

**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN LINGKUNGAN
KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KARYAWAN
PT.DUNIA MARINE PRODUCTS**

MAKASSAR

Diajukan Oleh :

Rosdiana

4517012045



SKRIPSI

Untuk Memenuhi Salah Persyaratan

Guna Memperoleh Gelar

Sarjana

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS BOSOWA**

2021

HALAMAN PENGESAHAN

Judul : Pengaruh Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja
Terhadap Produktivitas Karyawan PT. Dunia Marine
Products Makassar

Nama Mahasiswa : Rosdiana
Stambuk/NIM : 4517012045
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis
Program studi : Manajemen

Telah Disetujui:

Pembimbing I Pembimbing II


DR. H. A. Arifuddin Mane, SE., M.SI
NIDN.0907077003



DR. Lukman Setiawan, S.Si.,PSi.,SE,MM
NIDN.0931127506

Mengetahui dan Mengesahkan:


Sebagai Salah Satu Syarat Memperoleh Gelar

Sarjana Manajemen pada Universitas Bosowa Makassar

Dekan Fakultas Ekonomi
Universitas Bosowa


DR. H. A. Arifuddin Mane, SE., M.SI
NIDN.0907077003

Ketua Program Studi
Manajemen


Indravani Nur, S.Pd.,SE.,M.SI
NIDN. 0905097702

Tanggal Pengesahan

PERNYATAAN KEORSINILAN SKRIPSI

Saya bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Rosdiana
Nim : 4517012045
Jurusan : Manajemen Sumber Daya Manusia
Fakultas : Ekonomi
Judul : Pengaruh Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja
terhadap Produktivitas karyawan PT.Dunia Marine
Products Makassar

Menyatakan bahwa Skripsi yang berjudul: **“Pengaruh Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan PT.Dunia Marine *Products* Makassar”** merupakan karya tulis, seluruh ide yang ada dalam Skripsi ini, kecuali yang saya nyatakan sebagai kutipan, merupakan ide yang saya susun sendiri. Selain itu, tidak ada bagian dari Skripsi ini yang telah saya gunakan sebelumnya untuk memperoleh gelar atau sertifikat akademik.

Jika pernyataan di atas terbukti sebaliknya, maka saya bersedia menerima sanksi yang telah ditetapkan oleh Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Bosowa Makassar.

Makassar, 12 juni 2021

Mahasiswa yang bersangkutan



METERA TEMPER
356AJX388938354
Rosdiana

**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP
PRODUKTIVITAS KARYAWAN PT.DUNIA MARINE *PPRODUCTS*
MAKASSAR**

Oleh:

ROSDIANA

Prodi Manajemen Fakultas Ekonomi

Universitas Bosowa

ABSTRAK

ROSDIANA.2021.Skripsi.Pengaruh Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan PT.Dunia Marine Product Makassar dibimbing oleh DR. H. A. Arifuddin Mane, SE., M.SI dan DR. Lukman Setiawan,S.Si.,PSi.,SE,MM.

Tujuan penelitian adalah untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi dan lingkungan kerja terhadap produktivitas karyawan PT.Dunia Marine *Products* Makassar bagian produksi dengan total 45 orang responden. Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linear berganda, uji validitas, uji reliabilitas, dan uji hipotesis.

Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif. Teknik pengambilan sampel menggunakan sampling jenuh atau sensus. Metode pengumpulan data yang digunakan adalah kuesioner. Data analisis dengan regresi linier berganda dengan bantuan software SPSS 23.

Hasil penelitian dengan uji f, budaya organisasi dan lingkungan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas karyawan PT.Dunia Marine *Products* Makassar. Namun uji t, budaya organisasi secara parsial tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas karyawan PT.Dunia Marine Products Makassar.

Kata Kunci: Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja, Produktivitas Karyawan

**THE EFFECT OF ORGANIZATIONAL CULTURE AND WORK ENVIRONMENT
ON EMPLOYEES PRODUCTIVITY OF PT. DUNIA MARINE
PRODUCTS MAKASSAR**

By:

ROSDIANA

MANAGEMENT STUDY PROGRAM, FACULTY OF ECONOMICS

BOSOWA UNIVERSITY

ABSTRACT

ROSDIANA.2021.Thesis.The influence of organizational culture and Work Environment on employee Productivity at PT.Dunia Marine Products Makassar. Superpised by DR. H.A. Arifuddin Mane, SE., M.Si and DR.Lukman Setiawan,S.Si., PSi., SE., MM

The purpose of the study was to determine the effect of organizational culture and work environment on employee productivity of PT.Dunia Marine Product Makassar in the production division with a total of 45 respondents. The analytical method used in this research is multiple linier regression analysis, validity test, reliability test, and hypothesis testing.

The type of research used in quantitative research. Sampling technique using saturated sampling or cencus. The data collection method used in questionnaire. Data analysis with multiple linear regression with the help of SPSS 23 Software.

The result of the research with the f test, organizational culture and work environment have a significant effect on the productivity of PT.Dunia Marine Products Makassar employees. However, the t test shows that organizational culture partially does not have a significant effect on the productivity of PT.Dunia Marine Products Makassar employees.

Keywords: Organizational Culture, Work empiroment, Employee Productivity

KATA PENGANTAR

Dengan mengucapkan Alhamdulillah segala puji syukur penulis panjatkan kehadirat Allah SWT, segala berkat rahmat dan hidaya-Nya sehingga penyusunan skripsi yang berjudul “PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KARYAWAN PT.DUNIA MARINE *PRODUCTS* MAKASSAR” ini dapat diselesaikan untuk memenuhi salah satu persyaratan dalam menyelesaikan pendidikan pada jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Bosowa Makassar.

Penulis mengucapkan teruma kasih kepadasemua pihak yang telah membantu terselesaikannya skripsi ini.

1. Bapak Rektor Universitas Bosowa Bapak Prof.Ir. Saleh Pallu, M.Eng.
2. Bapak Dr.H.A. Arifuddin Mane, SE.,M.Si., SH., MH selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Bosowa.
3. Ibu Dr. Hj. Herminawaty Abu Bakar SE., M.Si selaku Wakil Dekan 1 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Bosowa.
4. Ibu Indrayani Nur, S.Pd., SE., M.Si selaku selaku Ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Bosowa
5. Kepada Kedua orangtua yang senantiasa memberikan kasih sayang dan dukungan kepada penulis.
6. Kepada Bapak DR. H. A. Arifuddin Mane, SE., M.SI selaku pembimbing I dan bapak DR. Lukman Setiawan, S.Si.,PSi.,SE,MM selaku pembimbing II. Terima kasih atas bimbingannya, arahan, dan pengetahuan baru yang

diberikan kepada penulis selama penyusunan skripsi ini. Terima kasih dan mohon maaf bila ada kesalahan yang penulis telah lakukan.

7. Kepada Karyawan PT.Dunia Marine Product Makassar yang menyambut dan memperkenalkan penulis melakukan penelitian dan membantu penulis selama penelitian.
8. Kepada semua teman-teman Fakultas Ekonomi dan Bisnis Khususnya prodi Manajemen Universitas Bosowa angkatan 2017. Terima Kasih untuk semua suka duka yang telah kita lalui bersama semoga kta semua tetap selalu dalam lindungan-Nya.

Skripsi ini jauh dari kesempurnaan yang diharap baik dari segi teoritis, ataupun dari pembahasannya dan hasil. Hanya degan ketekunan dan kerja keraslah yang menjadikan pendorong penulis untuk dapat menyelesaikan berbagai proses tersebut. Dan adanya bantuan baik berupa moril dan materil dari berbagai pihaklah yang telah memudahkan langkah penulis. sehingga penulis terus berusaha semaksimal mungkin sesuai dengan kemampuannya. Penulis berharap semoga skripsi ini dapat bermanfaat dan semoga Allah SWT memberikan perlindungan untuk kita semua.

Makassar, Agustus 2021

Penulis

DAFTAR ISI

HALAMAN PENGESAHAN	ii
PERNYATAAN KEORSINILAN SKRIPSI.....	iii
ABSTRAK.....	iv
KATA PENGANTAR	vi
DAFTAR ISI.....	viii
DAFTAR TABEL.....	x
DAFTAR GAMBAR.....	xi
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang Masalah.....	1
1.2 Rumusan Masalah	4
1.3 Tujuan Penelitian.....	4
1.4 Kegunaan penelitian	5
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	6
2.1 Kerangka Teori.....	6
2.1.1 Manajemen Sumber Daya Manusia	6
2.1.2 Budaya Organisasi	6
2.1.2.1 Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Budaya Organisasi.....	7
2.1.2.2 Indikator Budaya Organisasi	7
2.1.3 Lingkungan Kerja	8
2.1.3.1 Jenis Lingkungan Kerja	9
2.1.3.2 Manfaat Lingkungan Kerja.....	9
2.1.3.3 Indikator Lingkungan Kerja	9
2.1.4 Produktivitas Kerja	12
2.1.4.1 Pengertian Produktivitas Kerja.....	12
2.1.4.2 Pengukuran Produktivitas.....	14
2.1.4.3 Tujuan Pengukuran Produktivitas.....	15
2.1.4.4 Faktor-faktor Produktivitas Kerja.....	15
2.1.4.5 Indikator Produktivitas Kerja	16
2.2 Penelitian Terdahulu	18

