

SKRIPSI

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA TERHADAP PRODUKTIFITAS
KERJA KARYAWAN BAGIAN PRODUKSI PADA CV. HASHAR
UTAMA DI. KABUPATEN GOWA**

**OLEH
AHMAD MUCHLIS
105720498314**



**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
MAKASSAR
2018**

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA TERHADAP PRODUKTIFITAS
KERJA KARYAWAN BAGIAN PRODUKSI PADA CV. HASHAR
UTAMA DI. KABUPATEN GOWA**

SKRIPSI

*Di ajukan Untuk Memenuhi Salah Satu Syarat Guna Memperoleh gelar
Sarjana Ekonomi Jurusan Manajemen Pada
Universitas Muhammadiyah Makasar*

OLEH

AHMAD MUCHLIS

105720498314

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
MAKASSAR
2018**

PERSEMBAHAN

Karya Ilmiah ini Saya Persembahkan Kepada

1. Kepada Kedua Orang Tuaku Bapak Dan Ibu Yang Memberikan Dorongan Untuk menyelesaikan kuliah
2. Bapak Dosen Pembimbing Alamsjah, SE, MM Dan Drs. H. Sanusi, AM, SE, M.SI
3. Pihak-Pihak yang membantu dalam penyusunan skripsi ini terutama teman-teman yg tdk bisa saya sebutkan satu persatu
4. Para Pembaca Yang Budiman

MOTTO

Allah SWT tidak akan membebani seseorang melainkan sesuai dengan kesanggupannya

(Q.S Al-baqarah : 286)

Barang siapa yang mempermudah urusan orang lain maka allah SWT akan mempermudah urusannya



**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR**

Jl. Sultan Alauddin No. 259 Gedung Iqra Lt. 7 Tel. (0411) 866972 Makassar

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

LEMBAR PERSETUJUAN

Judul Skripsi : Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Produktifitas Kerja Karyawan Pada Bagian Produksi Pada CV. Hashar Utama Di Kabupaten Gowa".

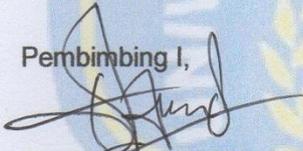
Nama Mahasiswa : Ahmad Muchlis
No. Stambuk/NIM : 105720498314
Program Studi : Manajemen
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis
Perguruan Tinggi : Universitas Muhammadiyah Makassar

Menyatakan bahwa Skripsi ini telah diperiksa dan diujikan di depan Tim Penguji Skripsi Strata Satu (S1) pada hari Sabtu, 29 Agustus 2018 pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.

Makassar, 30 Agustus 2018

Menyetujui,

Pembimbing I,

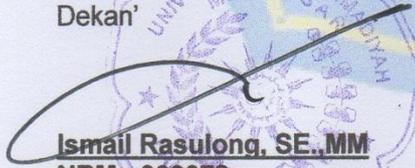

Drs. H. Sanusi, AM, SE, M.Si
NIDN : 0027035501

Pembimbing II,

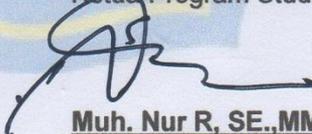

Alamsjah, SE, MM
NIDN : 0920077205

Mengetahui,

Dekan


Ismail Rasulong, SE, MM
NBM : 903078

Ketua Program Studi Manajemen,


Muh. Nur R, SE, MM
NBM : 1085576



**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR**

Jl. Sultan Alauddin No. 259 Gedung Iqra Lt. 7 Tel. (0411) 866972 Makassar

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

LEMBAR PENGESAHAN

Skripsi atas Nama Ahmad Muchlis, Nim : 105720498314, diterima dan disahkan oleh Panitia Ujian Skripsi berdasarkan Surat Keputusan Rektor Universitas Muhammadiyah Makassar Nomor: 0014/SKY/61201/091004/2018M Tanggal 17 Dzulhijjah 1439 H / 29 Agustus 2018 M, sebagai salah satu syarat guna memperoleh gelar **Sarjana Ekonomi** pada Program Studi Manajemen S1, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.

17 Dzulhijjah 1439 H

Makassar,

29 Agustus 2018 M

PANITIA UJIAN

1. Pengawasan Umum: Dr. H. Abd. Rahman Rahim, SE.,MM. (.....) (Rektor Unismuh Makassar)
2. Ketua : Ismail Rasulong, SE.,MM. (.....) (Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis)
3. Sekretaris : Dr. Agus Salim, HR, SE.,MM. (.....) (WD I Fakultas Ekonomi dan Bisnis)
4. Penguji :
 1. Dr. Akhmad, SE.,M.Si. (.....)
 2. M. Hidayat, SE., MM (.....)
 3. Asriati, SE., M.Si. (.....)
 4. Muhammad Nur Abdi, SE., MM. (.....)

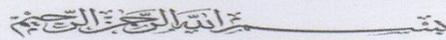
Disahkan Oleh,
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Makassar

Ismail Rasulong, SE.,MM
NBM : 903078



**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR**

Jl. Sultan Alauddin No. 259 gedung iqra Lt. 7 Tel. (0411) 866972 Makassar



SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Ahmad Muchlis

Stambuk : 105720498314

Prpgram Studi : Manajemen

Dengan Judul : Pengaruh Lingkungan Keja Terhadap Produktifitas Kerja
Karyawan Bagian Produksi Pada PT. Hashar Utama Di.
Kabupaten Gowa

Dengan ini menyatakan bahwa :

Skripsi yang saya ajukan di depan Tim Penguji adalah ASLI hasil karya sendiri, bukan hasil jiplakan dan tidak di buat oleh siapapun

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya dan saya bersedia menerima sanksi apabila pernyataan ini tidak benar.

Makassar .29 agustus 2018..

Yang Membuat Pernyataan,

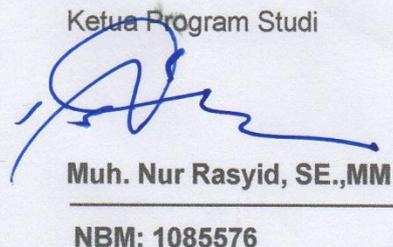

Ahmad Muchlis

Diketahui Oleh

Dekan,


Ismail Rasulong, SE.,MM
NBM: 903078

Ketua Program Studi


Muh. Nur Rasyid, SE.,MM
NBM: 1085576

ABSTRAK

Ahmad Muchlis 105720498314 Tahun 2018 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Produktifitas Kerja Bagian Produksi Pada CV. Hashar Utama Di kabupaten Gowa, Skripsi Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar di Bimbing oleh Pembimbing I . H. Sanusi Am. dan Pembimbng II Alamsjah.

Peneltian ini di lakukan untuk menguji pengaruh lingkungan kerja terhadap produktifitas kerja bagian produksi pada CV. Ashar Utama Di Kabupaten Gowa Data penelitian ini di kumpulkan dari 68 responden yang menjadi karywan pada CV. Hashar Utama, dengan menggunakan rumus *Slovin* pernyataan yang diberikan dengan menggunakan koesioner Tanggapan responden terhadap pernyataan pernyataan kemudian di analisis kuantitatif meliputi uji validalitas, rebilitas, regresi linear sederhana uji t Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja X) bepengaruh signifikan terhadap variabel produktifitas kerja (Y) Secara varsial pengaruh lingkungan kerja bepengaruh signifikan terhadap produktifitas kerja dengan t_{hitung} sebesar 8.499 dan nilai signifikan 0,000 dan dengan koefisien regresi 851.

Kata Kunci : Lingkungan Kerja, Produktifitas Kerja

ABSTRACT

Ahmad Muchlis 105720498314 Year 2018 Effect Of Working Integrity Of Work Productivity Production Part At CV. Hashar Utama In Gowa district, Thesis Management Studies Program Faculty of Economics and Business University of Muhammadiyah Makassar in Bimbing by Pembimbing I. H. Sanusi Am. and Pembimbing II Alamsjah.

This research is done to test the effect of work environment to work productivity of production at CV. Main Ashar In Gowa District The data of this study were collected from 68 respondents who became employers in CV. Hashar Utama, using Slovin formula statements given by using koesioner Response of respondents to statement statement then in quantitative analysis include test validity, rebility, simple linear regression test t The results of this study indicate that the variable work enviroment X) bepengaruh significant to work productivity variables (Y) By varsial the effect of working environment has significant effect on work productivity with tcount of 8,499 and significant value 0.000 and with regression coefficient 851.

Keywords: Working Stake, Work Productivity

KATA PENGANTAR



SYUKUR Alhamdulillah penulis panjatkan kehadiran Allah SWT atas segala rahmat dan hidayah yang tiada di berikan kepada hambanya. Syalawat dan salam tak lupa kita kirimkan kepada baginda Muhammad rasulullah SAW, beserta para keluarga , sahabat sahabat, serta pengikutnya, merupakan nikmat tiada ternilai mana kala penulisan skripsi yang berjudul pengaruh lingkungan terhadap produktifitas kerja karyawan bagian produksi pada CV. Hashar Utama Di Kabupaten Gowa

Skripsi yang penulis buat ini bertujuan untuk memenuhi syarat dalam menyelesaikan program sarjana (S1) pada falkultas ekonomi dan bisnis universitas muhammadiyah Makassar

Teristimewa dan terutama penulis sampaikan ucap terima kasih kepada kedua orang tua Ayah Lira Nonci.dan Ibu Sahariah Dg puji yang senantiasa member harapan semangat, perhatian, fan doa tulus tak pamrih dan saudara-saudaraku tercinta yang memberi semangat , motivasi hingga akhir studi ini dan seluruh keluarga besar atas segala pengorbanan baik secara materil dan non materil . semoga apa yang telah di beri kepada penulis ini dapat dibalas dan dilipat gandakan pahala oleh allah SWT.

Penulis menyadari bahwa penulisan skripsi ini tidak akan terwujud tanpa adanya bantuan dan dorongan di berbagai pihak, begitu pula penghargaan yang setinggi-tingginya dan terimakasih banyak di sampaikan dengan hormat kepada

1. Bapak Dr. H. Abd Rahman Rahim, SE.,MM., Rektor Universitas Muhammadiyah Makassar.
2. Bapak Ismail Rasulong, SE.,MM., Dekan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.
3. Bapak Aris Pasigai SE., MM.,Selaku Program Studi Manajemen Universitas Muhammadiyah Makassar
4. Bapak Drs.H, Sanusi AM, SE, MSI yang senaniasa meluangkan waktunya membimbing dan mengarahkan penulis sehingga skripsi selesai dengan baik
5. Bapak Alamsjah ,SE,MM yang senaniasa meluangkan waktunya membimbing dan mengarahkan penulis sehingga skripsi selesai dengan baik
6. Bapak dan ibu dan asisten dosen fakultas elkonomi dan bisnis universitas muhammadiyah Makassar yang tak kenal lelah banyak menuangkan ilmunya selama kuliah
7. Segenap staf karyawan fakultas ekonomi dan bisnis universitas Muhammadiyah Makassar
8. Rekan-rekan mahasiswa fakultas ekonomidan bisnis program studi manajemen angkatan 2014 yang senangtiasa belajar bersama
9. Terimakasih semua kerabat yang tidak bias saya sebut namanya satu persatu yang telah memberikan semangat, motivasi dan dukungan sehingga penuis bisa merampunkan penulisan skripsi ini.

Akhirnya

Sungguh Penulis sangat menyadari bahwa skripsi ini jauh dari kata sempurna oleh karena itu kepada semua pihak pembaca yang budiman penulis senantiasa mengharapkan saran dan kritiknya demi kesempurnaan skripsi ini Mudah – mudahan skripsi yang sederhana ini dapat member manfaat kesemua pihak, utamanya kepada almamter kampus biru universitas muhammadiyah Makassar

BillahifiiSabililHaq, FastabiquKhairat, Wassalamu'alaikum WR.WB

Makassar, Juli 2018

Penulis

DAFTAR ISI

SAMPUL	i
HALAMAN JUDUL	ii
HALAMAN PERSEMBAHAN.....	iii
HALAMAN PERSETUJUAN	iv
HALAMAN PENGESAHAN.....	v
SURAT PERNYATAAN	vi
ABSTRAK BAHASA INDONESIA.....	vii
ABSTRACT.....	viii
KATA PENGANTAR.....	ix
DAFTAR ISI	xii
DAFTAR TABEL.....	xiv
DAFTAR GAMBAR	xv
DAFTAR LAMPIRAN.....	xvi
BAB I . PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang	1
B. Rumusan Masalah	3
C. Tujuan Penelitian	4
D, Manfaat Penelitian	4
BAB II. TINJUAN PUSTAKA	
A. Pengertian Lingkungan Kerja	5
B. Jenis Lingkungan Kerja	9
C. Manfaat Lingkungan Kerja	13
D. Produktifitas Kerja	14

E. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja	17
F. Tinjauan Empiris	20
G. Kerangka Pikir	25
H. Hipotesis	26
BAB III. METODE PENELITIAN	
A. Jenis Penelitian	27
B. Lokasi Dan Waktu Penelitian.....	27
C. Jenis Dan Sumber Data	27
D. Teknik Pengumpulan data	28
E. Definisi Operasional Variabel.....	29
F. Populasi Dan Sampel penelitian	32
G. Teknik Pengolahan Dan Analisis Data.....	33
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	36
A. Gambaran Umum Perusahaan.....	36
B. Deskripsi Hasil Penelitian	38
C. Pembahasan Dan Hasil Penelitian.....	52
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	54
A. Kesimpulan.....	54
B. Saran.....	55
DAFTAR PUSTAKA	56
DAFTAR LAMPIRAN.....	58

