3.32 | 2.92 | 2.69 | 2.53 | 2.42 | 2.33 | 2.27 | 2.21 | 2.16 | 2.13 | 2.09 | 2.06 | 2.04 | 2.01 |
| 31 | 4.16 | 3.30 | 2.91 | 2.68 | 2.52 | 2.41 | 2.32 | 2.25 | 2.20 | 2.15 | 2.11 | 2.08 | 2.05 | 2.03 | 2.00 |
| 32 | 4.15 | 3.29 | 2.90 | 2.67 | 2.51 | 2.40 | 2.31 | 2.24 | 2.19 | 2.14 | 2.10 | 2.07 | 2.04 | 2.01 | 1.99 |
| 33 | 4.14 | 3.28 | 2.89 | 2.66 | 2.50 | 2.39 | 2.30 | 2.23 | 2.18 | 2.13 | 2.09 | 2.06 | 2.03 | 2.00 | 1.98 |
| 34 | 4.13 | 3.28 | 2.88 | 2.65 | 2.49 | 2.38 | 2.29 | 2.23 | 2.17 | 2.12 | 2.08 | 2.05 | 2.02 | 1.99 | 1.97 |
| 35 | 4.12 | 3.27 | 2.87 | 2.64 | 2.48 | 2.37 | 2.29 | 2.22 | 2.16 | 2.11 | 2.07 | 2.04 | 2.01 | 1.99 | 1.96 |
| 36 | 4.11 | 3.26 | 2.87 | 2.63 | 2.48 | 2.36 | 2.28 | 2.21 | 2.15 | 2.11 | 2.07 | 2.03 | 2.00 | 1.98 | 1.95 |
| 37 | 4.11 | 3.25 | 2.86 | 2.63 | 2.47 | 2.36 | 2.27 | 2.20 | 2.14 | 2.10 | 2.06 | 2.02 | 2.00 | 1.97 | 1.95 |
| 38 | 4.10 | 3.24 | 2.85 | 2.62 | 2.46 | 2.35 | 2.26 | 2.19 | 2.14 | 2.09 | 2.05 | 2.02 | 1.99 | 1.96 | 1.94 |
| 39 | 4.09 | 3.24 | 2.85 | 2.61 | 2.45 | 2.34 | 2.26 | 2.19 | 2.13 | 2.08 | 2.04 | 2.01 | 1.98 | 1.95 | 1.93 |
| 40 | 4.08 | 3.23 | 2.84 | 2.61 | 2.45 | 2.34 | 2.25 | 2.18 | 2.12 | 2.08 | 2.04 | 2.00 | 1.97 | 1.95 | 1.92 |
| 41 | 4.08 | 3.23 | 2.83 | 2.60 | 2.44 | 2.33 | 2.24 | 2.17 | 2.12 | 2.07 | 2.03 | 2.00 | 1.97 | 1.94 | 1.92 |
| 42 | 4.07 | 3.22 | 2.83 | 2.59 | 2.44 | 2.32 | 2.24 | 2.17 | 2.11 | 2.06 | 2.03 | 1.99 | 1.96 | 1.94 | 1.91 |
| 43 | 4.07 | 3.21 | 2.82 | 2.59 | 2.43 | 2.32 | 2.23 | 2.16 | 2.11 | 2.06 | 2.02 | 1.99 | 1.96 | 1.93 | 1.91 |
| 44 | 4.06 | 3.21 | 2.82 | 2.58 | 2.43 | 2.31 | 2.23 | 2.16 | 2.10 | 2.05 | 2.01 | 1.98 | 1.95 | 1.92 | 1.90 |
| 45 | 4.06 | 3.20 | 2.81 | 2.58 | 2.42 | 2.31 | 2.22 | 2.15 | 2.10 | 2.05 | 2.01 | 1.97 | 1.94 | 1.92 | 1.89 |



PT SEMEN TONASA
SEMENTEN INDONESIA GROUP

Nomor : 410 /ST/PA.11/32.20/07-2018
Lampiran : -
Perihal : **Penelitian**

Pangkep, 20 Juli 2018

UNIVERSITAS MUSLIM MAROS
Up. Ketua LPPM-UMMA
Jl. Dr.Ratulangi No.62
Di -
Maros

Dengan hormat,

Menunjuk surat No. 343/LPPM-UMMA/VIII/2018 tertanggal 15 Juli 2018 perihal tersebut, bersama ini disampaikan bahwa permohonan dimaksud **dapat kami setujui** atas nama :

Nama : Agusnadi

NIM : 1460302167

Diharapkan kepada mahasiswa yang bersangkutan mempersiapkan **Proposal/Questioner** dan alat pengumpulan data lainnya sebelum melaksanakan Penelitian pada bulan **Juli 2018**.