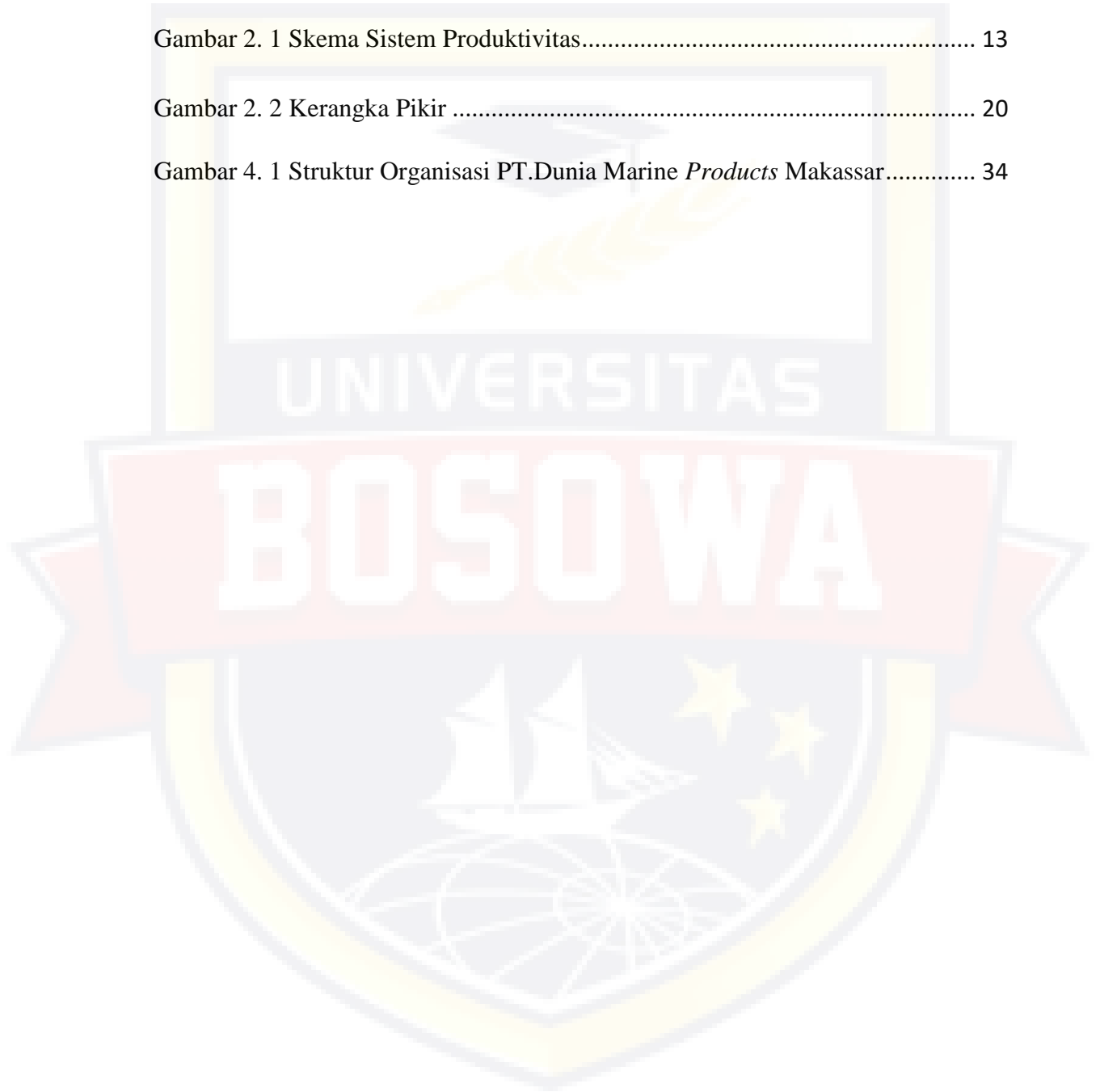
2.3	Kerangka Pikir.....	20
2.4	Hipotesis.....	21
BAB III METODOLOGI PENELITIAN		24
3.1	Daerah Penelitian	24
3.2	Metode Pengumpulan Data	24
3.3	Populasi dan Sampel	25
3.4	Jenis dan Sumber Data	25
3.5	Metode Analisis.....	26
3.5.1	Analisis Data Kuantitatif.....	26
3.5.2	Analisis Regresi Linier Berganda	27
3.6	Defenisi Operasional	27
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....		29
4.1	Gambaran Umum Perusahaan	29
4.1.1	Sejarah Singkat PT.Dunia Marine <i>Products</i> Makassar.....	29
4.1.2	Struktur Organisasi	30
4.1.3	Aktivitas Perusahaan.....	34
4.2	Deskripsi Data	40
4.3	Analisis Data	44
4.3.1	Pengujian Instrumen Penelitian	44
4.3.2	Analisis Regresi Linear Berganda.....	46
4.3.3	Koefisien Determinasi (R²).....	48
4.4	Pembuktian hipotesis.....	48
4.4.1	Hasil Uji t (Parsial)	48
4.4.2	Hasil Uji F Simultan	50
4.5	Pembahasan Hasil Penelitian	51
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN		55
5.1	Kesimpulan.....	55
5.2	Saran.....	55
DAFTAR PUSTAKA		57
LAMPIRAN		

DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu	188
Tabel 3. 1 Klasifikasi Alat Ukur	26
Tabel 4. 1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	40
Tabel 4. 2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	40
Tabel 4. 3 Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja	41
Tabel 4. 4 Deskripsi Jawaban Responden Terhadap Budaya Organisasi	42
Tabel 4. 5 Deskripsi Jawaban Responden Mengenai Lingkungan Kerja	42
Tabel 4. 6 Deskripsi Jawaban Responden Terhadap Produktivitas	43
Tabel 4. 7 Uji Validitas	44
Tabel 4. 8 Uji Reliabilitas	46
Tabel 4. 9 Hasil Uji Olahan Data Regresi.....	47
Tabel 4. 10 Model Summary.....	48
Tabel 4. 11 Uji t	49
Tabel 4. 12 Uji f.....	51

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2. 1 Skema Sistem Produktivitas.....	13
Gambar 2. 2 Kerangka Pikir	20
Gambar 4. 1 Struktur Organisasi PT.Dunia Marine <i>Products</i> Makassar.....	34



BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Kekuatan sumber daya manusia terbentuk oleh karakter atau sifat yang diwujudkan dalam pandangan yang sama dengan SDM yang didalam perusahaan. Produktivitas karyawan akan membawa kemajuan bagi perusahaan untuk mencapai hasil atau *output* yang maksimal dan berkualitas. Tanggungjawab utama dari seorang manajer adalah tingkat produktivitas dan penggunaan sumber daya organisasi, dimana produktivitas menggambarkan produktif tidaknya penggunaan sumber daya organisasi.

Pada dasarnya produktivitas merupakan ukuran atau indeks untuk mengukur keberhasilan seperti barang atau jasa yang relatif terhadap masukan, mencakup bahan, energi, tenaga kerja, atau sumber daya lain yang menghasilkan produk. Produktivitas adalah apakah karyawan merasa menunjukkan kepedulian terhadap kesejahteraan mereka.

Dalam meningkatkan produktivitas, diperlukan karyawan yang benar-benar menjadikan suatu pekerjaan sebagai tanggungjawabnya. Maka budaya organisasi didalam suatu perusahaan haruslah kuat. Budaya organisasi yakni berupa kekuatan sosial yang tidak dapat dilihat tapi mampu mendorong karyawan dalam suatu untuk melakukan kegiatan perusahaan. Ketika berada dalam suatu organisasi maka tanpa disadari dengan sendirinya akan mendalami kebiasaan atau budaya yang ada di dalam organisasinya. Terutama jika karyawan baru agar diterima pada lingkungan tempatnya bekerja, maka harus memahami apa yang

baik dan tidak boleh untuk dilakukan dalam perusahaan atau organisasi tempat bekerja.

Baiknya budaya organisasi akan memudahkan tercapainya tujuan organisasi, sedangkan budaya organisasi yang lemah hanya akan menyulitkan organisasi untuk mencapainya. Menurut Muhammad Basro (2017:5) Budaya organisasi merupakan persepsi bersama yang dianut oleh anggota organisasi sebagai suatu sistem nilai organisasi yang mempengaruhi cara kerja dan perilaku dari pada anggota organisasi, sehingga sistem nilai atau sistem makna tersebut mampu membedakan suatu organisasi dengan organisasi yang lain. Jadi, ketika betul-betul dikelola menjadi alat manajemen akan memengaruhi juga memotivasi para karyawan agar berperilaku baik, dedikatif, dan produktif. Nilai-nilai pada budaya organisasi memang tak terlihat, tapi dapat menjadi faktor untuk meningkatkan efektivitas kerja karyawannya.

Selain budaya organisasi, produktivitas karyawan juga dipengaruhi oleh Lingkungan kerja. Produktivitas dapat bertambah seiring dengan faktor lingkungan tempat bekerja. Menurut Sedarmayanti (2017) definisi lingkungan kerja yaitu semua bahan perkakas dan alat yang berada disekeliling tempat orang bekerja yang dapat memberi pengaruh terhadap metode kerjanya dan peraturan kerja baik untuk diri sendiri ataupun kelompok.

Perusahaan juga harus menjadikan lingkungan kerja aman, nyaman, dan kondusif. kondusif dan aman pada lingkungan kerja dapat memberikan rasa nyaman dapat mendorong seseorang untuk bekerja lebih baik, meskipun lingkungan kerja tidak seperti mesin atau alat produksi yang dapat mengolah

bahan baku menjadi produk perusahaan, tetapi mampu mempengaruhi secara langsung kepada karyawan di perusahaan yang sedang memproduksi. Saat seseorang menyukai lingkungannya bekerja, dapat membuat orang itu lebih merasa nyaman bekerja dan dapat menghabiskan jam kerjanya secara produktif. Sedangkan lingkungan kerja yang kurang mendukung proses produksi maka berpengaruh terhadap menurunnya produktivitas karyawannya.

Demikian halnya pada PT. Dunia Marine *Products* Makassar merupakan salah satu perusahaan perikanan dan kelautan yang sangat dituntut untuk dapat meningkatkan produktivitas pada setiap karyawan. Hal ini dilakukan untuk memenuhi target perusahaan yang telah dibuat dan guna mempertahankan jalannya perusahaan. Salah satu produk yang dihasilkan adalah udang vannamei (*Panaeus vannamei*) dan udang windu (*Panaeus monodon*) dalam bentuk beku menggunakan praktek jaminan kualitas yang didasarkan pada pelaksanaan HACCP (*Hazard Analysis Critical Control Point*) yang menjelaskan bahwa perusahaan ini memiliki produk bebas dari bakteri, parasit, serta logam berat yang dapat merugikan karena berbahaya bagi manusia.

Teknik produksi Frozen Shrimp dilakukan di cold storage ini sampai produk siap ekspor terdiri dari 16 tahapan proses, yaitu : Penerimaan bahan baku, sortasi, Penimbangan, pencucian I, Pemotongan kepala, pencucian II, pengelupasan kulit, pencucian II, penyusunan, pemberian air dingin, pembekuan, pengkacaan, pendeteksi logam, packing/label, penyimpanan beku, pengiriman. Hasil produksi akan di ekspor keluar negeri. Pada pengiriman ini mampu

mengolah 3 ton Udang beku per harinya dan memasarkan produknya sebanyak 7-25 ton/ 1 kali pengiriman dengan tujuan pengiriman Korea.

Berdasarkan latar belakang yang dikemukakan, maka peneliti tertarik melakukan penelitian yang berjudul: “**Pengaruh Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas karyawan PT.Dunia Marine Products Makassar**”.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang tersebut maka penulis dapat merumuskan masalah penelitian sebagai berikut:

1. Apakah budaya organisasi berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan bagian produksi PT.Dunia Marine *Products* Makassar?
2. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap produktivitas karyawan bagian produksi PT.Dunia Marine *Products* Makassar?
3. Apakah budaya organisasi dan lingkungan kerja berpengaruh secara simultan terhadap produktivitas karyawan PT.Dunia Marine *Products* Makassar.

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan dilakukannya penelitian yaitu :

1. Untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi terhadap produktivitas kerja karyawan PT.Dunia Marine *Products* Makassar.
2. Untuk Mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan PT.Dunia Marine *Products* Makassar.

3. Untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi dan lingkungan kerja secara simultan terhadap produktivitas karyawan PT.Dunia Marine *Products* Makassar.

1.4 Kegunaan penelitian

Dengan disusunnya penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat terhadap pihak-pihak yang membutuhkannya, diantaranya:

1. Bagi Perusahaan

Hasil penelitian diharapkan mampu menjadi bahan pertimbangan pimpinan didalam merumuskan kebijakan yang menyangkut budaya organisasi dan lingkungan kerja untuk dapat meningkatkan produktivitas karyawannya.

2. Bagi Penulis

Melatih berpikir secara ilmiah berdasarkan ilmu yang didapatkan selama proses perkuliahan terkhusus yang berkaitan dengan budaya organisasi, lingkungan kerja, dan produktivitas kerja.