DAFTAR TABEL

Nomor	Judul	Halaman
Tabel 3.1	Bobot nilai setiap pertanyaan	29
Tabel 3.2	Variabel, Indikator, Definisi	31
Tabel 4.1	Jumlah Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	38
Tabel 4.2	Jumlah Responden Berdasarkan Usia	39
Tabel 4.3	Jumlah Responden Berdasarkan Pendidikan	40
Tabel 4.4	Tanggpan Responden Mengenai variabel Lingkungan Kerja..	41
Tabel 4.5	Tanggapan Responden Mengenai Produktifitas Kerja.....	43
Tabel 4.6	Hasil Pengujian Validitas.....	46
Tabel 4.7	Hasil Pengujian Reabilitas	48
Tabel 4.8	Hasil Pengujian Regresi Sederhana.....	49
Tabel 4.9	Nilai Koefisien Korelasi	50
Tabel 4.10	Hasil Uji t	51

DAFTAR GAMBAR

Nomor	Judul	Halaman
Gambar 2.1	Kerangka Pikir	26
Gambar 4.1	Struktur Organisasi Cv. Hashar Utama	38

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran

1. 81p	
2. Kuesioner Penelitian	59
3. Hasil Skor Kuesioner	62
4. Karakteristik Responden.....	69
5. Deskripsi Data Penelitian.....	70
6. Rekapitulasi Hasil Uji Validitas	75
7. Rekapitulasi Hasil Uji Reabilitas	79
8. Rapiitulasi Hasil Analisis Regresi Linear sederhana.....	79
9. Rekapitulasi Hasil Uji Parsial (Uji T).	80

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Tujuan mendirikan perusahaan adalah untuk memperoleh keuntungan yang optimal sesuai dengan perencanaan yang telah dibuat dalam perkembangannya perusahaan diharapkan mengalami kemajuan, harapan yang cerah di kemudian hari merupakan salah satu dasar untuk mengambil tindakan-tindakan yang dianggap diperlukan pada saat sekarang. Namun dalam hal perusahaan memelihara dan mengembangkan perusahaan yang sudah didirikan merupakan suatu penerapan yang jauh lebih berat, karena akan menyangkut berbagai macam masalah yang lebih banyak dan silih berganti. Untuk menyelesaikannya maka perusahaan dapat meningkatkan produksinya, penyusunan suatu system produksi yang baru yang dapat dilaksanakan dengan efektif apabila didorong dengan lingkungan kerja tidak bekerja sebagai mesin dan peralatan produk yang langsung memproses bahan menjadi produk jadi, namun pengaruh dari lingkungan kerja akan terasa didalam proses produksi yang dilaksanakan oleh perusahaan.

Lingkungan kerja yang baik memiliki peranan penting dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan dalam perusahaan. Karena lingkungan kerja merupakan salah satu hal yang dapat memotivasi karyawan untuk bekerja dengan baik. Lingkungan kerja yang baik dapat dilihat dari suasana kerja (yang meliputi: penerangan yang cukup, sirkulasi udara yang baik, tersedianya alat-alat pengaman, suara bising yang ditekan seminimal mungkin), dari kondisi hubungan karyawan serta

tersedianya fasilitas pendukung lain. Dengan adanya fasilitas - fasilitas yang diberikan perusahaan, maka hal ini sangat berpengaruh langsung terhadap semangat kerja karyawan sehingga produktivitas pun meningkat. Ini adalah salah satu permasalahan yang sering di hadapi perusahaan yaitu bagaimana meningkatkan dan menjaga lingkungan kerja yang baik.

Menurut Handoko (2000). Usaha terciptanya produktivitas kerja seorang pimpinan suatu organisasi akan menentukan kebijakan-kebijakan yang bisa membuat karyawan giat dan bersemangat untuk meningkatkan kinerja, diantara dengan cara membuat karyawan merasa bahagia serta menciptakan kepuasan pada masing-masing karyawan. Keyakinan bahwa karyawan yang terpuaskan akan lebih produktif daripada karyawan yang tidak terpuaskan merupakan suatu ajaran dasar para manager selama bertahun-tahun.

Produktivitas diartikan sebagai tingkatan efisiensi dalam memproduksi barang-barang atau jasa. Produktivitas mengutamakan pemanfaatan secara baik terhadap sumber-sumber dalam memproduksi barang-barang. Tinggi rendahnya produktivitas tenaga kerja dipengaruhi oleh kegairahan atau semangat kerja. Semangat kerja dipengaruhi oleh beberapa hal diantaranya adalah faktor lingkungan kerja, menurut Nitisemito (2001), menjelaskan bahwa Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada diperlukan dan dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan.

Perusahaan harus memperhatikan kondisi lingkungan tempat bekerja mulai dari penerangan, ventilasi udara, kenyamanan, keamanan dan kebersihan tempat kerja. Lingkungan kerja yang nyaman akan membuat

karyawan semakin semangat dalam bekerja karena setengah dalam sehari waktu mereka habiskan dalam lingkungan kerja tersebut. Lingkungan kerja yang nyaman akan dapat menimbulkan semangat dan kegairahan kerja karyawan. Memperhatikan kondisi lingkungan kerja karyawan berarti berusaha menciptakan kondisi lingkungan kerja yang sesuai dengan keinginan dan kebutuhan para karyawan sebagai pelaksana kerja pada tempat kerja tersebut. Kerja produktif tidak saja memerlukan keterampilan kerja, penemuan-penemuan baru untuk memperbaiki cara kerja, namun juga lingkungan kerja yang nyaman.

PT. Hashar Utama merupakan perusahaan industri, yang memproduksi berbagai bahan bangunan seperti paving, blok paving cor. dengan tingkat produksi yang banyak, disamping itu banyak orang yang bekerja di perusahaan PT Hashar Utama. dengan dasar tersebut penulis tertarik untuk meneliti tingkat pengaruh lingkungan terhadap produktivitas kerja karyawannya.

B. Rumusan Masalah

Keuntungan perusahaan tergantung pada produktivitas kerja yang sangat ditentukan oleh kondisi tenaga kerja. Kondisi tenaga kerja sangat dipengaruhi oleh faktor lingkungan kerja. Maka perlu diteliti lebih lanjut pengaruh lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja. Masalah dalam penelitian ini dituangkan dalam pertanyaan sebagai berikut:

Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja pada CV. Hashar Utama

C. Tujuan Penelitian

Penelitian ini diharapkan mempunyai tujuan sebagai berikut:

Mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja pada CV.Hashar utama

D. Manfaat Penelitian

Manfaat yang diharapkan dari hasil penelitian ini adalah:

1. Manfaat teoritis, yaitu:

- a. Untuk menambah teori –teori sehubungan yang telah ada sehubungan dengan masalah yang telah diteliti
- b. Sebagai bahan untuk menambah wacana pustaka, baik di tingkat fakultas maupun tingkat universitas
- c. sebagai salah satu sumber untuk penelitian selanjutnya

2. Manfaat praktis, yaitu :

- a. sebagai bahan masukan bagi perusahaan dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan.
- b. Memberikan bukti empiris mengenai pengaruh, lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan produksi sehingga dapat membantu perusahaan dalam mencapai sasaran dengan fungsi organisasi yang efektif.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A . Pengertian Lingkungan kerja

Lingkungan kerja merupakan salah satu fungsi yang penting dalam manajemen sumber daya manusia (MSDM). Lingkungan kerja adalah semua keadaan yang ada di tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung selain itu lingkungan kerja merupakan suatu komunitas tempat manusia berkumpul dalam suatu keberagaman serta dalam situasi dan kondisi yang berubah-ubah yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

Menurut (Sutrisno 2010: 118)Lingkungan kerja juga dapat diartikan keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada di sekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan, lingkungan kerja ini meliputi tempat bekerja, fasilitas, dan alat bantu pekerjaan, kebersihan, pencahayaan, ketenangan, termasuk juga hubungan kerja antara orang-orang yang ada di tempat tersebut.

Lingkungan kerja sebagai sikap, nilai, norma dan perasaan yang lazim dimiliki oleh karyawan sehubungan dengan organisasi mereka. Lingkungan kerja adalah kondisi atau situasi yang secara langsung maupun secara tidak langsung berpengaruh terhadap daya gerak dan kehidupan organisasi karena lingkungan kerja akan selalu mengalami perubahan.

Dengan kata lain lingkungan kerja dianggap sebagai kepribadian suatu perusahaan seperti yang dilihat oleh para karyawannya, jika para karyawan merasa lingkungannya tidak mendukung maka dapat diduga bahwa

karyawan akan bertindak sesuai dengan anggapan ini, sekalipun pihak manager melakukan segala usaha untuk bersikap demokratis atau mementingkan karyawan.

Menurut Nitisemito (2001) Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang di bebankan kepadanya. Untuk meningkatkan produktivitas individual yang sekaligus meningkatkan produktivitas organisasional atau perusahaan maka keadaan lingkungan kerja harus nyaman mungkin. Keadaan lingkungan kerja yang baik memberikan kenyamanan kepada manusia yang bekerja didalamnya, sehingga mereka merasa bersemangat, bergairah dan memperoleh kepuasan dalam bekerja.

Semangat, gairah dan kepuasan kerja diyakini merupakan cikal bakal dari peningkatan produktivitas. Lingkungan kerja adalah faktor yang sangat berpengaruh terhadap karyawan dalam menjalankan tugas dan pekerjaannya baik bekerja sebagai perorangan maupun sebagai kelompok dalam suatu ruangan atau kantor dalam menjalankan tugas yang dibebankan untuk memperoleh hasil yang dicapai. Mengingat manusia yang mempunyai karakteristik yang sangat heterogen, kebutuhan yang beragam, perasaan yang berlainan, emosi yang tidak sama dan masih banyak lagi unsur yang terdapat dalam jiwa dan fisik manusia yang memerlukan penanganan secara profesional untuk membuat lingkungan kerja yang kondusif untuk bekerja.

Kebahagiaan karyawan terhadap lingkungan kerja memberi sinyal bahwa karyawan bergairah dan bersemangat dalam bekerja, hal itu dapat

memberikan kepuasan dalam bekerja dan akhirnya mampu meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Penciptaan lingkungan kerja yang sehat, baik dan menyenangkan akan mendorong perasaan dan kepuasan karyawan dalam bekerja, sehingga menumbuhkan semangat karyawan untuk bekerja lebih giat terhadap beban kerja yang diberikan dan tercapai dengan efektif dan efisien. Lingkungan kerja dapat diartikan pula sebagai faktor-faktor diluar manusia baik fisik mau pun non fisik dalam sesuatu organisasi.

Dari beberapa pendapat di atas, disimpulkan bahwa lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada di sekitar karyawan pada saat bekerja, baik yang berbentuk fisik ataupun non fisik, langsung atau tidak langsung, yang dapat mempengaruhi dirinya dan pekerjaannya saat bekerja. Lingkungan kerja yang mendukung produktivitas kerja akan menimbulkan kepuasan kerja bagi pekerja dalam suatu organisasi. Menurut Sihombing (2004) indikator dari lingkungan kerja adalah: fasilitas kerja, gaji, tunjangan, dan hubungan kerja

Menurut Sedarmayanti (2008), yang menjadi indikator-indikator lingkungan kerja adalah sebagai berikut: penerangan, suhu udara, suara bising, penggunaan warna, ruang gerak yang diperlukan, keamanan kerja, dan hubungan karyawan.

Menurut Pattanayak (2002), motivasi kerja karyawan akan terdorong dari lingkungan kerja. Jika lingkungan kerja mendukung, maka akan timbul keinginan karyawan untuk melakukan tugas dan tanggung jawabnya. Keinginan ini kemudian akan menimbulkan persepsi karyawan dan kreativitas karyawan yang diwujudkan dalam bentuk tindakan. Persepsi karyawan juga dipengaruhi oleh faktor insentif yang diberikan perusahaan.

Lingkungan kerja dapat dibagi atas 2 (dua) jenis, yaitu: lingkungan kerja sosial, dan lingkungan kerja fisik. Lingkungan kerja sosial mencakup hubungan kerja yang terbina dalam perusahaan. Kita bekerja di dalam 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. Untuk membangun hubungan kerja yang baik, menurut Mangkunegara (2003) diperlukan:

- a. Pengaturan waktu
- b. Tahu posisi diri
- c. Adanya kecocokan
- d. Menjaga keharmonisan
- e. Pengendalian desakan dalam diri
- f. Memahami dampak kata-kata atau tindakan pada diri orang lain.
- g. Jangan mengatur orang lain sampai anda mampu mengatursendiri.
- h. Bersikap bijak dan bijaksana.

Hal ini menunjukkan bahwa untuk membangun hubungan kerja yang baik diperlukan pengendalian emosional yang baik di tempat kerja.