Korespondensi dilakukan melalui alamat email: **diklat.st@semenindonesia.com (PIC, Takdir Hp.081355202009)** dan tidak melayani surat menyurat Via Pos.

Untuk itu agar setiap **Institusi/Sekolah** mencantumkan alamat **email** yang jelas & menunjuk penanggung jawab **PKL/KKN** sebagai **PIC**.

Demikian disampaikan, atas perhatiannya diucapkan terima kasih.



PT Semen Tonasa
Bureau of HC & Orgnz Dev.

Dea Luh Gede Januati, MM,
Senior Manager

- Tembusan :
1. Yth. GM of Human Capital
 2. Pertiinggal.

SUK/Sii/terima.takdir

✓



No. QIC 00753 No. ENW 00095 No. DSH 00109 0045.2005

Kantor Pusat / Fabric : Ring Road Pangkep - Sulawesi Selatan 90951, Telp. (0410) 312345
Hunting 310007, 310010, 310058, 310054 (Pemasaran), 310010, 310020 (Pengadaan), 310050 (Seldr), Fax (0410), 310006, 310007, 310008 (Seldr), 310010 (Pengadaan), 310080 (Pemasaran), 310040 (Teknik & UH/Ita).
Kantor Penghubung : A. Khairi Anwar No. 1 Makassar-Sulawesi Selatan 90112, Telp. (0411) 3621833, Fax (0411) 3621823 Po. Box 114.
Kantor Perwakilan : Gedung Graha Wana Lt. 11 Blok B | Jl. H.R. Rasuna Said Kav. 1-2 Jakarta 12550 Telp. (021) 5161161-4 Fax (021) 5261160, E-Mail: www.sementonasa.co.id



PT SEMEN TONASA
SEMENTEN INDONESIA GROUP

Nomor : 1410 /ST/PA.11/32.20/07-2018
Lampiran : -
Perihal : **Penelitian**

Pangkep, 20 Juli 2018

UNIVERSITAS MUSLIM MAROS
Up. Ketua LPPM-UMMA
Jl. Dr.Ratulangi No.62

Di -
Maros

Dengan hormat,

Menunjuk surat No. 343/LPPM-UMMA/VIII/2018 tertanggal 15 Juli 2018 perihal tersebut, bersama ini disampaikan bahwa permohonan dimaksud **dapat kami setujui** atas nama :

Nama : Agusnadi
NIM : 1460302167

Diharapkan kepada mahasiswi yang bersangkutan mempersiapkan **Proposal/Questioner** dan alat pengumpulan data lainnya sebelum melaksanakan Penelitian pada bulan **Juli 2018**.

Korespondensi dilakukan melalui alamat email: **diklat.st@semenindonesia.com(PIC.Takdir Hp.081355202009)** dan tidak melayani surat menyurat Via Pos.

Untuk itu agar setiap **Institusi/Sekolah** mencantumkan alamat **email** yang jelas & menunjuk penanggung jawab **PKL/KKN** sebagai **PIC**.

Demikian disampaikan, atas perhatiannya diucapkan terima kasih.



PT Semen Tonasa
Divisi of HC & Orgnz Dev.

Luh Gede Januati, MM.
Senior Manager

Tembusan :
1. Yth, GM of Human Capital
2. Pertinggal.

SUK/Sli/terima.takdir



No. QSC 00753 No. EMS 00095 No. OSH 00109 0045.2001



Kantor Pusat / Pabrik : Brang Eri Pangkep- Sulawesi Selatan - 90551, Telp. (0410) 312345
Hunting 310009, 310020, 310058, 310034 (Pemasaran), 310010, 310020 (Pengadaan), 310050
(Sekeloa), Fax (0410), 310006, 310007, 310008 (Sekeloa), 310030 (Pengadaan), 310060 (Pemasaran),
310060 (Teknik & Instalasi)
Kantor Penghubung : Jl. Khairi Anwar No. 1 Makassar-Sulawesi Selatan 90132, Telp. (0411)
3621823, Fax (0411) 3621823 Po. Box 114.
Kantor Perwakilan : Gedung Graha Inama Lt. 11 Blok R-1 J. H.R.Rasuna Said Kav. 1-2 Jakarta
12550 Telp. (021) 5261161-4 Fax (021) 5261160, E-Mail: www.sementonasa.co.id

UNIVERSITAS MUSLIM MAROS

LEMBAGA PENELITIAN DAN PENGABDIAN MASYARAKAT

Kampus 1: Jalan Dr. Ratulangi No.62 Maros Sulawesi Selatan, e-mail : umma.yapim.2015@gmail.com, KodePos 90511
Kampus 2: JalanKokoa – Pamelakkang,Je'neKelurahanAllepoleKecamatan Lau kabupatenMaros



Nomor : ~~342~~ LPPM-UMMA/VIII/2018
Lampiran : 1 (satu) exemplar
Perihal : **Permohonan Rekomendasi Izin Penelitian**

Kepada yang terhormat :

Pimpinan PT. Semen Tonasa Kabupaten Pangkep

Di

Pangkep

Assalamu Alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh.