3. Bagi Akademis

Dapat menambah informasi dan menambah bahan kajian dalam penelitian selanjutnya mengenai pengaruh budaya organisasi dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Kerangka Teori

2.1.1 Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen yaitu suatu proses guna mendapatkan tujuan dengan bekerja sama melalui orang-orang dan sumber daya organisasi dan yang lain sebagainya (Elbadansya, 2018:1), sedangkan SDM adalah berapa orang yang digerakkan dan bekerja dalam suatu organisasi ataupun perusahaan menjadi sumber perencanaan, penggerak, dan pemikir guna mendapatkan tujuan organisasi itu.

Kesulitan yang akan MSDM hadapi pada masa yang akan datang tentunya tidak seperti keadaan dulu lagi. hambatannya yaitu bagaimanakah menciptakan beragam organisasi dan pengelolaannya menuntut pada keefisienan, keefektifan juga keproduktifan.

2.1.2 Budaya Organisasi

Menurut Muhammad Basro (2017:5) Budaya organisasi merupakan persepsi bersama yang dianut oleh anggota organisasi sebagai suatu sistem nilai organisasi yang mempengaruhi cara kerja dan perilaku dari pada anggota organisasi, sehingga sistem nilai atau sistem makna tersebut mampu membedakan suatu organisasi dengan organisasi yang lainnya. Jadi, ketika betul-betul dikelola menjadi alat manajemen akan memengaruhi juga memotivasi para karyawan agar berperilaku baik, dedikatif, dan produktif. Nilai-nilai pada budaya organisasi memang tak terlihat, tapi dapat menjadi faktor untuk meningkatkan efektivitas kerja karyawannya.

2.1.2.1 Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Budaya Organisasi

a. Pengaruh umum dari luar

Contohnya nilai tukar uang naik ataupun sebaliknya, harga bahan baku naik, semakin tingginya tuntutan UMR, naiknya harga bahan bakar, kenaikan biaya listrik, menurunnya permintaan dan lain-lain.

b. Pengaruh nilai-nilai yang ada di masyarakat

Kesopanan santunan juga kebersihan adalah nilai dan keyakinan yang mendominasi dari masyarakat luas. Situasi diluar berhubungan keyakinan akan lebih gampang untuk diterapkan juga tidak mudah untuk diruntuhkan karena telah adanya budaya organisasi yang sudah tertanam.

c. Faktor-faktor yang spesifik dari organisasi

Perusahaan butuh bersosialisasi dengan lingkungan sekitarnya. Ketika permasalahan luar ataupun yang ada di dalam organisasi dapat diatasi dengan baik. Ketepatan dalam mencari jalan keluar suatu permasalahan adalah dasar menumbuhkan budaya organisasi. Permasalahan internal akan jauh lebih mudah diatasi daripada faktor eksternal.

2.1.2.2 Indikator Budaya Organisasi

Berikut adalah indikator dari budaya organisasi (Edison, dkk,2016:131) yaitu:

1. Kesadaran diri, anggota organisasi penuh kesadaran dalam menyelesaikan pekerjaan guna memperoleh rasa puas dari suatu pekerjaan, mengembangkan diri, mentaati peraturan, dan memberi

pelayanan yang baik serta menawarkan produk dengan kualitas tinggi.

2. Keagresifan, anggota organisasi menemukan hal yang dapat memberikan tantangan tetapi realistis dalam menentukan perencanaan kerja dan strateginya dalam tercapainya tantangan itu dan mengerjakannya dengan semangat yang tinggi.
3. Kepribadian, bersifat ramah, saling menghormati, membuka diri juga sadar akan puasanya kelompok juga menjadikan kepuasan konsumen sebagai tujuan.
4. Performa, seseorang yang mempunyai kualitas, mutu, efisiensi dan kreativitas.
5. Orientasi tim, saling berkomunikasi dan koordinasi secara efektif bekerja sama dengan baik dengan melibatkan setiap anggota yang pada saatnya akan memperoleh kepuasann tinggi juga berkomitmen dalam bekerja.

2.1.3 Lingkungan Kerja

Alat dan bahan yang ada disekitar tempat orang bekerja dan dapat mempengaruhi metode kerja dan peraturan kerjanya baik sebagai individu maupun sebagai kelompok disebut sebagai lingkungan kerja (sedarmayanti ,2017)

2.1.3.1 Jenis Lingkungan Kerja

1. Lingkungan Kerja Fisik

Adalah keseluruhan yang ada disekitar tempat orang bekerja yang dapat memberi pengaruh langsung ataupun secara tidak langsung kepada anggota organisasi.

2. Lingkungan Kerja Non Fisik

Lingkungan nonfisik ialah keseluruhan yang memiliki keterkaitan antara pekerjaan seperti teman kerja, bawahan maupun pimpinan diperusahaan.

2.1.3.2 Manfaat Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja bermanfaat meningkatkan semangat untuk bekerja, sehingga pencapaian dan produktivitas semakin bertambah. adapun hasil yang didapatkan dengan bekerja bersama seorang yang dijadikan motivasi yaitu selesainya pekerjaan dengan tepat, berarti pekerjaan terselesaikan tepat pada waktu yang telah ditentukan. Mendapatkan pencapaian kerja yang baik dan pengawasan akan berkurang sehingga akan semakin meningkatnya semangat kerja.

Saat seseorang menyukai lingkungannya bekerja, dapat membuat orang itu lebih merasa nyaman bekerja dan dapat menghabiskan jam kerjanya secara produktif. Sedangkan lingkungan kerja yang kurang mendukung proses produksi maka berpengaruh terhadap menurunnya produktivitas karyawannya.

2.1.3.3 Indikator Lingkungan Kerja

1. Penerangan/cahaya

Cahaya memiliki pengaruh yang besar dengan karyawan demi memperoleh ketelitian juga kelancaran saat sedang melakukan pekerjaan. Karena

dibutuhkan cahaya tidak terlalu terang tetapi cukup. Kurangnya penerangan akan membuat para karyawan kesulitan dalam menjalankan pekerjaannya. Pekerjaan akan menjadi lambat, terjadinya kesalahan dalam bekerja dan akan mempengaruhi keefisienan dalam bekerja, sehingga untuk mencapai tujuan organisasi menjadi sulit. Penerangan terbagi dua, yakni penerangan sinar matahari dan penerangan buatan seperti lampu. Penerangan akan dibutuhkan karyawan untuk menyelesaikan tugasnya supaya kesalahan dalam bekerja tidak terjadi.

2. Temperatur

Normalnya temperature akan berbeda pada setiap anggota tubuh manusia. Tubuh akan berusaha tetap dalam temperatur yang normal. Tubuh mampu bertahan dengan suhu di atas atau di bawah normal yang terbatas, yakni hanya dapat menyelaraskan dengan perubahan suhu panas yang ada diluar tubuh tidak melebihi 20% dan suhu dingin 35% untuk kondisi normalnya tubuh manusia.

3. Kelembaban

Merupakan berapa banyak air bercampur dengan udara, biasanya dipersentasekan. Suhu, udara bergerak, kecepatan, dan radiasi panas sangat mempengaruhi kelembaban juga berpengaruh dalam tubuh manusia ketika masuk dan keluarnya panas tersebut akan berdampak pada tubuh manusia ketika mendapat dan mengeluarkan panas dari badannya.

4. Sirkulasi Udara

Udara di sekeliling menjadi tidak bersih ketika kadar oksigen didalam udara itu sudah menipis dan juga sudah tercampur dengan polusi atau segala yang

berbahaya bagi keselamatan tubuh. Adanya pepohonan dan Tanaman hijau adalah Sumber dari udara yang sehat.

5. Kebisingan

Kebisingan ialah salah satu masalah yang sulit untuk diatasi yaitu bunyi yang mengganggu pendengaran telinga. Karena pekerjaan sangat dibutuhkan ketelitian dan konsentrasi yang tinggi, jadi kebisingan diharapkan dapat dihindarkan supaya pelaksanaan pekerjaan dikerjakan dengan efisien membuat semakin meningkatnya produktivitas karyawan.

6. Getaran Mekanis

Merupakan getaran yang dipicu karena adanya mesin mekanis, getaran akan menuju ketubuh pekerja dan akan menyebabkan masalah yang tidak diinginkan. Umumnya Getaran mekanis dapat berpengaruh negative terhadap tubuh. Ketika frekwensi alat mekanis beresonansi dengan frekwensi getaran mekanis maka gangguan didalam tubuh tidak dapat dihindari.

7. Bau-bauan

Pencemaran lingkungan juga disebabkan karena adanya bau-bauan disekeliling lokasi bekerja akan sangat mengganggu saat sedang bekerja, menurunnya kepekaan indra penciuman terjadi karena adanya bau-bauan secara terus menerus. Maka perlu dicari solusi untuk menetralkan bau tercium diwilayah bekerja.

8. Tata Warna

Menyesuaikan pewarnaan akan mempengaruhi semangat dalam melakukan pekerjaan. Tata warna saling berhubungan dengan tata dekorasi karena

perasaan dapat dipengaruhi oleh warna. Biasanya pengaruh warna dapat memunculkan perasaan bahagia, semangat. Karna warna mampu merangsang perasaan seseorang.

9. Dekorasi

Dekorasi yang baik juga dapat mempengaruhi semangat dalam bekerja juga melancarkan pekerjaan karena dapat mengatur tata letak, warna, perabotan dalam bekerja.

10. Musik

Lagu yang iramanya sesuai dengan waktu, tempat, dan suasana mampu membangkitkan semangat karyawan dalam bekerja. Sehingga musikpun harus sesuai suasana kerja agar tidak menjadi gangguan disaat bekerja.

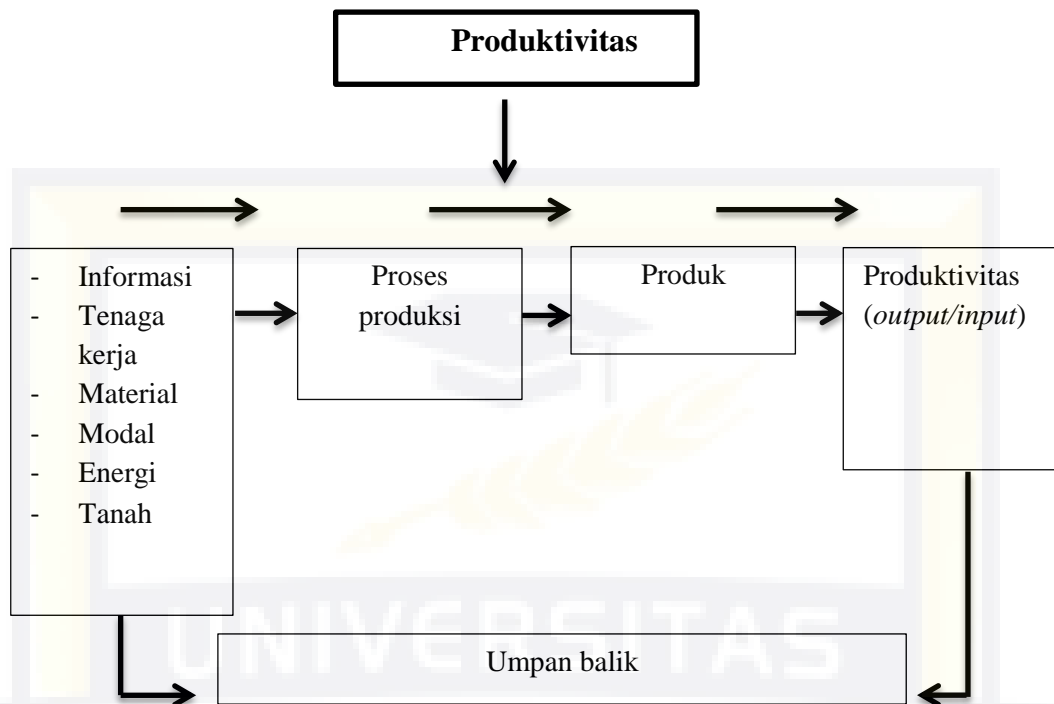
11. Keamanan

Upaya untuk menjaga keamanan dapat dilakukan dengan bantuan Satuan Keamanan atau SATPAM.