Menurut Mangkunegara (2003) menyatakan bahwa untuk menciptakan hubungan relasi yang harmonis dan efektif, pimpinan dan manajer perlu meluangkan waktu untuk mempelajari aspirasi-aspirasi emosi karyawan dan bagaimana mereka berhubungan dengan tim kerja, serta menciptakan suasana memperhatikan dan memotivasi kreativitas". Berdasarkan pernyataan ini dapat disimpulkan bahwa pengelolaan hubungan kerja dan pengendalian emosional di tempat kerja sangat perlu untuk diperhatikan karena akan memberikan dampak terhadap prestasi kerja karyawan. Hal ini disebabkan karena manusia bekerja bukan sebagai mesin, manusia mempunyai perasaan untuk dihargai dan bukan bekerja untuk uang saja.

B. Jenis Lingkungan Kerja

Sedarmayanti (2008) Menyatakan bahwa secara garis besar, jenis lingkungan terbagi menjadi 2 yakni : (a) lingkungan kerja fisik dan (b) lingkungan kerja non fisik.

1. Lingkungan Kerja Fisik

Menurut Serdamayanti (2008) yang di maksud lingkungan kerja fisik ya itu semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di setiap lingkungan tempat kerja di mana dapat mempengaruhi karyawan baik secara tidak langsung maupun tidak langsung ,lingkungan kerja fisik sendiri di bagi menjadi dalam dua kategori,yakni :

a. Lingkungan yang langsung berhubungan dengan karyawan

Menurut A anwar prabu mangkunegara (2005) tata ruang kerja (office layout) yang baik akan mendukung terciptanya hubungan kerja yang baik antara sesama karyawan maupun atasan karena akan mempermudah mobalitas bagi karyawan untuk untuk bertemu. hal ini

akan meningkatkan gairah dan semangat kerja karyawan dan secara langsung akan meningkatkan efektivitas kerja karyawan

b. Lingkungan Perantara

Serdamayanti (2008) menyatakan bahwa terdapat beberapa factor yang dapat mempengaruhi terbentuknya suatu kondisi lingkungan kerja di kaitkan dengan kemampuan karyawan di antaranya adalah :

1) Penerangan/cahaya di tempat kerja

Cahaya atau penerangan sangat besar manfaatnya bagi karyawan guna mendapat keselamatan dan kelancaran kerja, oleh sebab itu perlu di perhatikan adanya penerangan cahaya yang terang sangat besa manfaatnya guna mendapat keselamatan dan kelancaran kerja.oleh sebab itu di perhatikan adanya penerangan cahaya yang terang agar tidak menyilaukan

2)Temperatur suhu udara di tempat kerja

Dalam keadaan normal tubuh manusia mempunyai temperatur yang berbeda kemampuan menyesuaikan diri tersebut ada batasnya bahwa tubuh manusia mempunyai.kemampuan untuk menyesuaikan diri tersebut ada batasnya bahwa tubuh manusia dapat menyesuaikan dirinya dengan temperatur luar dengan perubahan dengan temperatur luar tubuh tidak lebih dari 20 % untuk kondisi panas dan 35% untuk kondisi dingin dalam keadaan normal tubuh

3) Kelembaban di tempat kerja

Kelembaban adalah banyak air yang terkandung dalam udara biasa dinyatakan dalam presentase, kelembaban ini

berhubungan dan dipengaruhi oleh temperatur udara dan secara bersama-sama antara temperatur udara dan secara bersama sama antara temperatur kelembaban,kecepatan udara bergerak dan redeasi panas dari udara tersebut akan mempengaruhi keadaan tubuh manusia pada saat menerima atau melepaskan panas dari tubuhnya.

4) Sirkulasi udara di tempat kerja

Oksigen merupakan gas yang di butuhkan oleh makhluk hidup,yaitu untuk memproses metabolisme.udara di sekitar di katakan kotor apabila kadar oksigen dalam udara telah berkurang dan telah bercampur dengan gas atau bau-bauan yang berbahaya bagi tubuh.sumber utama adanya udara segar adalah adanya tanaman di sekitar tempat kerja.

5) Kebisingan di tempat kerja

Salah satu polusi yang dapat menyibukkan para pakar untuk mengatasinya adalah kebisingan yaitu bunyi yang tidak di kehendaki oleh telinga karena pekerjaan membutuhkan konsentrasi maka suara bising hendaknya di hindarkan agar pelaksanaan pekerjaan dapat dilakukan dengan efisien sehingga produktifitas kerja meningkat .

6) Getaran mekanis di tempat kerja

Getaran mekanis artinya getaran yang di timbulkan oleh alat mekanis yang sebagian getaran ini sampai di tubuh karyawan dan dapat menimbulkan akibat yang tidak diinginkan getaran mekanis pada umumnya sangat mengganggu karena tidak

teraturannya baik tidak teratur dalam intensitas maupun frekuensinya.

7) Bau-Bauan di tempat kerja

Adanya bau-bauan di tempat kerja dapat dianggap sebagai pencemaran, karena dapat mengganggu konsentrasi kerja dan bau-bauan dapat terjadi secara terus menerus dapat mempengaruhi kepekaan penciuman

8) Keamanan di tempat kerja.

Guna menjaga tempat dan kondisi di tempat kerja tetap dalam keadaan aman maka perlu di perhatikan adanya keberadaan pencuri .salah satu upaya untuk menjaga keaman di tempat kerja dapat memanfaatkan Tenaga Kesatuan Keamanan (security).

2. Lingkungan Kerja Non Fisik

Menurut Serdamayanti (2008) menyatakan bahwa lingkungan kerja nonfisik adalah semua yang terjadi berkaitan hubungan kerja baik dengan atasan maupun semua teman kerja maupun bawahan lingkungan nonfisik ini juga merupakan kelompok lingkungan kerja yang tidak bisa di abaikan menurut nitsimito (2000) perusahaan dapat mencerminkan kondisi yang mendukung kerjasama antar tingkat atasan bawahan maupun yang memiliki status yang sama di perusahaan kondisi yang hendaknya di laksanakan adalah suasana kekekluargaan komunikasi yang baik dan pengendalian diri.

C. Manfaat Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja di dalam suatu perusahaan penting untuk diperhatikan oleh manajemen yang akan mendirikan perusahaan. Penyusunan suatu sistem produk yang baik tidak akan dilaksanakan dengan efektif apabila tidak didukung dengan lingkungan kerja yang memuaskan di dalam perusahaan tersebut. Segala peralatan yang dipasang dan dipergunakan di dalam perusahaan tersebut tidak akan banyak berarti, apabila para karyawan tidak dapat bekerja dengan baik disebabkan faktor lingkungan kerja yang tidak memenuhi persyaratan yang ditentukan. Walaupun lingkungan kerja itu tidak berfungsi, sebagai mesin dan peralatan produksi yang langsung memproses bahan menjadi produk, namun pengaruh lingkungan kerja ini akan terasa di dalam proses produksi yang dilaksanakan oleh perusahaan yang bersangkutan.

Menurut Prawirosentono (2002) terdapat banyak manfaat dari penciptaan lingkungan kerja yaitu:

1. Meminimumkan kemungkinan terjadinya kecelakaan kerja yang mengakibatkan kerugian.
2. Mengoptimalkan penggunaan peralatan dan bahan bakusecara lebih produktif dan efisien
3. Menciptakan kondisi yang mendukung kenyamanan dan kegairahan kerja, sehingga menaikkan tingkat efisien kerja karena produktifitasnya meningkat dan naiknya efesiensi berarti menjamin kelangsungan proses produksi dan usaha bisnis
4. Mengarahkan partisipasi semua pihak untuk menciptakan iklim kerja yang sehat dan baik sebagai landasan yang menunjang kelancaran bisnis.

D. Produktivitas Kerja

Menurut Hasibuan (2000) Produktivitas secara umum diartikan sebagai hubungan antara keluaran (barang-barang atau jasa) dengan masukan (tenaga kerja, bahan dan uang). produktivitas merupakan perbandingan hasil yang dicapai (keluaran) dengan keseluruhan sumber daya (masukan) yang dipergunakan persatuan waktu. produktivitas kerja adalah perbandingan antara output dengan input, dimana outputnya harus mempengaruhi nilai tambah dan teknik pengerjaannya yang lebih baik. Pengertian produktivitas adalah sikap mental yang selalu mempunyai pandangan bahwa mutu kehidupan hari ini harus lebih baik dari hari kemarin, dan hari esok harus lebih baik dari hari ini.

Pengertian produktivitas yang dirumuskan oleh Dewan Produktivitas Nasional Republik Indonesia tahun 1983 (dalam, Ahmad Tohardi 2002: 449) yaitu :

1. Produktivitas mengandung pengertian sikap mental, yang selalu mempunyai pandangan, bahwa kehidupan hari ini harus lebih baik dari hari kemarin dan hari esok harus lebih baik dari hari ini.
2. Secara umum produktivitas mengandung pengertian perbandingan antara hasil yang dicapai, dengan keseluruhan sumber daya yang digunakan.
3. Produksi dan produktivitas merupakan dua pengertian yang berbeda. Peningkatan produksi menunjukkan pertambahan jumlah hasil yang, sedangkan peningkatan produktivitas mengandung pengertian, pertambahan hasil dan perbaikan cara produksi. Peningkatan produksi

tidak selalu disebabkan oleh peningkatan produktivitas, karena produksi dapat saja meningkat walaupun produktivitasnya tetap atau menurun.

4. Peningkatan produktivitas dapat dilihat dalam tiga bentuk :
 - a. Jumlah produksi meningkat dengan menggunakan sumber daya yang sama
 - b. Jumlah produksi yang sama atau meningkat di capai dengan menggunakan sumber daya yang lebih sedikit.
 - c. Jumlah produksi yang jauh lebih besar diperoleh dengan penambahan sumber daya yang relatif lebih kecil
5. Sumber daya manusia memegang peranan utama dalam proses peningkatan produktivitas karena alat produksi dan teknologi pada hakekatnya merupakan hasil karya manusia.
6. Produktivitas tenaga kerja mengandung pengertian perbandingan antara hasil yang dicapai dengan peran serta, tenaga kerja persatuan waktu.
7. Peningkatan produktivitas kerja karyawan merupakan pembaharuan pandangan hidup dan budaya dengan sikap mental dengan upaya meningkatkan mutu kehidupan masyarakat.

Menurut Henry Simamora (2004) faktor-faktor yang digunakan dalam pengukuran produktivitas kerja meliputi kuantitas kerja, kualitas kerja dan ketepatan waktu:

1. Kuantitas kerja adalah merupakan suatu hasil yang dicapai oleh karyawan dalam jumlah tertentu dengan perbandingan standar ada atau ditetapkan oleh perusahaan.

2. Kualitas kerja adalah merupakan suatu standar hasil yang berkaitan dengan mutu dari suatu produk yang dihasilkan oleh karyawan dalam hal ini merupakan suatu kemampuan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan secara teknis dengan perbandingan standar yang ditetapkan oleh perusahaan.
3. Ketepatan waktu merupakan tingkat suatu aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang ditentukan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain. Ketepatan waktu diukur dari persepsi karyawan terhadap suatu aktivitas yang disediakan diawal waktu sampai menjadi output.

Menurut L.Greenberg dalam Sinungan (2003) menyatakan produktivitas adalah perbandingan antara totalitas keluaran pada waktu tertentu dibagi totalitas masukan pada periode tertentu. Produktivitas kerja karyawan merupakan perbandingan antara hasil yang dicapai dengan peran serta tenaga kerja persatuan waktu.

Sedangkan menurut L.Greenberg yang dikutip Muchdarsyah (2003), mendefinisikan Produktivitas sebagai perbandingan antara totalitas pengeluaran pada waktu tertentu dibagi totalitas masukan selama periode tersebut".Muchdarsyah (2003) juga mengelompokkan pengertian produktivitas dalam tiga kelompok yaitu :

1. Rumusan tradisional bagi keseluruhan produktivitas tidak lain adalah ratio dari apa yang di hasilkan (output) terhadap keseluruhan peralatan produksi yang di pergunakan (input)

2. Produktifitas 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 pada hari ini.
3. Produktifitas merupakan interaksi terpadu secara serasi tiga factor esensial, yakni: manajemen dan tenaga kerja sedankan dalam doktrin dan konferensi oslo, 1984, yang di kutip.

Menurut Muchdarsyah (2003), tercantum definisi produktivitas, yaitu :Produktivitas adalah suatu konsep yang bersifat universal yang bertujuan untuk menyediakan lebih banyak barang dan jasa untuk lebih banyak manusia, dengan menggunakan sumber-sumber ril yang makin sedikit."Pendapat lain tentang produktivitas dikemukakan oleh Malayu S.P.Hasibuan (2003:94) adalah perbandingan antara output (hasil) dengan input (masukan). Jika produktivitas naik hanya dimungkinkan oleh adanya peningkatan efisiensi (waktu, bahan, tenaga) dan sistem kerja, teknik produksi dan adanya peningkatan keterampilan dari tenaga kerjanya.

Dari beberapa pendapat tentang produktivitas diatas dapat disimpulkan dan ditekankan bahwa produktivitas kerja adalah jumlah produktivitas yang dihasilkan dibandingkan dengan waktu yang diperlukan untuk menghasilkan sejumlah produksi baik berupa barang maupun jasa.

E. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Produktifitas Kerja

Tinggi rendahnya produktivitas kerja seseorang dipengaruhi oleh beberapa faktor, diantaranya seperti dikemukakan oleh Muchdarsyah (2003): yaitu

1. Manusia :
 - a. Kuantitas
 - b. Tingkat keahlian

- c. Latar belakang kebudayaan dan pendidikan
 - d. Kemampuan, sikap
 - e. Minat
 - f. Struktur pekerjaan, keahlian, dan umur (kadang-kadang jenis kelamin)
dari angkatan kerja
2. Modal
- a. Modal tetap (mesin, gedung, alat-alat, volume dan strukturnya)
 - b. Teknologi R dan D (Research dan Development = Litbang)
 - c. Bahan baku (volume dan standar
3. Metode/Proses
- a. Tata ruang tugas
 - b. Penanganan bahan baku penolong dan mesin
 - c. Perencanaan dan pengawasan produksi
 - d. Pemeliharaan melalui pencegahan
 - e. Teknologi yang memakai cara alternative
4. Produksi
- a. Kuantitas
 - b. Kualitas
 - c. Ruangan produksi
 - d. Struktur campuran
 - e. Spesialisasi produksi
5. Lingkaran organisasi (internal)
- a. Organisasi dan perencanaan
 - b. Sistem manajemen
 - c. Kondisi kerja (fisik)

- d. Iklim kerja (sosial)
 - e. Tujuan perusahaan dan hubungannya dengan tujuan lingkungan
 - f. Sistem insentif
 - g. Kebijakan personalia
 - h. Gaya kepemimpinan
 - i. Ukuran perusahaan (ekonomi skala)
6. Lingkungan negara (eksternal)
- a. Kondisi ekonomi dan perdagangan
 - b. Struktur sosial dan politik
 - c. Struktur Industri
 - d. Tujuan pengembangan jangka panjang
 - e. Pengakuan atau pengesahan
 - f. Kebijakan ekonomi pemerintah (perpajakan dan lain-lain)
 - g. Kebijakan tenaga kerja
 - h. Kebijakan R dan D (Penelitian dan Pengembangan)
 - i. Kebijakan energi
 - j. Kebijakan pendidikan dan latihan
 - k. Kondisi iklim dan geografis
 - l. Kebijakan perlindungan lingkungan
7. Lingkungan internasional (regional)
- a. Kondisi perdagangan dunia
 - b. Masalah-masalah perdagangan internasional
 - c. NMK, investasi, usaha bersama
 - d. Spesialisasi internasional
 - e. Kebijakan migrasi tenaga kerjaf

- .F.Fasilitas latihan internasional (regional)
- g.Bantuan internasional
- h. Standar tenaga kerja dan teknik internasional

8. Umpan balik

Namun J. Ravianto (1986 : 12) juga mengemukakan faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan yaitu sebagai berikut:

- a. Pendidikan dan ketrampilan
- b. Disiplin
- c. Sifat dan etika
- d. Motivasi
- e. Tingkat penghasilan
- f. Lingkungan dan iklim
- g. Gizi dan kesehatan
- h. Hubungan antara anggota keluarga
- i. Teknologi
- j. Manajemen
- k. Kesempatan berprestasi

F. Tinjauan Empiris

1. Nama : Wayan Senata (2014)

Judul: Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Produktifitas Kerja Karyawan UD. Kembang Sari kabupaten Bandung

Hasil Penelitian : Kembang Sari 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 artinya hipotesis penelitian ini diterima, di mana persentase pengaruhnya sebesar 27,7%.

. 2. Nama : Swadono Sinaga (2010)

Judul: Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Produktifitas kerja karyawan bagian Produksi Minyak Kelapa Sawit) PT Mitra unggul pagawa segati pelalawan

Hasil Penelitian :Berdasarkan hasil penelitian mengenai Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Produksi Minyak Kelapa Sawit PT. Mitra Unggul Pusaka Pelalawan Riau, maka pada bab ini akan diuraikan beberapa kesimpulan yang diperoleh dari hasil penelitian yaitu sebagai berikut:

- a. Lingkungan kerja yang telah dilaksanakan oleh PT. Mitra Unggul Pusaka Pelalawan Riau secara umum telah berjalan baik. Namun ada komponen lingkungan kerja yang kurang berjalan baik yaitu pelayanan karyawan kerja yang memiliki skor terendah dibandingkan komponen lainnya.
- b. Produktivitas kerja karyawan bagian produksi minyak kelapa pada tingkat sudah baik namun ada komponen yang masih belum maksimal yaitu kemampuan dan pengukuran biaya produksi yang memiliki skor terendah dibandingkan dengan yang lain.Lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja karyawan bagian

produksi minyak kelapa sawit PT. Mitra Unggul Pusaka Pelalawan Riau. Hal ini dapat dilihat dari analisis data yang diketahui dari thitung (9,499) > t tabel (0,276) dan Sig (0,000) < 0,05. Dari hasil analisis diatas, maka hipotesis yang menyatakan adanya pengaruh lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan.

3. Nama : Rakhmat Nugroho (2006)

Judul: Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan (Studi Empiris pada PT. Bank Tabungan Negara Persero), Cabang Bandung Hasil Penelitian: Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan baik melalui kajian pustaka maupun analisis data dengan menggunakan model Moderated Regression Analysis (MRA), dengan melihat pengaruh pada koefisien regresi diperoleh bukti empiris bahwa Kepemimpinan dan Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Bank BTN Cabang Bandung, maka usaha yang dapat dilakukan pihak Manajemen adalah sebagai berikut:

- a. Dari hasil penelitian bahwa faktor dominan yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah kepemimpinan dengan nilai standar koefisien regresi sebesar 0,525 (paling tinggi), maka sangatlah penting untuk menempatkan pimpinan di Bank BTN cabang Bandung yang memiliki karakteristik kepemimpinan transformasional yang baik
- b. Sedangkan hasil penelitian menunjukkan bahwa faktor Budaya Organisasi merupakan variabel moderating yang dapat memperkuat dan memperlemah hubungan kepemimpinan terhadap Kinerja karyawan, maka Budaya Organisasi yang sudah baik agar dipertahankan dan yang kurang

menunjang dapat diubah serta disesuaikan agar dapat menunjang peran kepemimpinan sehingga menghasilkan Kinerja Karyawan yang optimal.

c. diluar Faktor kepemimpinan dan budaya Organisasi dalam mempengaruhi kinerja kariawan tetap harus di perhatikan

4. Nama : Wahyu Priyanto

Judul : Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Bagian Distribusi Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kabupaten Banyuwangi)

Hasil Penelitian :

- a. Model dalam penelitian ini mampu menjelaskan permasalahan penelitian dan sekaligus menjawab tujuan penelitian bahwa variabel gaji, pelatihan, insentif dan usia berpengaruh secara simultan terhadap produktivitas kerja karyawan Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kabupaten Banyuwangi.
- b. Variabel gaji, pelatihan, insentif dan usia memberikan proporsi sumbangan yang cukup besar dalam menjelaskan hubungannya dengan variabel terikatnya yaitu produktivitas kerja karyawan.
- c. Hasil pengujian menunjukkan bahwa variabel gaji (X1), pelatihan (X2), insentif (X3), dan usia (X4) secara simultan mempunyai pengaruh signifikan terhadap variabel produktivitas kerja (Y) dapat diterima (dibuktikan).
- d. Hasil pengujian menunjukkan bahwa variabel gaji (X1), pelatihan (X2), insentif (X3), dan usia (X4) secara parsial mempunyai pengaruh signifikan terhadap variabel produktivitas kerja (Y) tidak diterima (dibuktikan). Karena semua variabel independen yang

diteliti yaitu gaji (X1), insentif (X3), dan usia (X4) mempunyai thitung dengan probabilitas $(p) < 5 \%$, kecuali Variabel Pelatihan (X2) secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja (Y).

- e. Variabel gaji ternyata merupakan variabel yang paling dominan mempengaruhi produktivitas kerja karyawan. Artinya jika ada peningkatan jumlah gaji maka jumlah pelanggan yang dapat dilayani oleh karyawan juga meningkat. Gaji yang diberikan Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kabupaten Banyuwangi kepada karyawan itu sendiri mengalami kenaikan secara berkala setiap 2 tahun sekali.

5. Nama : Diana Khairani Sofyan

Judul : Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Kerja Pegawai Bappeda

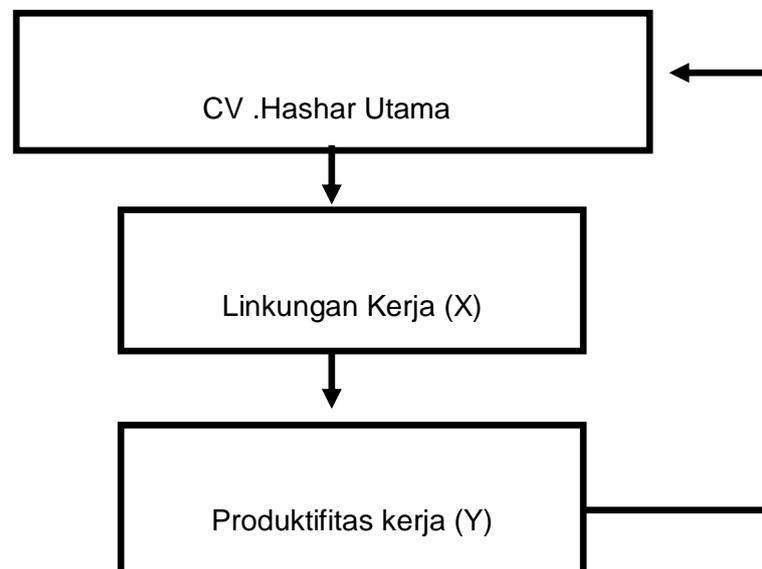
Hasil penelitian: Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Dari 40 Responden diperoleh bahwa reliabilitas setiap variabel yang diteliti menunjukkan pengukuran kehandalan yang sudah memenuhi kredibilitas Cronbach Alpha.
2. Hasil penelitian yang telah dilakukan diperoleh persamaan akhir estimasi yaitu $Y = 2.463 + 0.717 X$, konstanta sebesar 2.463 artinya jika variabel lingkungan kerja pegawai BAPPEDA Kabupaten X sebesar 2.463 maka kinerja pegawai juga hanya sebesar 2.463.

3. Hasil penelitian diperoleh koefisien Durbin Watson bernilai 0,801 yang menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai Kantor BAPPEDA.
4. Koefisien regresi (x) sebesar 0.717, artinya jika hubungan lingkungan kerja mengalami kenaikan maka kinerja akan mengalami peningkatan 0,717.
5. Hasil uji Hipotesis diperoleh bahwa H_0 ditolak artinya bahwa ada pengaruh secara signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada BAPPEDA Kabupaten X.

G. Kerangka Pikir

kerangka pikir merupakan model konseptual tentang bagaimana teori berubungan dengan berbagai factor yang telah di identifikasikan sebagai masalah yang penting berikut kerangka pikir pada gambar 2.1



Gambar 2.1 Kerangka pikir

H. Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah telah di nyatakan dalam bentuk kalimat pernyataan. Dikatakan sementara, karena jawabanyang diberikan baru berdasarkan pada teori yang relevan belum di dasarkan pada teori empiris yang di peroleh pada pengumpulan data. Jadi hipotesis juga dapat di katakan sebagai jawaban torotis pada rumusan masalah penelitian.Hipotesis dalam penelitian ini yaitu lingkungan kerja berpengaruh terhadap produktifitas kerja karyawan pada CV.Hashar Utama

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Menurut sugyono (2009), data adalah keterangan-keterangan tentang suatu hal, dapat berupa suatu yang di ketahui atau suatu fakta yang di gambarkan lewat angka simbol, kode, dan lain lain. jenis penelitian yang di lakukan di dalam penelitian ini adalah peneltian kuantitatif. Data kuantitatif yaitu data yang dapat dinyatakan dalam bentuk angka-angka yang dapat dihitng. Dalam penelitian ini yang termasuk dalam data kuantitatif adalah data jumlah karyawan dan data hasil jawaban kuesioner mengenai lingkungan kerja, dan produktivitas kerja karyawan pada cv hashar utama

B . Lokasi Dan Waktu Penelitian

Adapun Lokasi Penelitian ini adalah CV.Hashar utama Di kabupaten Gowa dan target waktu penelitian kurang lebih 2 bulan mulai April sampai Mei 2018.

C. Jenis Dan Sumber data

1. Jenis Data

Data kuantitatif adalah data yang berupa keterangan, penjelasan dari hasil koesioner atau observasi dilapangan yang berupa angka – angka dan diolah untuk mendukung penjelasan dalam analisis.

2 . Sumber Data

- a. Data Primer: Data yang penulis peroleh secara langsung dari sumber pertama, baik dari individuatau perseorangan seperti hasil dari

wawancara atau hasil kuesioner yang biasa dilakukan peneliti Dalam penelitian ini data primer diperoleh melalui pengisian kuesioner dan hasil wawancara dengan responden.

- b. Data sekunder adalah data yang diperoleh dari perusahaan melalui dokumen-dokumen dan laporan tertulis serta informasi lain yang ada hubungannya dengan masalah ini.

D. Teknik Pengumpulan data

Pengumpulan data merupakan cara yang di gunakan peneliti untuk mendapatkan data dalam suatu penelitian dalam penulisan ini, metode pengumpulan data yang penulis tempuh adalah sebagai berikut :

1. Observasi lapangan

Penelitian ini dilakukan dengan cara mengadakan pengamatan atau peninjauan secara langsung pada obyek penelitian yakni pada perusahaan cv. Hashar Utama

2. Dokumen

Adalah bentuk penelitian yang dilakukan dengan mengumpulkan dokumen atau arsip-arsip perusahaan yang berhubungan dengan masalah, tentang lingkungan kerja di cv Hashar Utama

3. Kuesioner (Angket)

Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara member seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk di jawabnya.