Dengan hormat

Dalam rangka penyelesaian studi akhir mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muslim Maros (FEB-UMMA) tahun akademik 2017/2018, maka kami mohon kiranya bapak dapat memberikan rekomendasi izin penelitian kepada mahasiswa kami pada lokasi sebagaimana tercantum dalam proposal yang terlampir.

Adapun data diri mahasiswa tersebut yaitu :

| | |
|-------------------|---|
| NAMA | : Agusnadi |
| NIM | : 1460302167 |
| Fakultas | : Ekonomi dan Bisnis |
| Program Studi | : Manajemen Sumber Daya Manusia |
| Lokasi Penelitian | : PT. Semen Tonasa Kabuapten Pangkep |
| Judul Penelitian | : Pengaruh Komitmen Organisasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada Bagian Produksi Bahan Baku PT. Semen Tonasa Kabupaten Pangkep. |

Demikian permohonan kami, atas perhatian dan kerjasamanya diucapkan terima kasih.

Wassalamu Alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh.

Maros, 15 Juli 2018
Ketua LPPM - UMMA,


Dr. Hj. Suhartina R., S.Pd., M. Hum.
NIDN: 0914017001

Tembusan Kepada Yth.:

1. Biro Administrasi Akademik UMMA.
2. Dekan FEB UMMA
3. Yang bersangkutan
4. Pertinggal File,-

YAYASAN PERGURUAN ISLAM MAROS
UNIVERSITAS MUSLIM MAROS
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS



Kampus 1 : Jl. Dr. Ratulangi No. 62 Maros Sulawesi Selatan, telp. (0411) 8938018 e-mail: ummayapim2015@gmail.com Kode pos 90511
Kampus 2 : Jalan Poros-Pammelakkang Je'ne Kelurahan Allepolea Kecamatan Lau Kabupaten Maros

SURAT PERNYATAAN KEABSAHAN DATA PENELITIAN

Saya yang bertandatangan dibawah ini:

Nama Mahasiswa : Agusnadi
NIM : 1460302167
Jurusan : Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Alamat : Jl. Serigala No. 26 – Tonasa II

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa data penelitian yang saya ajukan untuk diujikan, dalam rangka memperoleh gelar sarjana ekonomi (S.E.) pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Muslim Maros (FEB UMMA) adalah BENAR bebas dari PLAGIAT, dan apabila ditemukan data yang saya ajukan tidak benar maka saya bersedia diberikan sanksi administratif, akademik dan hukum sesuai dengan peraturan yang berlaku.

Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan penuh kesadaran dan tanggung jawab.

Maros, 15 Juli 2018

Yang membuat pernyataan

AGUSNADI

DAFTAR RIWAYAT HIDUP



AGUSNADI, lahir di Lampisang pada tanggal 17 Agustus 1989 merupakan anak ke Tiga dari 6 bersaudara, dari pasangan Bapak Abdul Hanan dan Ibu Salamiah, S.Pd. Merupakan alumni dari sekolah Madrasah Ibtidaiyah Negeri Jeureula II pada tahun 2002, kemudian melanjutkan pendidikan di SMP Swasta Islam Al-Falaq yang tamat pada tahun 2005, kemudian melanjutkan pendidikan di SMK Negeri 2 Banda Aceh yang tamat pada tahun 2009, kemudian melanjutkan lagi pendidikan mendaftar di salah satu kampus yang ada di maros yaitu UNIVERSITAS MUSLIM MAROS mengambil fakultas Ekonomi dan Bisnis dengan konsentrasi Manajemen Sumber Daya Manusia dan berhasil menyelesaikan pendidikan Strata satu (S.1) selama delapan semester yaitu tahun 2014-2018 dan berhak menyandang gelar Sarjana Ekonomi (SE) pada tahun 2018 dengan judul skripsi **"Pengaruh Komitmen Organisasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada Bagian Produksi Bahan Baku PT. Semen Tonasa Kabupaten Pangkep"**.