2.1.4 Produktivitas Kerja

2.1.4.1 Pengertian Produktivitas Kerja

Produktivitas yakni sebagai hubungan dengan output (barang dan jasa) terhadap input (uang, bahan dan tenaga kerja). Pengukuran efisiensi produktif. Suatu perbandingan antara hasil keluaran dan masukan disebut sebagai produktivitas. Masukan biasanya terdiri dari tenaga kerja dan keluaran menggunakan nilai, bentuk juga kesatuan fisik sebagai ukurannya.



Gambar 2. 1 Skema Sistem Produktivitas

Produktivitas adalah apakah karyawan merasa menunjukkan kepedulian terhadap kesejahteraan mereka“(Johnson, Robertson, and Cooper 2018).

Produktivitas sangat penting dalam organisasi guna tercapainya tujuan yang sudah ditentukan. Persyaratan kerja yang harus dimaksimalkan ialah Produktivitas kerja karyawan guna mencapai tujuan perusahaan yakni ketika melaksanakannya, produktivitas kerja terletak pada faktor manusia sebagai yang menjalankan pekerjaannya. Maka, manusia mempunyai bagian terpenting terutama ketika ingin mendapatkan hasil yang sesuai dengan tujuan dari organisasi, karena sesempurna apapun alat pekerjaan jika tenaga manusia tidak ada maka tidak akan terjadi produksi.

2.1.4.2 Pengukuran Produktivitas

Produktivitas karyawan sangat mempengaruhi tujuan yang telah ditargetkan suatu organisasi. Oleh karenanya, suatu organisasi wajib mengukur tinggi atau rendahnya produktivitas kerja pada karyawan guna mengetahui pekerjaannya secara objektif dan akurat maka pentingnya dilakukan pengukuran tingkat produktif pada pekerjaan karyawan.

Dharma mempunyai pendapat bagaimana agar pengukuran produktivitas tidaknya kerja, sehingga dapat mempertimbangkan beberapa hal sebagai berikut:

1. Kuantitas
2. Kualitas
3. Ketepatan waktu

Mengetahui seberapa tingginya efisiensi juga efektifitas kerja karyawan dalam menciptakan produk maka dibutuhkannya pengukuran produktivitas.

Rumus dari produktivitas kerja adalah sebagai berikut::

$$\text{Produktivitas Tenaga kerja} = \frac{\text{Hasil Sebenarnya}}{\text{Total hari kerja sebenarnya}}$$

Keterangan:

1. Hasil sebenarnya merupakan hasil *actual* perperiode yang sudah ditentukan
2. Total hari kerja sebenarnya yaitu diperoleh antara banyaknya karyawan pada suatu waktu yang telah ditentukan dikalikan hasil kerja aktif pada waktu tersebut.

Dalam usaha mengukur tingkat kemampuan karyawan ketika menciptakan suatu produk yang lebih diukur dengan menggunakan waktu dan output.

2.1.4.3 Tujuan Pengukuran Produktivitas

1. Mengetahui jenis-jenis rasio yang dipergunakan dan diantaranya bermacam-macam produktivitas nilai
2. Melakukan penilaian.
3. Dalam merencanakan sumber daya akan lebih efisien juga efektif ketika produktivitas diukur dalam segi perencanaan jangka cepat dan perencanaan jangka lama.
4. Mengorganisasikan tujuan ekonomis dan nonekonomis suatu perusahaan.
5. Merencanakan tingkat yang akan ditargetkan pada produktivitas pada masa depan dapat dimodifikasi sesuai informasi pengukuran tingkat produktivitas sekarang.
6. Menyediakan informasi yang memiliki manfaat saat membandingkan tingkat produktivitas antara organisasi perusahaan yang bergerak dibidang yang sama serta bermanfaat untuk informasi produktivitas industri ditingkat nasional ataupun mendunia.
7. Membuat persaingan yang kompetitif dan berusaha untuk meningkatkan produktivitas secara terus-menerus

2.1.4.4 Faktor-faktor Produktivitas Kerja

Dalam menentukan suatu usaha adanya faktor produktivitas menjadi peranan yang penting. Faktor-faktor produktivitas tersebut adalah:

1. Pengetahuan (*Knowledge*)

Hasil dari proses pendidikan yang didapatkan melalui formal ataupun non-formal dan memberi peran pada setiap orang didalam memecahkan permasalahan,

menciptakan, juga ketika menentukan atau dapat menyelesaikan pekerjaan dengan tepat sehingga bertindak secara produktif.

2. Keterampilan (*Skill*)

Mampu dan menguasai teknis operasional dalam suatu bidang tertentu disebut dengan keterampilan, yang didapatkan setelah adanya pembelajaran serta pelatihan. Karyawan dalam suatu organisasi akan bertindak produktif Ketika memiliki keterampilan.

3. Sikap (*attitude*) dan Perilaku (*behaviors*)

Attitude mempunyai hubungan erat dengan kebiasaan dan perilaku. Ketika sifat seorang karyawan baik, maka diikuti perilaku kerja yang baik pula. Doleh karena itu, perilaku manusia tergantung daripada sikap yang sudah ditanamkan dalam diri sehingga karyawan mampu mewujudkan pekerjaan secara efektif.

4. Kemampuan (*Abilities*)

Kompetensi yang ada pada seorang karyawan, keterampilan, juga pengetahuan merupakan faktor yang membentuk kemampuan, begitupun seorang yang memiliki keterampilan dibarengi pengetahuan yang tinggi diharapkan juga kemampuan yang dimiliki juga tinggi.

2.1.4.5 Indikator Produktivitas Kerja

Pekerjaan dapat terselesaikan baik secara efektif maupun efisien jika adanya produktivitas kerja pada setiap karyawan, sehingga dapat mencapai tujuan yang berusaha untuk dicapai didalam organisasi tersebut. Untuk mengukur produktivitas kerja dibutuhkan beberapa indikator (Sutrisno, 2015: 104-105), antara lain:

1. Kemampuan

Memiliki kemampuan dalam mengerjakan pekerjaan. kemampuan anggota karyawan disesuaikan keterampilan yang ada juga sifat profesional seorang saat bekerja dapat memberi kekuatan saat melaksanakan pekerjaan yang di tugaskannya.

2. Meningkatkan Hasil yang Dicapai

Sesuatu yang didapatkan oleh seorang yang sedang melakukan ataupun memiliki pencapaian dari pekerjaan itu disebut dengan hasil. Maka, dapat dimanfaatkan produktivitas setiap karyawan dalam suatu pekerjaan tersebut untuk mendapatkan suatu hasil.

3. Semangat Kerja

Semngat kerja adalah berusaha untuk lebih giat daripada yang lalu. Indicator ini bisa terlihat pada etos pekerjaan yang akan tercapai pada hari mendatang.

4. Pengembangan Diri

Meningkatkan kemampuan dalam bekerja juga disebut dengan pengembangan diri. Untuk mengembangkan diri didorong jika melihat adanya rintangan dan harapan. Karena rintangan yang besar akan membuat semakin berkembangnya kemampuan. Dan juga jika harapan menjadi lebih baik kepada setiap karyawan maka berefek pada kemauan karyawan guna dapat menambah kemampuannya.

5. Mutu

Mutu adalah pencapaian karyawan melibatkan kualitas pekerjaan. Jadi dengan menaikkan mutu guna mendapatkan pencapaian yang lebih yang pada waktunya akan sangat diperlukan baik untuk individu maupun organisasi.

6. Efisiensi

Dengan membandingkan pencapaian dengan keseluruhan penggunaan sumberdaya disebut dengan efisiensi. Pemasukan dan keluarann adalah salah satu faktor produktivitas yang berpengaruh secara positif untuk organisasi.

2.2 Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu dapat dijadikan bahan perbandingan dengan penelitian yang akan dilakukan.

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

No.	Nama/Judul	Variabel	Metode Analisis	Hasil
1	Lilis suryani (2020).	Lingkungan Kerja (X) dan Produktivitas Kerja (Y)	Analisis regresi linear sederhana	Lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan kepada produktivitas karyawan PT.Indo Sepadan Jaya PMKS Tanjung Asinan Agri
2	Ade Resta Yunita dan Romat Soragih (2019).	Budaya Organisasi (X ₁), Lingkungan Kerja (X ₂), dan Produktivitas Karyawan (Y)	Analisis regresi linear berganda	budaya organisasi dan lingkungan kerja berpengaruh secara parsial dan signifikan terhadap produktivitas kerjs karyawan