Menurut Arikunto (2006) angket adalah pernyataan tertulis yang digunakan untuk memperoleh informasi dalam responden dalam arti laporan tentang pribadi atau hal-hal yang iya ketahui. Didalam

penelitian ini sesuai dengan pemaparan di atas peneliti mengumpulkan data dengan cara membagikan kuesioner/angket. Adapun skala yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala likert. Skala likert adalah nilai peringkat setiap jawaban atau tanggapan itu dijumlahkan sehingga mencapai nilai total. Skala likert secara umum menggunakan peringkat lima angka yaitu.

Tabel 3.1
Bobot nilai setiap pertanyaan

No	Pilihan Jawaban	Bobot Nilai
1	(SS) Sangat setuju	5
2	(S) Setuju	4
3	(RR) Ragu ragu	3
4	(TS) Tidak setuju	2
5	(STS) Sangat tidak setuju	1

E. Definisi Operasional Variabel

Variabel merupakan konsep yang bersifat abstract, sehingga memerlukan penjelasan dengan cara tertentu sehingga menjadi variabel yang dapat diukur yang disebut dengan definisi operasional

1. Lingkungan Kerja

Menurut Nitisemito (2001) Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang di bebankan kepadanya. Untuk

meningkatkan produktivitas individual yang sekaligus meningkatkan produktivitas organisasional atau perusahaan maka keadaan lingkungan kerja harus nyaman mungkin. Keadaan lingkungan kerja yang baik memberikan kenyamanan kepada manusia yang bekerja didalamnya, sehingga mereka merasa bersemangat, bergairah dan memperoleh kepuasan dalam bekerja.

Sedangkan menurut Menurut Pattanayak (2002), motivasi kerja karyawan akan terdorong dari lingkungan kerja. Jika lingkungan kerja mendukung, maka akan timbul keinginan karyawan untuk melakukan tugas dan tanggung jawabnya. Keinginan ini kemudian akan menimbulkan persepsi karyawan dan kreativitas karyawan yang diwujudkan dalam bentuk tindakan. Persepsi karyawan juga dipengaruhi oleh faktor insentif yang diberikan perusahaan

2. Produktifitas Kerja

Menurut Hasibuan (2000) Produktivitas secara umum diartikan sebagai hubungan antara keluaran (barang-barang atau jasa) dengan masukan (tenaga kerja, bahan dan uang). produktivitas merupakan perbandingan hasil yang dicapai (keluaran) dengan keseluruhan sumber daya (masukan) yang dipergunakan persatuan waktu.

Sedangkan menurut Menurut L.Greenberg dalam Sinungan (2003) menyatakan produktivitas adalah perbandingan antara totalitas keluaran pada waktu tertentu dibagi totalitas masukan pada periode tertentu. Produktivitas kerja karyawan merupakan perbandingan antara hasil yang dicapai dengan peran serta tenaga kerja persatuan waktu. berikut table indicator dan defines lingkungan kerja dan produktifitas kerja.

Tabel 3.2.
Variabel, Indikator, Definisi

No	Variabel	Indikator	Definisi	Sumber
1	Lingkungan Kerja (X)	Lingkungan Kerja Fisik	<p>1. lingkungan kerja yang mempunyai fasilitas yang memadai membuat karyawan merasa nyaman dalam bekerja.</p> <p>2. tata ruang kerja yang baik akan mendukung terciptanya hubungan kerja yang baik antara sesama karyawan maupun atasan karena akan mempermudah mobalitas bagi karyawan untuk untuk bertemu.</p>	Menurut AA, Anwar Prabu Mangkunegara (2005)
		Lingkungan Kerja Non fisik	1. Mencerminkan kondisi yang mendukung kerjasama antar tingkat atasan bawahan maupun memiliki status yang sama di perusahaan hendaknya dilaksanakan adalah suasana kekeluargaan komunikasi yang baik dan pengendalian diri.	menurut nitsimito (2000)
2	Produktifitas kerja (Y)	Kuantitas Kerja	<p>1. Mengerjakan tugas sesuai standart</p> <p>2. Mencapai standart yang ditetapkan</p> <p>3. Berusaha memenuhi taget</p>	Menurut Henry Simamora (2004)
		Kualitas kerja	<p>1. Mengerjakan tugas dengan teliti</p> <p>2. Memperlihatkan mutu pekerjaan sesuai dengan petunjuk pimpinan</p> <p>3. Kesesuaian waktu yang telah ditetapkan</p>	

		Ketepatan Waktu	1. Disiplin dalam bekerja 2. Tidak menunda pekerjaan 3. kesesuaian waktu yang telah di tetapkan	
--	--	-----------------	---	--

F. Populasi Dan Sampel penelitian

1. Populasi

Sujarweni dan Endrayanto (2012) Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/ subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk di pelajari dan kemudian di tarik kesimpulan adapun yang menjadi populasi pada penelitian ini yaitu karyawan yang bekerja pada cv hashar utama. bagian produksi yang berjumlah 210 orang.

2. Sampel

Menurut Sugiyono (2013), Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Teknik penarikan sampel yang digunakan adalah *non probability sampling* yaitu teknik sampel yang tidak memberikan kesempatan yang sama bagi setiap unsur atau anggota populasi untuk dijadikan sampel. Penentuan ukuran sampel dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan rumus *slovin* sebagai berikut (Sugiyono, 2014 : 81) :

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

Dimana :

n = ukuran sampel

N = ukuran populasi

E = nilai kritis/persentase kelonggaran (0,1)

Jadi,

$$n = \frac{210}{1 + 210 (0,1)^2}$$

$$n = \frac{210}{1 + 210 (0,01)}$$

$$n = \frac{210}{1 + 2,1}$$

$$n = \frac{210}{3,1}$$

$$= 67,74$$

Jadi jumlah ukuran sampelnya (n) = 68 responden

Dari hasil perhitungan tersebut maka diketahui besar sampel yang diperlukan adalah 68 responden

G. Teknik Pengolahan Dan Analisis Data

1 . Analisis Deskriptif

Analisis Deskriptif: Analisis deskriptif mengemukakan data yang masuk dengan cara dikelompokkan dalam bentuk tabel, kemudian diberi penjelasan sesuai dengan metode kuantitatif Dengan merumuskan dan menafsirkan data yang diperoleh menyusun dan mengklarifikasi serta menganalisis dan menginterpretasikannya sehingga memberikan gambaran yang jelas mengenai pengaruh

Linkungan Kerja Terhadap Produktifitas Kerja Karyawan Bagian Produksi Pada CV.Hashar utama di kabupaten gowa

2. Alat Analisis Data

Metode analisis data yang dipergunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut.

a. Analisis Regresi Sederhana

Regresi sederhana yaitu untuk menganalisis seberapa besar pengaruh antara beberapa variabel independen. Bentuk umum persamaan regresi sederhana adalah sebagai berikut :

$$Y = a + bX + e$$

Dimana :

Y : Produktifitas Kerja

a : Konstanta

b : Koefisiesn Regresi Parsial

X : Pengaruh Lingkungan Kerja

e :Standar error

b. Uji validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau validnya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan suatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Untuk menguji validitas kuesioner digunakan rumus statistika. Koefisien Korelasi Product Moment yang dapat dicari melalui program SPSS.

c. Uji reliabilitas data

Reabilitas sebenarnya adalah alat ukur untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu variabel dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu (Ghazali 2011:47).

3. Pengujian Hipotesis

Uji signifikansi individu (Uji t):

Adapun pengujian hipotesis dalam penelitian ini adalah Uji Signifikan (Uji T) yaitu untuk mengetahui apakah variabel independen secara parsial (individual) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen. Uji statistik t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel individu independen secara individu dalam menerangkan variabel dependen (Ghozali, 2009:88). Uji t digunakan untuk mengetahui apakah pengaruh variabel independen berpengaruh secara parsial terhadap variabel dependen bersifat menentukan (*significant*) atau tidak (Santoso, 2007:168).

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

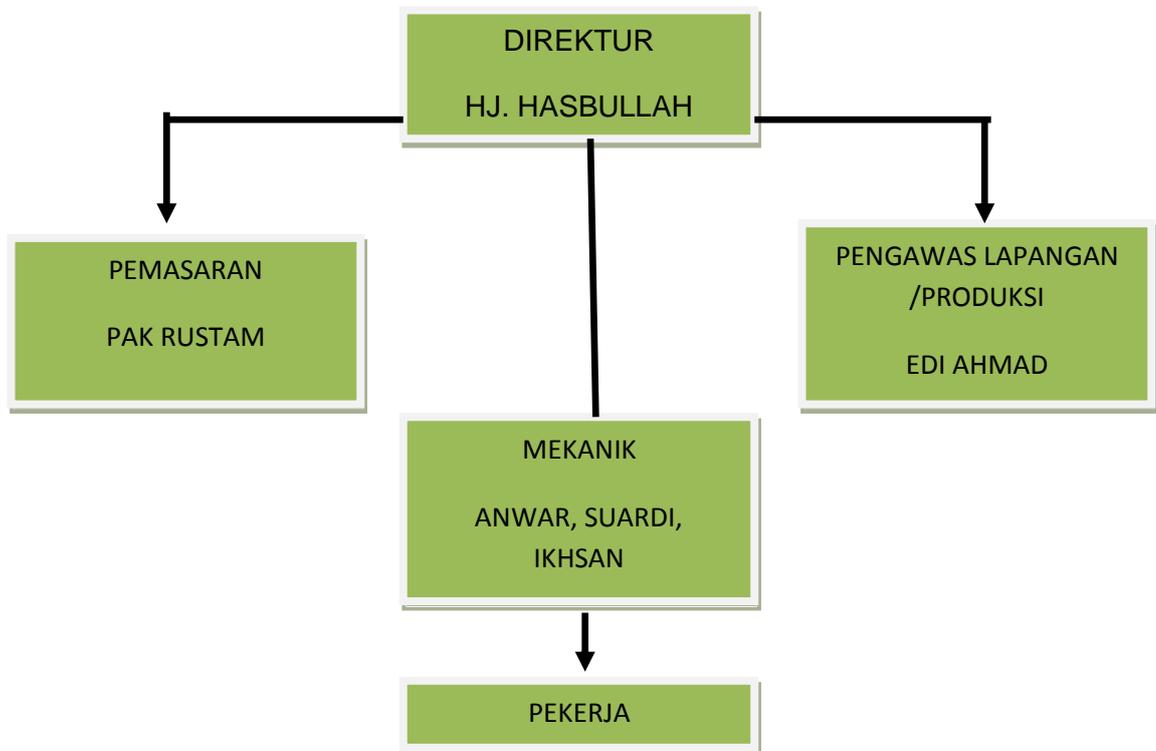
A. Gambaran umum perusahaan

1. Profil Perusahaan

Hashar utama adalah perusahaan yang memproduksi berbagai bahan macam bangunan seperti paving blok, dan pondasi cor. Yang didirikan pada tahun 2006, dengan ini lambat laun cv hashar utama memiliki karyawan dari tahun pertama sebanyak 30 orang pada tahun 2007 , seiring dengan berjalannya waktu cv hashar utama sering mengalami permasalahan seperti mogoknya karyawan yang bekerja dan dengan beserta turunnya harga barang paving dan naiknya harga bahan baku . pepatah mengatakan semakin tinggi pohon maka angin semakin besar menerjanginya , itu sampai sekarang menjadi prinsip oleh bapak hj. Hasbullah selaku pemilik dari cv hashar utama , dan sampai sekarang cv.hashar utama memiliki karyawan kurang lebih sebanyak 210 orang, dimana lokasi produksi cv hashar utama terbagi di tiga lokasi mulai dari cabang pallangga , cabang limbung dan terakhir cabang kalukuang

Berikut ini struktur organisasi

2. STRUKTUR ORGANISASI CV. HASHAR UTAMA



3. Job description

- a. pemilik perusahaan ,Hj. Hasbullah , yang mempekerjakan semua karyawan di Cv hashar utama
- b. pak rustam selaku bagian pemasaran , yaitu berperang sebagai penjual atau biasa di sebut penjual,(marketing)
- c. pak edi , pengawas lapangan yang mengawasi jalannya proses produksi
- d. anwar,suardi, ikhsan selaku mekanik berperang sebgai montir untuk memperbaiki mesin rusak.
- e. pekerja,angota yang memproduksi bahan peving, blok cor,dan lain-lain

B. Deskripsi hasil penelitian

1..Karakteristik responden

Karakteristik responden berguna untuk menguraikan deskripsi identitas responden menurut sampel penelitian yang telah disiapkan. salah satu tujuan dengan karakteristik responden adalah memberikan gambaran objek yang menjadi sampel dalam penelitian ini. Karakteristik responden yang menjadi sampel penelitian ini kemudian dikelompokkan menurut jenis kelamin, umur serta penghasilan. untuk memperjelas karakteristik responden yang dimaksud, maka akan dijelaskan tabel mengenai data responden seperti yang dijelaskan berikut ini.

a. Responden berdasarkan Jenis Kelamin

Tabel 4.1 dibawah ini, menunjukkan bahwa dari 68 responden, sebagian besar berjenis kelamin laki-laki yakni sebanyak 15 orang dengan persentase (22,1%) dan responden d jenis kelamin perempuan yakni sebanyak 53 responden dengan persentase (77,9%).Hal ini disebabkan wanita lebih menguasai proses pengerjaan pembuatan peving blook di banding laki laki.