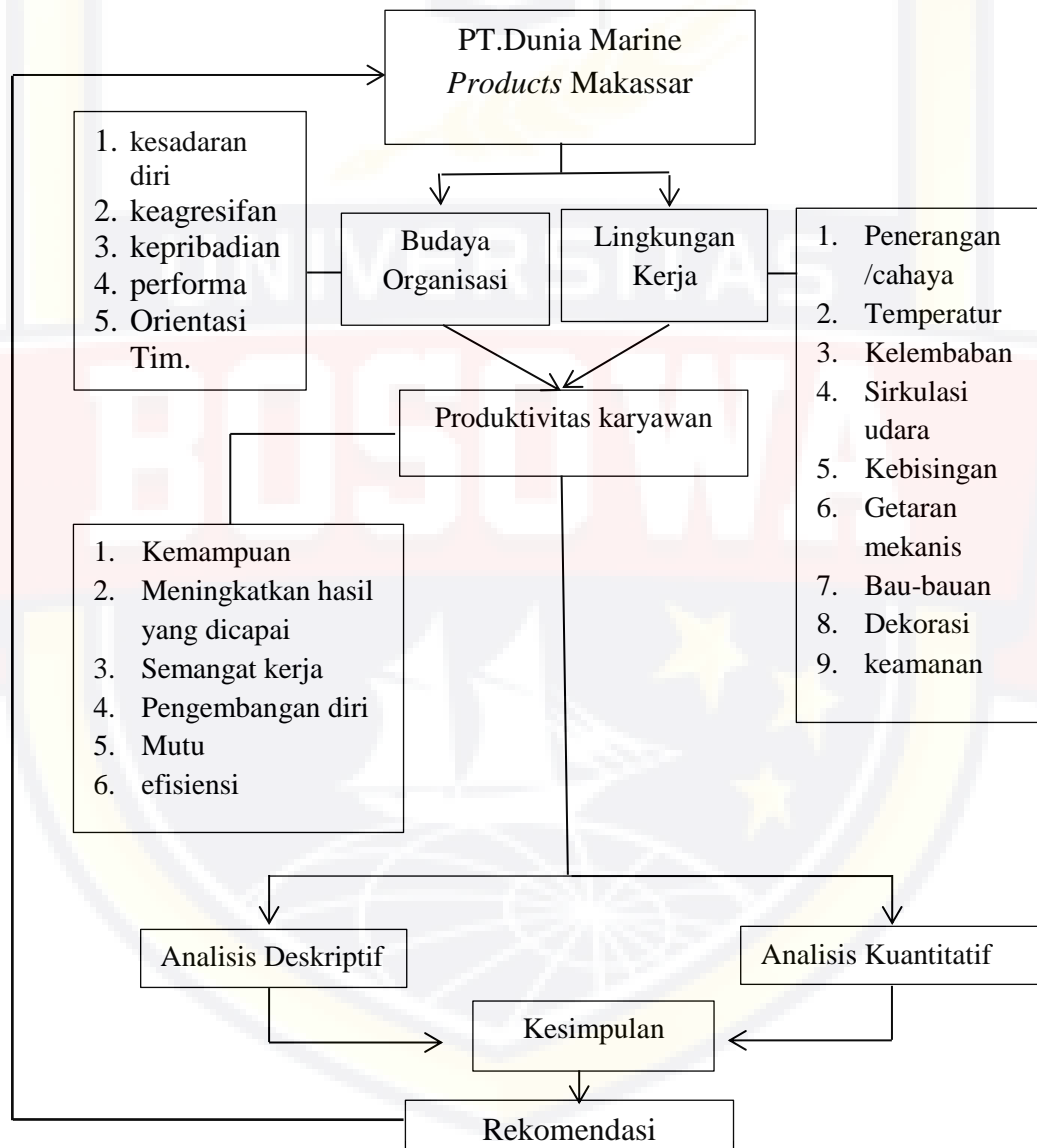
3	Suliana (2018).	Variabel Budaya Organisasi (X_1), Lingkungan Kerja (X_2) dan Produktivitas Kerja (Y)	Metode analisis regresi linear berganda	Memiliki pengaruh secara parsial budaya organisasi dan lingkungan kerja kepada produktivitas kerja karyawan PT.Ivo Mas Tunggal Ujung Mill Kandis Kabupaten Siak.
---	-----------------	--	---	--

Sumber: Diolah dari berbagai referensi



2.3 Kerangka Pikir

Kerangka pikir ialah sebuah bentuk ataupun gambaran berupa konsep yang berisi penjelasan tentang hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen. Maka kerangka pikir disajikan dalam gambar berikut:



Gambar 2. 2 Kerangka Pikir

2.4 Hipotesis

Hipotesis ialah penjelasan sementara atau proposisi tentative bahwa ada hubungan dua variabel atau lebih (Azkari Zakariah, Vivi Avriana, dan M.Zakariah, 2020:24). Berikut adalah hipotesis yang dikemukakan dalam penelitian ini, diantaranya:

- H1: Diduga berpengaruh positif yang signifikan antara budaya organisasi (X_1) terhadap produktivitas karyawan bagian produksi (Y)
- H2: Diduga berpengaruh yang positif dan signifikan antara lingkungan kerja (X_2) terhadap produktivitas karyawan bagian produksi (Y)
- H3: Diduga Budaya organisasi (X_1) dan Lingkungan kerja (X_2) berpengaruh secara parsial terhadap produktivitas karyawan bagian produksi (Y)

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

3.1 Daerah Penelitian

PT.Dunia Marine *Products* Makassar yaitu tempat penelitian yang Berlokasi di Jl.Kima 3 kav 4 B, kecamatan biringkanaya, daya, Makassar. Merupakan tempat dilaksanakan kegiatan penelitian penulis.

3.2 Metode Pengumpulan Data

Peneliti mengumpulkan data menggunakan tiga cara:

1. Observasi

Pencatatan dan pengamatan yang sistematis terhadap kepada yang hendak diteliti (Hengki Wijaya:2016:22). Pengamatan langsung adalah teknik mengumpulkan data dengan memperhatikan secara langsung situasi dilapangn atau lokasi perusahaan yang diteliti.

2. Kuesioner

Kuesioner atau angket yaitu cara mengumpulkan data dengan memberikan pernyataan dalam bentuk kuesioner lalu dibagikan kepada responden yang akan dijawab berdasarkan keinginan secara independen tanpa paksaan paksaan.

3. Studi Pustaka

Pengumpulan data yang bersumber dari jurnal, internet, dan buku untuk menunjang peneliti menyelesaikan penelitian.

3.3 Populasi dan Sampel

3.3.1 Populasi

keseluruh atau total subjek penelitian yang juga berupa orang, benda, ataupun sesuatu yang bisa memperoleh ataupun memberi informasi disebut dengan populasi. seluruh objek penelitian dikatakan sebagai populasi. Populasi yang terdapat pada penelitian ini di PT.Dunia Marine *Products* Makassar berjumlah 45 karyawan pada bagian produksi.

3.3.2 Sampel

Sebagian dari keseluruhan objek yang akan diteliti dan dapat menjadi wakil dari populasi disebut sampel penelitian.

Populasi dalam penelitian ini memiliki responden kurang dari 100 responden, yaitu 45 orang responden, jadi penulis menjadikan seluruh jumlah populasi pada bagian produksi PT.Dunia Marine *Products* Makassar. Dengan menggunakan seluruh populasi pada sampel penelitian disebut sebagai teknik sampel jenuh atau sensus.

3.4 Jenis dan Sumber Data

Data kuantitatif yaitu data yang bisa diukur dan dihitung langsung sebagai variabel angka atau bilangan. Sumber data menggunakan data sekunder dan data primer.

1. Data primer

Data primer ialah data yang didapatkan dari penelitian secara langsung dengan memberi pernyataan dalam bentuk kuesioner agar mengetahui tanggapan

karyawan yang berhubungan variabel independen budaya organisasi (X1) dan lingkungan kerja (X2) maupun variabel dependen produktivitas karyawan (Y).

2. Data sekunder

Data diperoleh secara tidak langsung melalui buku bacaan yang terkait dengan variabel yang diteliti, data yang diperoleh dari internet, dan jurnal-jurnal yang ada.

3.5 Metode Analisis

3.5.1 Analisis Data Kuantitatif

Ketika menganalisis data yang diperoleh, penulis memakai metode analisis kuantitatif, yaitu setelah terkumpulnya seluruh data dari responden penelitian dan sumber data-data lainnya terkumpulkan lalu akan diterapkan teknik menganalisis data dengan statistik.

Pengukuran variabel-variabel yang ada dalam model analisis penelitian yang dilakukan berdasarkan jawaban dari pernyataan yang telah dibagikan melalui kuesioner yang bersifat dekriptif, lalu diberikan angka guna menjadi penelitian kuantitatif, untuk setiap pernyataan ditentukan nilai berdasarkan metode *Skala Likert*. Skala likert diberikan beberapa butir pernyataan yang dapat mengukur perilaku individual dengan memberi respon pada 5 pilihan angka disetiap pernyataan.

Tabel 3. 1 Klasifikasi Alat Ukur

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

Sumber: Johar Arifin (2017)

3.5.2 Analisis Regresi Linier Berganda

Regresi Linear Berganda ialah metode statistik yang dipakai guna mengetahui pengaruh antara variabel bebas dan variabel terikat. Analisis regresi linier memberi kemudahan untuk para penggunanya dengan memasukkan lebih dari satu variabel, berikut persamaannya :

$$Y = a + b_1x_1 + b_2X_2 + e$$

Keterangan:

Y : Produktivitas kerja

a : Konstanta

b₁,b₂ : Koefisien Regresi

X₁ : Budaya Organisasi

X₂ : Lingkungan Kerja

e : Tingkat Kesalahan.

Uji hipotesis dalam penelitian ini menggunakan uji t, uji f (simultan), dan Koefisien determinas (R^2). Penelitian ini diolah dengan program SPSS untuk mengolah dan menganalisis data.

3.6 Defenisi Operasional

- a. Budaya organisasi sebagai variabel bebas (X₁). Budaya organisasi merupakan pemahaman bersama dianut oleh setiap karyawan PT.Dunia Marine *Products* Makassar sebagai suatu sistem nilai perusahaan yang dianut oleh karyawan,mampu mempengaruhi perilaku dan cara bekerja karyawannya. Adapun indikator yang dipelajari adalah kesadaran diri, keagresifan, kesadaran diri, performa, orientasi tim dan kepribadian.

- b. Lingkungan kerja sebagai variabel bebas (X_2). Lingkungan kerja merupakan seluruh alat dan bahan yang ada disekeliling tempat bekerja dapat mempengaruhi metode kerja karyawannya dan peraturan kerja karyawan. Adapun indikator yang dipelajari adalah penerangan/cahaya, sirkulasi udara, keamanan, suhu udara/temperature, kebisingan, baubauan, tata warna, dan keamanan.
- c. Produktivitas kerja karyawan dijadikan sebagai variabel terikat (Y). Produktivitas dapat diartikan perbandingan antara hasil pekerjaan karyawan dengan pekerjaan yang telah dilakukan. Adapun Indikator yang dipelajari yaitu meningkatkan hasil yang ingin dicapai, mutu, semangat kerja, kemampuan, efisiensi dan pengembangan diri.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Umum Perusahaan

4.1.1 Sejarah Singkat PT.Dunia Marine *Products* Makassar

Awal berdirinya PT.Dunia Marine *Products* Makassar bernama PT Tae Ho Bumi Abadi ialah perusahaan yang bergerak pada bidang Usaha Industri olahan makanan Hasil Laut (*Frozen Fish*). Perusahaan ini berdiri pada tgl 11 Desember 2000, pertama kali didirikan oleh Tae Ho Co., LTD dan Mo Kyung Hwan yang berasal dari Korea dan resmi beroperasi pada bulan Desember 2000 di jalan KIMA 3 Kav. 4B Makassar dengan tujuan Pemasaran Korea.

PT. Tae Ho Bumi Abadi Makassar berdiri secara sah dengan berbentuk badan hukum Perseroan Terbatas (PT) pada tanggal 25 Oktober 2001 dan no.sk C-11547 HT.01.01 Tahun 2001 diresmikan oleh kementerian Hukum dan HAM. Pertama ditetapkan bahwa Mo Kyun Hwang sebagai Presiden Direktur PT. Tae Ho Bumi Abadi Makassar ± 7 tahun lamanya.

Pada tanggal 27 Juli 2009, terjadi perubahan nama perusahaan menjadi PT. Dunia Marine *Products* Makassar yang ditetapkan bahwa pemberhentian Mo Kyun Hwang sebagai Presiden Direktur, dan digantikan oleh Jung Ki Hwang selama 1 tahun. Selanjutnya pada tanggal 15 Desember 2010 pemberhentian Jung Ki Hwang dan digantikan oleh Drs. Syamsuddin Nawir sebagai Direktur perusahaan selama ±4 tahun lamanya dan digantikan oleh Abdul Muis, AMD sebagai Direktur mulai pada bulan Mei 2014 sampai sekarang.

Salah satu produk yang dihasilkan PT.Dunia Marine *Products* Makassar yaitu udang vannamei (*Penaeus vannamei*) dan udang windu (*Panneus monodon*)

dalam bentuk udang beku menggunakan praktek jaminan kualitas yang didasarkan pada pelaksanaan HACCP (*Hazard Analysis Critical Control Point*) dari Kementerian Perikanan dan Kelautan Republik Indonesia, yang menjelaskan bahwa perusahaan ini memiliki produk bebas dari bakteri, parasit, serta logam berat yang dapat merugikan karena berbahaya bagi manusia.

Visi Dan Misi dari PT. Dunia Marine Product adalah sebagai berikut:

1. Menjadi pelopor dalam mengekspor produk pangan khususnya udang, cephalopod, ikan demersal, ikan plagic dan telur ikan terbang kering.
2. Mempromosikan produk terbaik dengan meningkatkan kualitas dan keamanan serta kepuasan pelanggan.
3. Mempromosikan dan mewujudkan Indonesia sebagai produsen negara pengekspor terbesar.

4.1.2 Struktur Organisasi

Kerangka antara hubungan dari setiap divisi perusahaan yang telah ada tugasnya, tanggung jawabnya, dan wewenangnya masing-masing juga disebut dengan struktur organisasi.

Pada suatu perusahaan masing-masing karyawan mulai dari tingkat manajemen paling bawah sampai tingkat paling atas mempunyai batas-batas kewenangan, tugasnya dan tanggung jawabnya masing-masing. Hal tersebut dapat terlihat jelas dari fungsi dan tugas masing-masing karyawan. Bentuk struktur organisasi pada PT. Dunia Marine *Product* Makassar adalah berbentuk garis lurus (lini), dimana struktur organisasinya diperintah dari atas dengan usulan dari bawah.

Organisasi terdiri dari sejumlah tingkatan hierarki yang masing-masing meliputi diferinsiasi kepemimpinan. Garis-garis penghubung pada tingkatan adalah kekuasaan. Berikut ini masing-masing wewenang dan tugas pada PT.Dunia Marine Products Makassar :

1. Direktur

- a. Memimpin perusahaan
- b. Menentukan kebijakan-kebijakan perusahaan
- c. Memiliki wewenang untuk menaikkan jabatan, menggantikan, dan memecat karyawan atau pekerjanya.
- d. Membuat ketetapan operasional perusahaan dalam jangka pendek

2. Manajemen Administrasi (*Personalia*) dan keuangan

Dalam satu departemen ini menaungi dua bagian yaitu bagian administrasi dan keuangan, adapun tugas dari Personalia adalah sebagai berikut :

- a. menyediakan SDM yang berkualitas yang mampu dan bisa melakukan kegiatan dalam perusahaan secara profesional.
- b. Merencanakan, mengkordinasi, memegang kendali dan megawasi setiap kegiatan operasional, mempertanggung jawabkan anggaran operasional dan pembelian.
- c. Memberi laporan tentang penanganan mutu raw material operasional.
- d. Bertanggungjawab dengan seluruh yang berhubungan dengan kendaraan perusahaan.

e. Bertanggungjawab dengan keamanan pada setiap lokasi kerja yang dilakukan oleh SATPAM.

f. Menangani pajak perusahaan, Administrasi kantor , dan Memberi upah kepada *Supplier*.

3. Manager penerimaan bahan baku

Adapun tugas dari manajemen penerimaan bahan baku yaitu:

a. Pengeluaran dan penerimaan bahan baku yang diperoleh dari data perusahaan yang diarsipkan.

4. *Quality control* penerimaan bahan baku

Adapun tugas dari *Quality control* penerimaan bahan baku adalah sebagai berikut :

a. Bertanggungjawab dengan kualitas olahan dipembelian rencana HACCP

b. Mengawasi bahan baku yang baru masuk maupun pada saat proses pengolahan

5. Manajer produksi

Adapun Tugasnya sebagai berikut :

a. Merencanakan produksi dan mengelolanya sesuai tugas lalu dilanjutkan ke Plant Manager

b. Mengontrol dan mengarahkan setiap melakukan aktivitas produksi sampai hasil olahan.

- c. Membuat sistem bekerja agar efisien dan terarah bagi setiap kegiatan dalam proses olahan produk dimulai dari saat menerima raw material hingga dengan proses mengolah bahan baku menjadi produk jadi.
- d. Mengontrol stock barang yang ada di gudang

6. *Mechanical dan electrical Manajer*

Adapun tugas-tugas Mechanical & Electrical Manager adalah sebagai berikut :

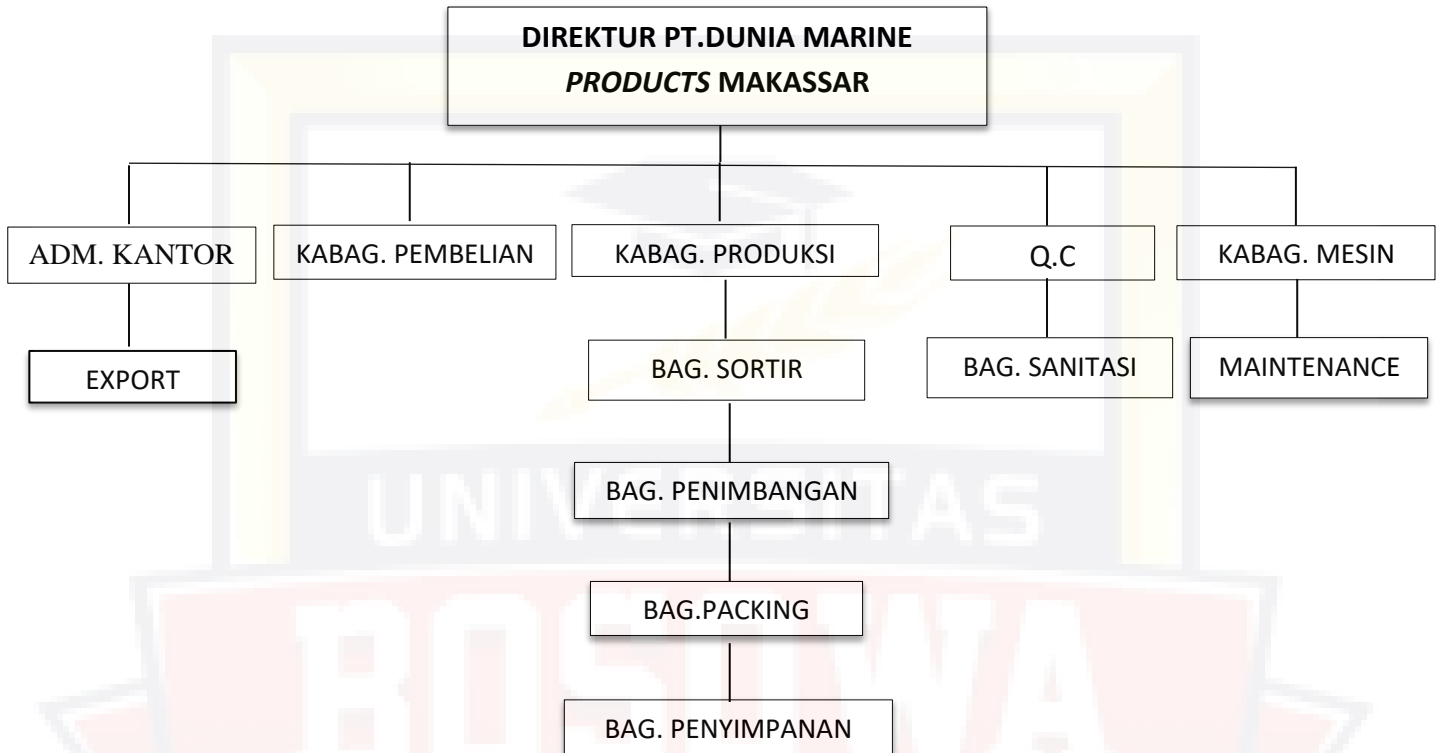
- a. Mengatur/mengarahkan Anggota tim.
- b. Bertanggung jawab terhadap perawatan (mekanik & Elektrik)

7. *Quality control (QC)*

Adapun wewenang *Quality Control*, yaitu:

- a. Mengawasi serta mengontrol semua bahan baku yang masuk ke perusahaan, penanganan pada pabrik sampai produk diekspor.
- b. Mengontrol semua kegiatan proses produksi, mengawasi sanitasi di seluruh tempat yang berhubungan dengan bahan baku.
- c. Menjalankan sistem manual HACCP (*Hazzard Analysis Critical Control Point*) setiap hari.

Gambar 4. 1 Struktur Organisasi PT.Dunia Marine *Products* Makassar



Sumber: PT.Dunia Marine *Products* Makassar

4.1.3 Aktivitas Perusahaan

PT.Dunia Marine *Products* Makassar merupakan perusahaan yang bergerak pada bidang perikanan dan kelautan, yaitu mengolah udang menjadi udang beku dan di kemas lalu di ekspor keluar negeri terkhusus korea. Produk yang di olah adalah Udang Vanmei (*paneus vanname*) dan Udang Windu (*paneus monodon*). Jenis olahan antara lain HO (*Head On*) yaitu udang utuh tanpa perlakuan, HL (*Head Less*) pemotongan kepala udang, PUD (*Peeled Undeveined Deveined*) yaitu pengelupasan kulit udang tanpa menyisahkan kulit udang, dan PTO (*Peeled Tile On*) adalah udang kupas dengan menyisahkan ekor terakhir.

Teknik produksi *Frozen Shrimp* dilakukan di *cold storage* ini sampai produk siap ekspor terdiri dari 16 proses tahapan yaitu:

1. Penerimaan Bahan baku (*receiving*)

Receiving adalah proses penerimaan bahan baku dari berbagai daerah (Pangkep, Maros, dan Malili/Luwu utara) atau supplier yang diperuntukkan ke buyer untuk diolah sesuai dengan standar penerimaan yang berdasarkan pada SNI yang skorsif nilai 8-9 yang meliputi kenampakan, bau, dan tekstur di ruangan *receiving*.

Pada proses ini penanganan udang harus sesegera dan sehati-hati guna untuk mencegah terjadinya peningkatan suhu serta merusak kulit. Perlakuan pertama yang dilakukan yaitu pengecekan suhu yang sesuai penerapan rantai dingin ($\leq 50^{\circ}\text{C}$).

2. Sortasi Produksi (*sortation production*)

Pada proses sortir produksi bertujuan untuk mendapatkan hasil yang sama, dalam kesegaran, ukuran, jenis, dan juga mutunya. Sehingga proses sortasi ini dilakukan berkali-kali. Pada penentuan size harus dilakukan dengan cepat dengan pengawasan sanitasi, karyawan, serta peralatan dalam penentuan size produksi sesuai permintaan *buyer*.