Tabel 4.1

Jumlah Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis kelamin	Jumlah	Presentase (%)
Laki-laki	15	22,1%
Perempuan	53	77,9%
Total	68	100 %

Sumber data diolah tahun ,2018

b . Responden berdasarkan usia

Tabel 4.2 di bawah ini menunjukkan bahwa sebagian besar usia responden adalah antara usia 30-39 tahun yaitu (45,6%) di susul usia 40-49 (32,4%) dan yang terakhir usia 20-29 (22,%) persen hal ini menunjukkan bahwa usia produktif sangat dan pengalaman sangat menunjang proses produksi

Tabel 4.2

Jumlah Responden Berdasarkan usia

Usia (Tahun)	Jumlah	Persentase
20-29	15	22.1%
30-39	31	45,6%
40-49	22	32,4%
Total	68	100%

Sumber data diolah tahun,2018

c Responden berdasarkan pendidikan

Berdasarkan tabel 4.1 di bawah ini menunjukkan bahwa responden yang terbanyak adalah kelompok responden yang berpendidikan SD yaitu sebanyak 54 orang (79,4%) SMP yaitu sebanyak 12 orang (17,6%) dan SMA 2 orang (2,9%) dari jumlah responden hal ini menunjukkan bahwa karyawan bagian produksi sebagian besar memiliki pendidikan dasar hal ini menunjukkan bahwa untuk bekerja di CV.Hashar Utama tingkat pendidikan tidak menjadi tolak ukur.berkut tabel 4.3 berdasarkan tingkat pendidikan

Tabel 4.3

Jumlah Responden Berdasarkan pendidikan

Pendidikan	Jumlah Responden	Persentase
SD	54	79,4%
SMP	12	17,6%
SMA	2	2,9%
JUMLAH	68	100%

Sumber data diolah tahun ,2018

2. Deskripsi Data Penelitian

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan terhadap 68 responden melalui penyebaran kuesioner, untuk mendapatkan kecenderungan jawaban responden terhadap jawaban masing-masing variabel akan didasarkan pada rentang skor jawaban sebagaimana pada lampiran

a. deskripsi variabel lingkungan kerja

lingkungan kerja adalah tempat di mana seseorang dalam bekerja. Untuk mendapatkan gambaran yang berarti. Variabel lingkungan kerja pada penelitian ini di ukur dengan 11 tanggapan terhadap lingkungan kerja dapat di jelaskan pada tabel di bawah ini Berikut tabel 4.4 variabel lingkungan kerja.

Tabel 4.4

Tanggapan responden mengenai Variabel lingkungan kerja

NO	PERNYATAAN	SKOR					JUMLAH
		SS	S	KS	STS	STS	
1	X.1	35	28	5	–	–	68
2	X.2	42	21	3	2		68
3	X.3	54	12	1	–	–	68
4	X.4	40	22	4	2		68
5	X.5	51	14	3	–	–	68
6	X.6	46	21	1	–	–	68
7	X.7	26	39	3	–	–	68
8	X.8	26	37	5	–	–	68
9	X.9	9	15	37	7	–	68
10	X.10	31	30	7	–	–	68
11	X.11	11	41	15	1	–	68

Sumber data di olah tahun 2018

Pada tabel 4.4 di atas mengenai pernyataan X1 sebagian besar responden menjawab Sangat Setuju/SS” yakni sebanyak 36 orang hal ini menunjukkan responden menyukai tempat bekerja jauh dari jalan umum, mengingat untuk kenyamanan dalam bekerja

Tanggapan responden pada pernyataan X2 sebagian besar responden menjawab Sangat Setuju/SS” yakni 42 orang hal ini

menunjukkan responden menunjukkan sangat terganggu dengan kebisingan suara kendaraan tempat mereka bekerja.

Tanggapan responden pada pernyataan X3 sebagian besar responden menjawab Sangat Setuju /SS” yakni sebanyak 54 orang. hal ini menunjukkan responden merasa nyaman dengan fasilitas yang memadai.

Tanggapan responden pada pernyataan X4 sebagian besar responden menjawab Sangat Setuju/SS” yakni sebanyak 44 orang.hal ini menunjukkan sikulasi di tempat mereka bekerja mencukupi.

Tanggapan responden pada pernyataan X5 sebagian besar responden menjawab Sangat Setuju/SS” yakni sebanyak 51 orang. Hal ini menunjukkan tempat mereka bekerja tidak terlalu lembab.

Tanggapan responden pada pernyataan X6 sebagian besar responden menjawab Sangat Setuju/SS” yakni sebanyak 46 orang. Hal ini menunjukkan perlengkapan di tempat mereka bekerja memudahkan dan membantu mereka dalam bekerja

Tanggapan responden pada pernyataan X7 sebagian besar responden menjawab Setuju/S” yakni sebanyak 39 orang hal ini menunjukkan suara mesin pabrik membuat mereka tidak fokus dalam bekerja

Tanggapan responden pada pernyataan X8 sebagian besar responden menjawab Setuju/S yakni sebanyak 37 orang . Hal ini menunjukkan warna corak ,cat tembok pada tempat mereka bekerja membantu fokus mereka dalam bekerja

Tanggapan responden pada pernyataan X9 sebagian besar responden menjawab Kurang Setuju /KS yakni sebanyak 37 orang hal ini menunjukkan di tempat mereka bekerja alat, mesin dan perlengkapan tidak tertata dengan baik , sehingga apabila mereka mulai bekerja perlengkapan seperti skop dan gerobak sering tidak ada .

Tanggapan responden pada pernyataan X10 sebagian besar responden menjawab Sangat Setuju/SS” yakni sebanyak 31 orgng .Hal ini menunjukkan mesin yang di sediakan perusahaan terjaga dengan baik sehingga membantu mereka dalam bekerja .

Tanggapan responden pada pernyataan X11 sebagian besar responden menjawab Setuju/S” yakni sebanyak 41 orang hal inin menunjukkan penerangan di tempat mereka sangat memadai.

b. deskripsi variabel produktifitas kerja

produktifitas kerja adalah di mana diartikan pengeluaran barang dan jasa dimana karyawan bekerja beraktifitas diperusahaan. untuk mendapatkan gambaran yang berarti. Variabel produktifitas kerja pada penelitian ini di ukur dengan 11 tanggapan terhadap produktifitas kerja dapat di jelaskan pada tabel di bawah ini

Tabel 4.5

Tanggapan tresponden mengenai Produtifitas kerja

NO	SKOR					JUMLAH	
	PERNYATAAN	SS	S	KS	STS		STS
1	Y1	21	44	3	–	–	68

2	Y2	18	37	13	-	-	68
3	Y3	21	44	3	-	-	68
4	Y4	15	44	9	-	-	68
5	Y5	20	40	8	-	-	68
6	Y6	18	37	12	1	-	68
7	Y7	32	34	2	-	-	68
8	Y8	17	42	9	-	-	68
9	Y9	13	44	9	-	-	68
10	Y10	28	39	1	-	-	68
11	Y11	17	45	6	-	-	68

Data di olah tahun 2018...

Pada tabel 4.5 diatas mengenai pernyataan Y1 sebagian besar responden menjawab Setuju/S yakni sebanyak 41. orang Hal ini menunjukkan mereka mampu mengerjakan pekerjaan yang di tetapkan oleh perusahaan.

Tanggapan responden pada pernyataan Y2 sebagian besar responden menjawab Setuju/S yakni sebanyak 37 orang hal ini menunjukkan mereka mampu menyelesaikan pekerjaan dengan volume yang di tentukan.

Tanggapan responden pada pernyataan Y3 sebagian besar responden menjawab Setuju/S yakni sebanyak 44 orang hal ini menunjukkan setiap orang mempunyai target yang harus dicapai dalam satu priode.

Tanggapan responden pada pernyataan Y4 sebagian besar responden menjawab Setuju/S yakni sebanyak 44 orang hal ini menunjukkan setiap orang mempunyai rasa di percaya oleh atasan karna kualitas yang memuaskan dalam bekerja

Tanggapan responden pada pernyataan Y5 sebagian responden menjawab Setuju/S yakni sebanyak 40 orang. Hal ini menunjukkan mereka melakukan pekerjaan dengan hati-hati.

Tanggapan responden pada pernyataan Y6 sebagian responden menjawab Setuju/S yakni sebanyak 36 orang. Hal ini menunjukkan mereka mampu menyelesaikan pekerjaan dengan cepat dan dengan hasil yang di harapkan

Tanggapan responden pada pernyataan Y7 sebagian responden menjawab Setuju/S yakni sebanyak 34 orang. Hal ini menunjukkan mereka bekerja sesuai dengan tugas mereka dan perintah atasan.

Tanggapan responden pada pernyataan Y8 sebagian responden menjawab Setuju/S yakni sebanyak 42 orang Hal ini menunjukkan perusahaan sangat memperhatikan kualitas barang yang di hasilkan.

Tanggapan responden pada pernyataan Y9 sebagai responden menjawab Setuju/S yakni sebanyak 44 orang. Hal ini menunjukkan pendidikan yang mereka miliki membantu mereka dalam bekerja.

Tanggapan responden pada pernyataan Y10 sebagai responden menjawab Setuju/S yakni sebanyak 36 orang. Hal ini menunjukkan pada

pekerjaan yang mereka tekuni dapat meningkatkan produktivitas kerja mereka.

Tanggapan responden pada pernyataan Y11 sebagai responden menjawab Setuju/S yakni sebanyak 45 orang. Hal ini menunjukkan dalam bekerja harus memperhatikan mutu dan bertanggung jawab atas pekerjaan tersebut

3. Analisis Data

a. Pengujian Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengetahui sejauh mana ketepatan alat pengukur dapat mengungkapkan konsep gejala atau kejadian yang diukur. selain itu juga untuk melihat apakah variabel atau pernyataan yang diajukan dapat mewakili segala informasi yang seharusnya diukur. jika r hitung $>$ dari r table (pada taraf signifikansi 1 %) maka pernyataan tersebut dikatakan valid. jika r hitung negative, serta r hitung $<$ r tabel, maka hal ini berarti item pernyataan tersebut dinyatakan tidak valid. Pengujian validitas selengkapnya dilihat pada tabel 4.7 berikut ini

Tabel 4.6

Hasil Pengujian validitas

A	B	C	D	E
No	Variabel	R Hitung	Nilai R tabel	Keterangan
	pengaruh lingkungan (X)			
1	X1	0.444	0.317	Valid
2	X2	0,480	0.317	Valid
3	X3	0.528	0.317	Valid
4	X4	0.552	0.317	Valid

5	X5	0.437	0.317	Valid
6	X6	0.444	0.317	Valid
7	X7	0.574	0.317	Valid
8	X8	0,680	0.317	Valid
9	X9	0.574	0.317	Valid
10	X10	0.548	0.317	Valid
11	X11	0.549	0.317	Valid
	Produktifitas Kerja (Y)			
1	Y1	0,704	0.317	Valid
2	Y2	0,623	0.317	Valid
3	Y3	0,704	0.317	Valid
4	Y4	0,654	0.317	Valid
5	Y5	0,615	0.317	Valid
6	Y6	0,523	0.317	Valid
7	Y7	0,648	0.317	Valid
8	Y8	0,641	0.317	Valid
9	Y9	0,691	0.317	Valid
10	Y10	0,648	0.317	Valid
11	Y11	0,654	0.317	Valid

Sumber :Data Diolah Tahun 2018.

Hasil pengujian validitas diatas dapat dilihat bila keseluruhan item variabel penelitian mempunyai r hitung $>$ r table yaitu pada taraf signifikan 1% ($=0.01$) dan $n = 68$ $df = n (68-2)$ diperoleh r tabel = 0.317, maka dapat diketahui r hasil tiap-tiap item >0.317 sehingga dapat dikatakan bahwa keseluruhan item variabel penelitian adalah valid untuk digunakan sebagai instrumen dalam penelitian atau pernyataan yang diajukan dapat digunakan untuk mengukur variabel yang diteliti.

b. Pengujian Reliabilitas

Uji reliabilitas dimaksudkan untuk mengetahui adanya konsistensi alat ukur dalam penggunaannya, atau dengan kata lain alat ukur tersebut mempunyai hasil yang konsisten apabila digunakan berkali-kali pada waktu yang berbeda-beda. untuk uji reliabilitas digunakan *alpha cronbach*, dimana semua unsur instrument dapat dikatakan handal (reliabel jika memiliki koefisien atau *alpha* sebesar 0.06 atau lebih

Tabel 4.7

Hasil Pengujian Reabilitas

Variabel	Croanbach Alpha	Keterangan
Lingkungan kerja	0,729	Reliabel
Produktifitas Kerja	0,758	Reliabel

Sumber data diolah tahun 2018

Dari tabel diatas angka menunjukkan angka lingkungan kerja 0,729 dan produktifitas kerja 0,758 lebih besar dari 0.60 jadi, dapat disimpulkan semua konsep pengukur varibael dari kuesioner adalah reliable (dapat

diandalkan) sehingga untuk selanjutnya item pada masing-masing variabel tersebut layak digunakan sebagai alat ukur.

c. Analisis regresi linear sederhana

Berikut ini adalah hasil dari regresi linear sederhana guna menjawab permasalahan kajian peneliti yaitu untuk mengetahui seberapa besar pengaruh lingkungan kerja dalam produktifitas kerja.