3. Penimbangan I (*Weighing I*)

Pada proses penimbangan ini bertujuan untuk mendapatkan produk yang sesuai berat yang telah ditentukan oleh *buyer* dan menghindari kontaminasi dengan prosedur peralatan sanitasi dibersihkan sebelum, selama, dan setelah proses penimbangan dilakukan. Hal ini dikarenakan jika terjadi kesalahan

penimbangan tidak sesuai, maka dilakukan penimbangan ulang untuk menghindari kesalahan pada saat penimbangan

4. Pencucian II (*Washing II*)

Proses ini bertujuan untuk mendapatkan produk yang bersih dan bebas dari bakteri *Phatogen*. Dalam prosedur ini udang dicuci dengan air yang mengalir dengan suhu air $\leq 5^{\circ}\text{C}$ dan pengecekan temperature air selalu diperiksa, jika suhu air berkurang maka akan dilakukan penambahan es agar suhu tetap stabil.

5. Pemotongan Kepala (*Deheading*)

Bagian tubuh udang dipisahkan dengan bagian kepala dilakukan dengan bersih, hati-hati dan dalam keadaan dingin.

6. Pencucian III (*Washing III*)

Dalam proses ini udang dicuci kembali agar mendapatkan produk yang bersih dan bebas dari bakteri *phatogen*, pencucian kembali dilakukan karena telah melalui proses pemotogan kepala udang. Hal tersebut dilakukan untuk menghindari bau dan sisa-sisa kotoran pemotongan kepala udang.

7. Pengelupasan kulit (*Peeling*)

Untuk mendapatkan produk yang sesuai dengan standar *Peelid Tail On* (PTO) udang kupas dengan menyisahkan ekor terakhir dan *Peelid Un Deveined* (PUD) pengelupasan udang tanpa menyisahkan kulit udang. Dilakukan pengelupasan dengan cepat, bersih, dan hati-hati dan dingin agar daging dan tekstur udang tidak rusak dan hancur. Untuk memudahkan pengelupasan kulit, suhu udang harus diperhatikan dan tahap ini selalu diperiksa untuk menghindari adanya udang yang dikupas belum sempurna

8. Pencucian VI (*Washing VII*)

Setiap perlakuan dari proses yang telah dilakukan udang selalu dicuci dengan air mengalir dengan suhu air $\leq 5^{\circ}\text{C}$, pencucian kembali dilakukan karena telah melalui proses pengelupasan kulit udang. Hal tersebut dilakukan untuk menghindari sisa-sisa kotoran dari pengelupasan udang dan mencegah kontaminasi dari karyawan dan peralatan.

9. Penyusunan (*Layring*)

Pada proses ini dilakukan udang baik yang sudah melalui proses pemotongan kepala (HL), pengelupasan kulit udang, dan ekor tersisa (PUD/PTO), maupun udang yang utuh tanpa perlakuan (HO). Akan disusun dengan rapi untuk tetap menjaga kesegaran udang sesuai dengan standar, mutu, dan ukuran yang harus disesuaikan dengan standar buyer dan ketentuan SNI.

10. Pemberian air dingin

Pemberian air dingin dilakukan sebelum udang dibekukan, bertujuan untuk mendapatkan produk semi blok, disamping itu menjaga agar kesegaran udang dan mutu tetap terjaga sampai ketangan konsumen

11. Pembekuan (*Freezing*)

Proses pembekuan di ruang ABF dengan suhu -45°C sampai -50°C selama 5-6 jam untuk mendapatkan suhu produk -18°C . udang yang sudah disusun rapi sesuai dengan size, penempatan udang didalam dipisahkan antara udang tanpa kepala, pengelupasan kulit udang, dan ekor tersisa, maupun udang yang utuh/tanpa perlakuan. Udang yang ada di pan tersebut akan memudahkan dalam pengambilan dan pada saat packing tidak tercampur size nya.

12. Pengkacaan

Pengkacaan adalah proses pengelasan yang memiliki tujuan guna menghindari kekurangan air dari produk itu. Udang yang sudah dibekukan kemudian dikeluarkan dari pan menggunakan semprotan air melalui pipa pralon, dimana pipa itu sudah diberikan lubang yang memudahkan dikeluarkan dari pan. kemudian pengkacaan secara mencelupkan ke dalam tangka yang deiberi air es dengan suhu ($< -8 -10^{\circ}\text{C}$), selanjutnya pencelupan selesai udang ditiriskan lalu dibungkus dengan plastic block bening. Pengglazingan bertujuan untuk menghindari terjadinya kekurangan air ketika penyimpanan sementara udang tidak mengalami banyak penyusutan.

13. Mendeteksi logam

Semua produk akhir dilewatkan pada pendeteksi logam yang diperiksa oleh pencatatan pendeteksian logam oleh QC dengan tujuan untuk mendapatkan produk yang bebas dari serpihan logam. Udang yang terdeteksi mengandung ion logam maka segera hentikan alur produksi (re—produksi) produksi ulang, hal ini ditandai dengan bunyinya alarm pada *metal detector* disertai dengan lampu berubah menjadi merah.

14. Pemberian Label(*Packing*)

Packing adalah proses pengemasan dan proses pemberian label udang menggunakan innear dengan tujuan untuk menghindari produksi dari kontaminasi yang dikelompokkan sesuai size, jenis, kode supplier, dan kualitasnya. Pengemasan merupakan tahap kegiatan yang dilakukan setelah

glazing yang bertujuan membuat produk menjadi menarik dan pembeli menjadi tertarik.

15. Penyimpanan beku (*Cold Storage*)

Setelah proses packing selesai, udang akan disimpan dalam *cold storage* yang bersuhu kisaran -20°C . bertujuan untuk mempertahankan suhu beku udang yang ada di dalam kemasan, sehingga daya tahan akan terjaga. Ruang penyimpanan dingin berupa ruang dengan kapasitas 100 ton. Sebisa mungkin dirapikan seuaikan dengan pembekuan juga suhu udaranya.

16. Pengiriman

Terakhir adalah pengiriman produk yang disesuaikan dengan deadline yang sudah ditentukan pihak konsumen selama memesan produk. Pengiriman dilakukan oleh container dan dalam pengisian container setiap produk masuk dicek terlebih dahulu oleh *Quality Control* perusahaan dan dibagian teknik dilakukan running test terhadap container untuk mengatur suhu mencapai -20°C . pekerjaan dilakukan harus cepat dan cekatan dan kualitas kontinuitas dilakukan terus menerus, suhu dikontrol oleh QC Sebisa mungkin setiap 15 menit ketika pengisian. Petugas mapping melakukan pencatatan mapping diatas container. Setelah produk sudah ada didalam container, produk siap untuk dikirim, pengiriman biasanya dilakukan 4 kali dalam sebulan. Dengan volume satu kali pengiriman rata-rata 6,5 – 7 ton sesuai produk permintaan buyer.

4.2 Deskripsi Data

1. Berdasarkan Jenis Kelamin

Tabel 4. 1

Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

NO	Jenis Kelamin	Jumlah (orang)	Presentase
1	Laki-Laki	17	37,8%
2	Perempuan	28	62,2%
Jumlah		45	100%

Sumber: Data diolah, 2021

Berdasarkan tabel 4.1 karyawan bagian produksi pada PT.Dunia Marine Products Makassar responden laki-laki memiliki jumlah 17 responden (37,8%) dan Responen perempuan berjumlah 28 (62,2%). Tingkat produktivitas kerja yang paling banyak adalah karyawan berjenis kelamin perempuan dan jumlah responden adalah 45 dengan persentasinya 100%.

2. Berdasarkan Usia

Tabel 4. 2

Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Usia

NO	Tingkat Usia	Jumlah (orang)	Presentase(%)
1	18-30 tahun	4	8,8%
2	31-40 tahun	34	75,6%
3	41-50 tahun	7	15,6%
4	< 50 tahun	-	-
Jumlah		45	100%

Sumber: Data diolah, 2021

Berdasarkan tabel 4.2 Karyawan dengan usia 18-30 tahun berjumlah 4 responden (8,8%), usia 31-40 tahun berjumlah 34 responden (75,6%), dan usia 41-50 tahun berjumlah 7 responden (15,6%), dan tidak terdapat karyawan usia diatas 50 tahun. berdasarkan karakteristik usia karyawan, diasumsikan tingkat produktivitas didominasi oleh usi 31-40 tahun sebesar 35 orang (75,6%) dengan keseluruhan responden yang mengisi kuesioner berjumlah 45 responden dengan total persentasenya 100%.

3. Berdasarkan Masa Kerja

Tabel 4. 3

Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

NO	Masa Kerja (Tahun)	Jumlah Responden (orang)	Presentase (%)
1	> 1Tahun	-	-
2	1-5 tahun	5	11,1%
3	6-10 tahun	28	62,2%
4	< 10 tahun	12	26,7%
Jumlah		45	100

Sumber: Data diolah, 2021

Pada tabel 4.3 Tidak terdapat Karyawan lama bekerja dibawah 1 tahun, karyawan lama bekerja 1-5 tahun sebanyak 5 karyawan (11,1%), 6-10 tahun sebanyak 28 karyawan (62,2%), dan karywan dengan lama bekerja di atas 10 tahun berjumlah 12 responden dengan presentase 26,7%. Jadi karakteristik berdasarkan lama bekerja diasumsikan tingkat

produktivitas didominasi oleh masa bekerja 6-10 tahun sebesar 28 orang atau 62,2%.

4. Berdasarkan Jawaban Responden

Tabel 4. 4 Deskripsi Jawaban Responden Terhadap Budaya Organisasi Karyawan

No.	PERNYATAAN	SKOR					JUMLAH
		SS	S	CS	TS	STS	
1	X1.P1	27	18	-	-	-	45
2	X1.P2	9	26	8	2	-	45
3	X1.P3	21	22	2	-	-	45
4	X1.P4	15	26	4	-	-	45
5	X1.P5	9	22	14	-	-	45
6	X1.P6	15	24	6	-	-	45
7	X1.P7	18	26	1	-	-	45

Sumber: Data primer yang diolah, 2021

Hasil tanggapan variabel budaya organisasi dilihat pada tabel 4.4 bahwa sebagian besar responden memberi tanggapan setuju dan tanggapan sangat setuju pada urutan kedua.

Tabel 4. 5 Deskripsi Jawaban Responden Mengenai Lingkungan Kerja Karyawan

No.	PERTANYAAN	SKOR					JUMLAH
		SS	S	CS	TS	STS	
1	X2.P1	21	20	4	-	-	45
2	X2.P2	16	23	6	-	-	45
3	X2.P3	8	19	18	-	-	45
4	X2.P4	16	19	10	-	-	45
5	X2.P5	23	13	9	-	-	45

6	X2.P6	10	23	12	-	-	45
7	X2.P7	17	22	6	-	-	45

Sumber: Data primer yang di olah, 2021

Hasil tanggapan variabel lingkungan kerja dapat dilihat pada tabel 4.5. Menunjukkan bahwa kebanyakan responden memberi tanggapan setuju pada setiap pernyataan dan tanggapan sangat setuju pada urutan kedua.