Tabel 4.8
Hasil Pengujian Regresi sederhana
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
	B	Std. Error	Beta
1 (Constant)	5.561	4.809	
Linkungan kerja	.851	.100	.723

a. Dependent Variable: YT

Berdasarkan hasil analisis koefisien regresi di atas maka rumus persamaan regresi linear sederhana adalah:

$$Y = 5.561 + 0,851X + e$$

Persamaan rumus regresi sederhana ini dapat diartikan sebagai berikut :

- a. Konstanta sebesar 5.561 diartikan bahwa variabel X jika tetap atau tidak mengalami penambahan atau penurunan maka produktifitas kerja karyawan sebesar 5.561 poin

b. Koefisien Variabel X sebesar 0.851 artinya bahwa setiap peningkatan persepsi terhadap variabel lingkungan kerja sebesar 1 satuan maka akan meningkatkan persepsi produktifitas kerja sebesar 0.851.

Tingkat kolerasi menunjukkan bahwa tingkat hubungan antara variabel independen terhadap dependennya, menurut bugin pengaruh lingkungan kerja terhadap produktifitas kerja karyawan bagian produksi adalah memiliki hubungan yang sangat tinggi atau pengaruh yang sangat kuat hal tersebut dapat dilihat pada table sebagai berikut :

Tabel 4.9
Nilai koefisien korelasi

Nilai Koefisien	penjelasan
0,00 – 0.199	Keeratan hubungan sangat rendah/pengaruh sangat lemah
0,20 -0,399	Keeratan hubungan rendah/pengaruh lemah
0,40 – 0,599	Keeratan hubungan sedang/pengaruh sedang
0,60 – 0,799	Keeratan hubungan kuat/pengaruh kuat
0,80 - 1000	Keeratan huibungan sangat tinggi/ pengaruh sangat kuat

d. Uji Parsial (Uji t)

Uji t untuk menguji kemaknaan atau keberartian koefisien regresi parsial. pengujian melalui uji t adalah dengan membandingkan t_{hitung} dengan t_{tabel} pada taraf nyata = 0,01. Uji t berpengaruh signifikan

apabila hasil perhitungan t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} ($t_{hitung} > t_{tabel}$) atau probabilitas kesalahan lebih kecil dari 1% ($sig > 0,01$).

Tabel 4.10
Hasil Uji Parsial (Uji t)

Model	Coefficients ^a				
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	5.561	4.809		1.156	.252
Linkungan kerja	.851	.100	.723	8.499	.000

a. Dependent Variable: YT

Sumber : Data Diolah Tahun 2018.

Berdasarkan tabel 4.10 diatas, maka pengujian variabel-variabel bebas dapat dijabarkan sebagai berikut

dari hasil uji t pada tabel diatas, dapat di ketahui bahwa besar nilai t hitung adalah 8.499 besar signifikan penilaian adalah sebesar 0,000 yang bernilai kurang dari 0.01 menunjukkan linkungan kerja berpengaruh terhadap peroduktifitas kerja .

kriteria pengujian hipotesis

- Jika $t_{hitung} > t_{table}$, maka variabel X mempunyai keeratan hubungan yang signifikan terhadap variabel Y atau H_0 di terima
- Jika $t_{hitung} < t_{table}$, maka variabel X tidak mempunyai keeratan hubungan yang signifikan dengan variabel Y atau H_0 di tolak.

C. Pembahasan Dan Hasil Penelitian

1. pengaruh lingkungan kerja terhadap produktifitas kerja

Jadi dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja sangat berpengaruh terhadap produktifitas kerja hal ini di dukung berdasarkan uji regresi linear sederhana yang dimana Tingkat kolerasi menunjukkan bahwa tingkat hubungan antara variabel independen terhadap dependennya sangat kuat yaitu sebesar 851 , menurut bungin pengaruh lingkungan kerja terhadap produktifitas kerja karyawan bagian produksi adalah memiliki hubungan yang sangat tinggi atau pengaruh yang sangat kuat hal tersebut dapat dilihat pada tabel 4.9

2. hasil ini juga di ungkapkan oleh Mukaromah (2009) menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel bebas yaitu lingkungan kerja terhadap variabel terikat yaitu produktivitas karyawann Pendapat Mukaromah diatas didukung oleh hasil penelitian yang dilakukan oleh Gufran (2012) dalam kesimpulannya adalah (1) terdapat pengaruh yang signifikan Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas kerja, (2) Terdapat pengaruh yang signifikan Disiplin kerja terhadap produktivitas kerja dan (3) Terdapat pengaruh yang signifikan Lingkungan kerja melalui disiplin kerja terhadap produktivitas kerja. Berdasarkan pembahasan dan kesimpulan, maka disarankan kepada pihak perusahaan perlu memperhatikan keadaan lingkungan kerja dan juga perlu memperhatikan hubungan antar sesama karyawan dalam meningkatkan disiplin kerja yang lebih baik.

3. Berdasarkan dari hasil uji t pada tabel diatas, dapat di ketahui bahwa besar nilai t hitung adalah 8.499 besar slgnifikan penilaian adalah sebesar 0,000 yang bernilai kurang dari 1% (0,01) menunjukkan lingkungan kerja berpengaruh terhadap peroduktifitas kerja .

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian penulis yang dilakukan oleh penulis mengenai pengaruh lingkungan terhadap produktifitas kerja bagian produksi pada CV Hashar utama di kabupaten Gowa yang telah di bahas serta perhitungan statistik yang dilakukan maka kesimpulan sebagai berikut

1. Dari 68 responden diperoleh bahwa reabilitas setiap variabel yang diteliti menunjukkan pengukuran kehandalan yang sudah kredibilitas crombach alpha.
2. Hasil penelitian yang diulakukan diperoleh persamaan akhir etimasi yaitu $Y = 5,561 + 0,851X$. konstanta sebesar 5,561 artinya jika variabel lingkungan kerja karyawan hashar utama , 5,561 maka kinerja pegawai juga 5,561.
3. Koefisien regresi (X) sebesar 0,851 artinya jika hubungan lingkungan kerja mengalami kenaikan maka produktifitas kerja akan mengalami peningkatan
4. Hasil uji hipotesis di peroleh bahwa H_0 di tolak artinya ada pengaruh secara signifikan antara lingkungan kerja dan produktifitas kerja pada CV. Hashar Utama Di Kabupaten Gowa.
5. Berdasarkan hasil uji t menunjukkan bahwa Variabel lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap produktifitas kerja bagian produksi pada CV. Hashar Utama Di Kabupaten Gowa dengan nilai signifikan sebesar 0,000 nilai signifikan di bawah 0,01 menunjukkan lingkungan kerja memiliki pengaruh terhadap produktifitas kerja .

B. Saran

Berdasarkan penelitian yang dilakukan dapat diberikan saran sebagai berikut :

1. Diharapkan pada pimpinan CV. Hashar Utama agar produktifitas kerja karyawan agar di tingkatkan hal ini dapat di lakukan dengan meningkatkan kualitas ;lingkungan kerja , pada dasarnya produktifitas kerja karyawan CV hasar Utama sudah baik namun ada beberapa factor yang harus di perhatikan lagi seperti Hubungan antara sesama karyawan, temperatur udara sanitasi lingkungan dan prasarana pendukung sehingga karyawan dapat memaksimalkan pekerjaan.
2. Untuk meningkatkan produktifitas kerja yang lebih baik di sarankan pimpinan juga memperhatikan faktor lain selain dari faktor-faktor lingkungan kerja seperti faktor motivasi tersedianya lingkungan yg siap pakai.
3. Produktifitas kerja karyawan bagian produksi , lokasi kerja maupun di luar lokasi kerja seharusnya , perusahaan seharusnya memperhatikan setiap kebutuhan materil maupun non materil.

DAFTAR PUSTAKA

- Anonim. *journal.unj.ac.id/unj/index.php/jpeb/article/download/1934/154hp/jpeb.63*. DOI: doi.org/10.21009/JPEB.005.1.5 di akses 24 januari 2018.
- AA, Anwar prabu mangkunegara (2005) *kiat meningkatkan produktifitas kerja*; rineka cipta.
- Handoko, (2000), *manajemen sumber daya manusia edisi dua cetakan ke sebelas*; BPF, Yogyakarta.
- Hasubuan, (2000) *administrative dan operasional, cetakan ke dua*. bumi aksara; Jakarta.
- Henry simamora (2004) *Manajemen sumber daya manusia untuk perusahaan* jakarta : Raja grafindo persada
- J.Ravianto, (1986), *Aspek manusiawi dalam organisasi: terjemahan bakri*: siregar. Erlangga, Jakarta.
- Lgrenberg dalam sinungan, (2003), *behavior in organizations*. New jeseey: prentiece-hall international, inc.
- Mangkunegara ,(2003), *pegaruh linkunga kerja, kepuasan kerja terhadap produktifitas kerja karyawan*,(online), (<https://repository.usd.ac.id> full pdf di akses pada 12 februari 2018).
- Muchdarisyah, (2003). *Manajemen sumber daya manusia*: Surabaya SMMAS
- Nitsimito, (2001), *manajemen personalia gharia Indonesia*: Jakarta
- Pattanayak (2002), *pengaruh lingkungan kerja terhadap produktifitas kerja karyawan bagian produksi*, (online), (<http://media.neliti.com> 33206-ID./ di akses 12februari 2017
- Prawirosentono (2002), *pengruh lingkungan kerja kepuasan kerja terhadap produktifitas kerja karyawan*, (online), ([http//media Neliti.com.id](http://media.Neliti.com.id) di akses 12 februari 2018).
- Pengertian produktifitas yang dirumuskan oleh dewan produktifitas Republik Indonesia tahun 1983* (dalam, ahmad tohardi 2002).
- Sutrisno 2010: *kiat meningkatkan produktifitas kerja Jakarta* : rineka cipta
- Sedarmayanti, (2008). *Manajemen Sumber daya manusia berkualitas*: gamedia pustaka utama Jakarta

S.P.Hasibuan (2003), *administrative dan operasional*), cetakan ketiga.bumi
Aksara, Jakarta

sugyono (2014)*metode penelitian kuantitatif kualitatif dan R&D* Bandung:
alfabeta

Sujarweni dan Endrayanto (2012)*statistika untuk penelitian*: Yogyakarta graha
ilmu

L

A

M

P

I

R

A

N

KOESIONER PENELITIAN

IDENTITAS RESPONDEN

Bapak/Ibu di mohon untuk mengisi daftar isian berikut dengan cara menjawab atau memberikan tanda *checklist* (√) untuk pilihan yang tersedia sesuai dengan keadaan sebenarnya

1. Nama :
2. Umur : () 20-29 () 30-39 () 40- 49 () > 55
3. Jenis Kelamin : Laki-Laki Perempuan
4. Pendidikan : pendidikan Dasar/pertama (SD Dan SMP)
 Pendidikan menengah (SMA Dan SMK)
 Perguruan Tinggi

PETUNJUK PENGISIAN

Bapak/Ibu di mohon memberikan tanggapan atas pertanyaan yang ada pada koesioner ini sesuai dengan keadaan. dan persepsi bapak/ibu tentang lingkungan kerja dan produktifitas kerja bukan berdasarkan pendapat umum atau pendapat prang lain. Berilah tanda checklist (√) pada kolom tersedia di sebelah kanan setiap pertanyaan.

Setiap pertanyaan memiliki alternative jawaban sebagai berikut :

STS = Sangat Tidak Setuju

TS = Tidak Setuju

KS = Kurang Setuju

S = Setuju

SS = Sangat Setuju

Tabel.1 Lingkungan kerja

NO	PERNYATAAN	JAWABAN				
		SS	TS	KS	S	STS
1	Kondisi lingkungan kerja yang jauh dari jalan umum membuat saya giat bekerja					
2	Saya sangat terganggu dengan kebisingan kendaraan di tempat saya bekerja					
3	Saya merasa nyaman bekerja dengan fasilitas yang memadai					
4	Sirkulasi udara di perusahaan sudah mencukupi untuk bekerja					
5	Ruangan di tempat saya bekerja tidak terlalu lembab dan pengap					
6	Perlengkapan yang ada memudahkan dan membantu saya dalam bekerja					
7	Suara mesin pabrik membuat saya tidak fokus dalam pekerjaan					
8	Warna cat tembok perusahaan menambah fokus saya dalam bekerja					
9	Ruangan kerja sudah tertata sesuai dengan bagian bagiannya					
10	Mesin dan peralatan kerja yang disediakan perusahaan terjaga dengan baik sehingga membantu saya dalam bekerja					
11	Saya merasa penerangan yang cukup diperusahaan					

Tabel .2 Produktifitas Kerja

NO	PERNYATAAN	JAWABAN				
		SS	TS	KS	S	TS
1	Saya mampu mampu menyelesaikan pekerjaan yang di tetapkan oleh perusahaan					
2	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan volume kerja yang di tentukan					
3	Saya mempunyai target kinerja yang harus dicapai dalam satu priode					
4	Saya di percaya atasan untuk melakukan tugas karena kualitas kerja yang memuaskan					
5	Saya melakukan pekerjaan dengan hati hati					
6	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan dengan cepat dan dengan hasil yang diharapkan					
7	Saya akan bekerja sesuai dengan tugas saya dan perintah atasan					
8	Perusahaan sangat memperhatikan kualitas barang yang di hasilkan					
9	Pendidikan yang saya miliki membantu saya dalam bekerja					
10	Pekerjaan yang saya tekuni dapat meningkatkan produktifitas saya					
11	Dalam bekerja harus memperhatikan mutu dan bertanggung jawab atas pekerjaan tersebut					

1. Hasil skor koesioner variabel lingkungan kerja

Responden	X1	X2	X3	X4	X5	X6	X7	X8	X9	X10	X11	XT
1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	44
2	5	4	5	4	4	5	4	4	3	5	5	48
3	5	4	5	3	5	5	4	4	3	4	4	46
4	5	4	5	4	4	5	4	4	3	5	4	47
5	4	5	4	4	5	5	4	4	3	4	3	45
6	5	4	4	4	5	5	4	4	3	5	3	46
7	4	5	5	4	5	5	4	4	3	4	4	47
8	4	5	5	4	5	5	4	4	3	3	4	46
9	5	3	5	4	5	5	4	4	3	5	4	47
10	5	5	4	4	4	5	4	4	3	3	4	45
11	5	5	5	4	5	5	4	4	3	4	4	48
12	5	4	5	4	5	5	4	4	3	4	4	47
13	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	55
14	5	5	4	5	5	4	4	3	3	4	4	46
15	4	4	5	3	5	5	4	3	3	4	3	43
16	4	4	5	5	4	5	4	4	3	4	4	46
17	5	4	4	4	5	5	5	4	3	4	4	47
18	5	4	5	4	5	5	5	4	2	5	4	48

19	4	4	5	4	5	5	4	4	2	5	4	46
20	5	5	5	4	4	5	5	4	3	5	4	49
21	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	55
22	4	5	5	4	4	5	4	3	3	5	4	46
23	5	5	5	3	5	4	5	4	3	4	3	46
24	5	5	5	4	5	4	5	3	2	3	4	45
25	4	4	5	5	5	5	5	4	3	4	3	47
26	4	5	5	5	5	4	5	4	3	4	4	48
27	5	5	5	5	5	4	5	4	3	5	3	49
28	4	4	5	5	5	5	5	5	3	3	4	48
29	4	5	5	5	5	4	5	4	2	5	4	48
30	5	5	5	5	5	4	5	5	3	5	3	50
31	5	5	5	5	3	4	4	5	3	5	4	48
32	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	55
33	4	3	5	5	5	5	5	5	3	4	3	47
34	3	5	5	5	5	4	3	4	2	4	3	43
35	5	5	5	5	5	4	4	4	3	4	4	48
36	5	5	5	4	4	5	4	4	3	4	4	47
37	5	5	5	2	5	5	5	5	4	3	3	47
38	5	5	5	4	5	5	5	5	3	4	2	48

39	5	5	5	5	4	4	4	5	3	4	4	48
40	5	5	5	5	5	5	4	5	3	4	4	50
41	5	5	5	5	3	5	4	4	3	4	4	47
42	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	44
43	5	5	5	5	5	5	4	4	3	4	4	49
44	5	2	5	5	5	5	4	4	2	4	4	45
45	4	5	5	5	5	4	4	5	3	5	3	48
46	4	5	4	5	5	5	4	4	2	5	4	47
47	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	55
48	4	4	5	5	5	5	4	5	4	5	4	50
49	4	5	5	5	4	5	5	5	3	3	5	49
50	4	5	4	5	5	5	5	4	3	5	4	49
51	4	5	5	5	5	5	4	5	4	5	4	51
52	4	4	5	5	5	5	4	5	3	5	4	49
53	4	4	5	4	4	4	4	4	3	4	4	44
54	4	5	5	5	5	5	5	5	3	5	4	51
55	4	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	51
56	5	5	5	5	5	4	4	5	3	5	4	50
57	5	5	5	5	5	4	4	5	3	5	3	49
58	4	4	4	5	5	5	4	5	4	5	3	48

59	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	55
60	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	33
61	4	5	5	5	5	4	4	5	4	4	4	49
62	4	5	5	5	5	5	4	5	3	5	5	51
63	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	55
64	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	55
65	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	44
66	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	44
67	4	5	5	5	5	5	5	4	3	4	3	48
68	4	4	5	5	5	4	5	4	3	4	4	47

2. Hasil skor koesoner variabel produktifitas kerja

Responden	Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	Y8	Y9	Y10	Y11	YT
1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	44
2	5	5	5	4	4	4	4	4	5	4	4	48
3	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	46
4	4	5	4	4	4	5	4	3	4	4	4	45
5	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	42
6	4	5	4	4	4	4	5	5	4	5	4	48
7	4	4	4	4	5	4	5	4	4	5	4	47
8	4	3	4	4	4	3	5	4	4	5	4	44

9	4	5	4	4	5	3	4	4	5	4	4	46
10	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	46
11	5	4	5	4	3	5	4	4	5	4	4	47
12	5	4	5	4	5	5	4	4	4	4	4	48
13	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	55
14	5	4	5	4	4	4	5	5	5	5	4	50
15	4	3	4	4	3	4	4	3	4	4	4	41
16	4	5	4	4	4	3	4	4	5	4	4	45
17	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	46
18	4	3	4	4	5	4	4	5	4	4	4	45
19	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	44
20	4	3	4	4	5	4	5	5	4	5	4	47
21	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	55
22	4	4	4	5	5	4	5	4	4	5	5	49
23	4	4	4	5	3	4	4	4	4	4	5	45
24	4	4	4	5	3	5	4	4	4	4	5	46
25	4	4	4	3	4	5	5	3	4	5	3	44
26	4	3	4	4	3	3	4	3	4	4	4	40
27	5	5	5	4	4	4	4	3	4	4	4	46
28	5	5	5	4	4	4	5	4	4	5	4	49

48	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	42
49	5	4	5	4	4	4	5	4	4	5	4	48
50	5	4	5	4	4	3	5	4	4	5	4	47
51	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	3	38
52	4	3	4	4	4	4	5	4	4	5	4	45
53	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	44
54	4	5	4	5	4	4	5	4	4	5	5	49
55	4	4	4	3	5	3	5	4	4	5	3	44
56	4	5	4	5	5	4	5	4	4	5	5	50
57	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	46
58	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	44
59	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	55
60	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	33
61	4	4	4	4	4	3	4	5	4	4	4	44
62	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	5	47
63	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	55
64	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	55
65	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	44
66	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	44
67	5	4	5	4	4	4	5	5	4	5	4	49
68	5	4	5	3	4	5	5	4	4	5	3	47

1. katestik jenis responden

a. berdasarkan jenis kelamin

JENIS KELAMIN

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid PRIA	15	22.1	22.1	22.1
WANITA	53	77.9	77.9	100.0
Total	68	100.0	100.0	

b. umur responden

USIA

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 20-29	15	22.1	22.1	22.1
30-39	31	45.6	45.6	67.6
40-49	22	32.4	32.4	100.0
Total	68	100.0	100.0	

c. pendidikan

PENDIDIKAN

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid SD	54	79.4	79.4	79.4
SMP	12	17.6	17.6	97.1
SMA	2	2.9	2.9	100.0
Total	68	100.0	100.0	

2. Deskripsi Data Penelitian

a. deksripsi variabel lingkungan kerja

X1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	2	2.9	2.9	2.9
	4	31	45.6	45.6	48.5
	5	35	51.5	51.5	100.0
	Total	68	100.0	100.0	

X2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	1	1.5	1.5	1.5
	3	3	4.4	4.4	5.9
	4	21	30.9	30.9	36.8
	5	43	63.2	63.2	100.0
	Total	68	100.0	100.0	

X3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	1	1.5	1.5	1.5
	4	12	17.6	17.6	19.1
	5	55	80.9	80.9	100.0
	Total	68	100.0	100.0	

X4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	1	1.5	1.5	1.5
	3	4	5.9	5.9	7.4
	4	23	33.8	33.8	41.2
	5	40	58.8	58.8	100.0
	Total	68	100.0	100.0	

X5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	3	4.4	4.4	4.4
	4	14	20.6	20.6	25.0
	5	51	75.0	75.0	100.0
	Total	68	100.0	100.0	

X6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	1	1.5	1.5	1.5
	4	21	30.9	30.9	32.4
	5	46	67.6	67.6	100.0
	Total	68	100.0	100.0	

X7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	2	2.9	2.9	2.9
	4	39	57.4	57.4	60.3
	5	27	39.7	39.7	100.0
	Total	68	100.0	100.0	

X8

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	5	7.4	7.4	7.4
	4	37	54.4	54.4	61.8
	5	26	38.2	38.2	100.0
	Total	68	100.0	100.0	

X9

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	7	10.3	10.3	10.3
	3	44	64.7	64.7	75.0
	4	10	14.7	14.7	89.7
	5	7	10.3	10.3	100.0
	Total	68	100.0	100.0	

X10

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	7	10.3	10.3	10.3
	4	31	45.6	45.6	55.9
	5	30	44.1	44.1	100.0
	Total	68	100.0	100.0	

X11

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	1	1.5	1.5	1.5
	3	15	22.1	22.1	23.5
	4	41	60.3	60.3	83.8
	5	11	16.2	16.2	100.0
	Total	68	100.0	100.0	

b. variabel produktifitas kerja

Y1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	3	4.4	4.4	4.4
	4	44	64.7	64.7	69.1
	5	21	30.9	30.9	100.0
	Total	68	100.0	100.0	

Y2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	12	17.6	17.6	17.6
	4	37	54.4	54.4	72.1
	5	19	27.9	27.9	100.0
	Total	68	100.0	100.0	

Y3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	3	4.4	4.4	4.4
	4	44	64.7	64.7	69.1
	5	21	30.9	30.9	100.0
	Total	68	100.0	100.0	

Y4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	7	10.3	10.3	10.3
	4	44	64.7	64.7	75.0
	5	17	25.0	25.0	100.0
	Total	68	100.0	100.0	

Y5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	7	10.3	10.3	10.3
	4	41	60.3	60.3	70.6
	5	20	29.4	29.4	100.0
	Total	68	100.0	100.0	

Y6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	1	1.5	1.5	1.5
	3	11	16.2	16.2	17.6
	4	37	54.4	54.4	72.1
	5	19	27.9	27.9	100.0
	Total	68	100.0	100.0	

Y7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	1	1.5	1.5	1.5
	4	35	51.5	51.5	52.9
	5	32	47.1	47.1	100.0
	Total	68	100.0	100.0	

Y8

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	9	13.2	13.2	13.2
	4	42	61.8	61.8	75.0
	5	17	25.0	25.0	100.0
	Total	68	100.0	100.0	

Y9

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	9	13.2	13.2	13.2
	4	44	64.7	64.7	77.9
	5	15	22.1	22.1	100.0
	Total	68	100.0	100.0	

Y10

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	1	1.5	1.5	1.5
	4	35	51.5	51.5	52.9
	5	32	47.1	47.1	100.0
	Total	68	100.0	100.0	

Y11

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	7	10.3	10.3	10.3
	4	44	64.7	64.7	75.0
	5	17	25.0	25.0	100.0
	Total	68	100.0	100.0	

Y9	Pearson Correlation	.396**	.389**	.396**	.440**	.327**	.195	.440**	.466**	1	.440**	.440**	.691**
	Sig. (2-tailed)	.001	.001	.001	.000	.006	.111	.000	.000		.000	.000	.000
	N	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68
Y10	Pearson Correlation	.357**	.201	.357**	.264*	.422**	.090	1.000**	.384**	.440**	1	.264*	.648**
	Sig. (2-tailed)	.003	.100	.003	.030	.000	.465	.000	.001	.000		.030	.000
	N	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68
Y11	Pearson Correlation	.209	.305*	.209	1.000**	.302*	.296*	.264*	.329**	.440**	.264*	1	.654**
	Sig. (2-tailed)	.087	.011	.087	.000	.012	.014	.030	.006	.000	.030		.000
	N	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68
YT	Pearson Correlation	.704**	.623**	.704**	.654**	.615**	.523**	.648**	.641**	.691**	.648**	.654**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68

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

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

b. uji reabilitas

Correlations

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.758	12

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.729	12

c. Analisis Regresi Linear Sederhana

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
	B	Std. Error	Beta
1 (Constant)	5.561	4.809	
Lingkungan kerja	.851	.100	.723

a. Dependent Variable: YT

d. Uji parsial (Uji t)

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	5.561	4.809		1.156	.252
XT	.851	.100	.723	8.499	.000

a. Dependent Variable: YT

Biografi Penulis



Ahmad muchlis lahir di makassar pada tanggal 19 nopember 1996 dari pasangan suami istri bapak Lira Nonci dan Ibu Sahariah Peneliti adalah Anak Pertama Dari 6 bersaudara. Peneliti sekarang bertempat tinggal di desa bontokaddopepe kecamatan galesong utara kabupaten takalar

Pendidikan yang telah di tempuh oleh peneliti yaitu SD impres bontokaddopepe' lulus tahun 2008, SMP Mts Muhammdiyah Limbung lulus tahun 2011, SMA Negri 1 bontonompo Kab . Gowa lulus tahun 2014, dan tahun 2014 mengikuti program S1 managemen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar dan lulus pada tahun 2018.

Saya sadar penulisan skripsi ini belum sempurna,diharap kepada pembaca agar sekiranya memaklumi penulisan skripsi ini .