Tabel 4. 6 Deskripsi Jawaban Responden Terhadap Produktivitas Karyawan

No.	PERTANYAAN	SKOR					JUMLAH
		SS	S	CS	TS	STS	
1	Y.P1	16	22	3	-	-	45
2	Y.P2	12	26	7	-	-	45
3	Y.P3	14	28	3	-	-	45
4	Y.P4	14	28	3	-	-	45
5	Y.P5	20	24	1	-	-	45
6	Y.P6	14	29	2	-	-	45
7	Y.P7	23	22	-	-	-	45
8	Y.P8	16	28	1	-	-	45

Sumber: Data primer yang diolah, 2021

Berdasarkan tabel 4.6 pada variabel produktivitas karyawan (Y) bahwa produktivitas karyawan menunjukkan tanggapan setuju dipilih paling banyak selanjutnya adalah sangat setuju

4.3 Analisis Data

4.3.1 Pengujian Instrumen Penelitian

1. Uji Validitas

Guna mengetahui valid atau tidaknya kuesioner penelitian maka digunakan uji validitas data. Dengan membandingkan nilai r hitung dengan r tabel menggunakan korelasi *Pearson Product Moment*, kriteria untuk pengujian validitas ini yakni apabila r hitung $<$ r tabel maka pernyataan dikatakan valid dan apabila r hitung $>$ r tabel maka pernyataan dinyatakan tidak valid. Cara mendapatkan R tabel dengan rumus:

$$df = N - 2 \quad df = 45 - 2 = 43$$

Keterangan:

df = Degree Of Freedom

N = jumlah sampel

Pengolahan data menggunakan SPSS versi 23 diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 4. 7
Hasil Uji Validitas

Variabel	Item Pernyataan	Corrected Item-Total Corrected	R tabel	keterangan
Budaya Organisasi	X1.1	0,400	0,248	Valid
	X1.2	0,703	0,248	Valid
	X1.3	0,641	0,248	Valid
	X1.4	0,727	0,248	Valid
	X1.5	0,558	0,248	Valid
	X1.6	0,699	0,248	Valid
	X1.7	0,658	0,248	Valid

Lingkungan Kerja	X2.1	0,635	0,248	Valid
	X2.2	0,627	0,248	Valid
	X2.3	0,698	0,248	Valid
	X2.4	0,620	0,248	Valid
	X2.5	0,530	0,248	Valid
	X2.6	0,794	0,248	Valid
	X2.7	0,720	0,248	Valid
Produktivitas Karyawan	Y.1	0,609	0,248	Valid
	Y.2	0,308	0,248	Valid
	Y.3	0,609	0,248	Valid
	Y.4	0,676	0,248	Valid
	Y.5	0,527	0,248	Valid
	Y.6	0,513	0,248	Valid
	Y.7	0,535	0,248	Valid
	Y.8	0,488	0,248	Valid

Sumber: Olahan SPSS, 2021

Berdasarkan tabel diatas, diketahui bahwa seluruh pernyataan pada variabel budaya organisasi, Lingkungan kerja, dan produktivitas karyawan seluruh pernyataan dinyatakan valid, karena memiliki nilai r hitung lebih besar dari r tabel ($r \text{ hitung} > r \text{ tabel}$).

2. Uji Reliabilitas

Reliabilitas ialah suatu ukuran dari konsistensi responden juga kestabilan ketika menjawab pernyataan yang disusun ke dalam bentuk kuesioner. Sebuah kuesioner dapat dikatakan reliabilitas jika nilai r hitung $>$ r tabel dengan tingkat signifikannya 5%, untuk menentukan suatu instrument reliabel atau tidak dapat diketahui dengan kriteria :

1. Kurang dari 0,6 = Reliabilitas kurang baik
2. 0,6 – 0,799 = realibilitas diterima

3. 0,8- 1,0 = realibilitas baik.

Uji reliabilitas yang dilakukan kepada 45 orang responden pada penelitian ini mendapatkan hasil sebagai berikut:

Tabel 4. 8
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	<i>Cronbach's Alpha Based on standardized Item</i>	Keterangan
X1	0,744	diterima
X2	0,781	diterima
Y	0,632	diterima

Sumber: Olahan SPSS, 2021

Hasil pengujian reliabilitas pada tabel 4.8 dengan teknik Cronbach Alpha untuk budaya organisasi (X1) sebesar 0,743 , lingkungan kerja (X2) sebesar 0,781, dan produktivitas karyawan (Y) sebesar 0,628 memiliki nilai koefisien *Cronbach Alpha* > daripada 0,6 sehingga dapat disimpulkan bahwa seluruh variabel dinyatakan reliabel.

4.3.2 Analisis Regresi Linear Berganda

Guna membuktikan hipotesis yang diajukan didalam penelitian ini maka dilakukan Analisi regresi, dengan menganalisis pengaruh variabel bebas (budaya organisasi dan lingkungan kerja) terhadap variabel terikat (produktivitas karyawan), baik secara parsial (uji t) maupun simultan (uji f) juga untuk melakukan uji hipotesis penelitian. Hasil olahan regresi dari 45 orang responden dapat dilihat pada tabel dibawah:

Tabel 4. 9
Hasil Olahan Data Regresi

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	17.701	4.018		4.406	.000
	Budaya Organisasi	.250	.111	.290	2.245	.030
	Lingkungan Kerja	.321	.093	.443	3.431	.001

a. Dependent Variable: Produktivitas Karyawan

Sumber: Data Olahan SPSS, 2021

Berdasarkan hasil perhitungan menggunakan program SPSS versi 23 didapatkan perolehan persamaan regresi linier berganda, yaitu:

$$Y = b_0 + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

$$Y = 17.701 + 0,250X_1 + 0,321X_2 + e$$

Dari persamaan regresi tersebut diberi penjelasan berikut:

1. Nilai konstanta (a) = 17.701

Artinya produktivitas karyawan akan bernilai 17.701 ketika tidak adanya variabel budaya organisasi dan lingkungan kerja.

2. Nilai koefisien X1 = 0,250

jika terjadi kenaikan sebesar 1% pada variabel budaya organisasi maka produktivitas karyawan akan mengalami kenaikan sebesar 0,250% (0,250 X 1%) dengan asumsi budaya organisasi dianggap konstan.

3. Nilai koefisien X2 = 0,321

Jika terjadi kenaikan sebesar 1% pada variabel lingkungan kerja, maka produktivitas karyawan akan mengalami kenaikan 0,321% (0,321 X 1%) dengan asumsi lingkungan kerja dianggap konstan.

Dari hasil persamaan regresi yang telah dikemukakan, maka dapat diketahui bahwa variabel yang paling dominan mempengaruhi produktivitas karyawan PT.Dunia Marine *Product* Makassar adalah variabel lingkungan kerja.

4.3.3 Koefisien Determinasi (R^2)

Untuk mengukur kemampuan model dalam menjelaskan variasi variabel *independent* atau *predictornya* maka dilakukan koefisien determinasi.

Berikut adalah koefisien determinasi :

Tabel 4. 10
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.558 ^a	.312	.279	2.020
a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi				

Sumber:Olahan SPSS, 2021

Berdasarkan tabel 4.10 diatas hasil *R Square* (R^2) = 0,312 yang artinya 31,2% produktivitas karyawan pada PT.Dunia Marine *Products* Makassar dipengaruhi oleh variabel budaya organisasi (X1) dan lingkungan kerja (X2), kemudian sisanya sebesar 68,8% (100%-31,2%) lainnya dipengaruhi oleh faktor-faktor selain variabel X1 dan X2.

4.4 Pembuktian Hipotesis

4.4.1 Hasil Uji t (Parsial)

Uji t dilakukan untuk mengetahui apakah secara individu (parsial) variabel independen mempengaruhi variabel dependen secara signifikan atau tidak . kriteria pengujian yaitu:

1. Jika $t \text{ hitung} > t \text{ table}$ dan $\text{sig} < 0,05$ maka terdapat pengaruh variabel independen terhadap dependen
2. Jika $t \text{ hitung} < t \text{ table}$ dan $\text{sig} > 0,05$ maka tidak terdapat pengaruh variabel independent terhadap variabel dependent.

Cara mendapatkan t tabel yaitu dengan rumus sebagai berikut:

$$T \text{ tabel} = t (a/2 ; n - k - 1)$$

$$T \text{ tabel} = t (0,05/2 ; 45-2-1) = t (00,25 ; 44) = 1.680$$

Keterangan:

a = Tingkat toleransi kesalahan

n = banyaknya sampel

k = Variabel bebas

Hasil olah data menggunakan SPSS versi 23 sebagai berikut:

Tabel 4. 11
Hasil Uji Parsial (Uji T)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	17.701	4.018		4.406	.000
	Budaya Organisasi	.250	.111	.290	2.245	.030
	Lingkungan Kerja	.321	.093	.443	3.431	.001

a. Dependent Variable: Produktivitas Karyawan

Sumber : Olah SPSS, 2021

Berdasarkan tabel 4.11 hasil pengujian statistic dengan SPSS dapat diketahui pengaruh antara variabel independen dan variabel dependen yaitu :

1. Variabel Budaya Organisasi (X1)

Dari hasil data output variabel budaya organisasi diperoleh nilai t hitung = 2.245 > 1.680 dan sig = 0,030 > 0.05 jadi H1 ditolak. Dapat disimpulkan bahwa variabel budaya organisasi tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas karyawan PT.Dunia Marine *Products* Makassar.

2. Variabel Lingkungan kerja (X2)

Pada variabel Lingkungan kerja diperoleh nilai t hitung = 3.431 > 1.680 dan sig 0,001 < 0,05 jadi H2 Diterima. Dapat disimpulkan bahwa variabel lingkungan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas karyawan PT.Dunia Marine *Products* Makassar.

4.4.2 Hasil Uji F Simultan

Untuk mengetahui pengaruh variabel independen secara simultan terhadap variabel dependen atau seirng disebut uji kelinieran persamaan regresi maka dapat dilakukan dengan uji f simultan.

Adapun kriteria pengujian sebagai berikut:

1. Jika f hitung > f tabel maka terdapat pengaruh variabel X secara simultan terhadap variabel Y. Ho ditolak dan Ha diterima.
2. Jika f hitung < f tabel, maka tidak terdapat pengaruh variabel X secara simultan terhadap variabel Y. Ho diterima dan Ha ditolak.

$$F \text{ tabel} = F(k : n - k)$$

$$F \text{ tabel} = F(2 : 45 - 2) = F(2 : 43) = 3.214$$

Keterangan:

k = jumlah variabel bebas

n = jumlah sampel, dengan tingkat toleransi kesalahan (α) sebesar 0,05 atau 5%, berikut adalah hasil uji F dengan menggunakan SPSS versi 23 :

Tabel 4. 12
Hasil Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	77.591	2	38.795	9.507	.000 ^b
	Residual	171.387	42	4.081		
	Total	248.978	44			
a. Dependent Variable: Produktivitas Karyawan						
b. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi						

Sumber: Olahan SPSS, 2021

Berdasarkan tabel 4.12 Hasil olahan SPSS diatas diperoleh nilai $F= 9.507 > 3.214$ dan $\text{sig} = 0,00 < 0,05$. Artinya H3 yang menyatakan ada pengaruh budaya organisasi dan lingkungan kerja terhadap produktivitas karyawan diterima. Jadi, variabel-variabel independen budaya organisasi dan lingkungan kerja dapat menjelaskan besarnya variabel dependen Produktivitas karyawan.

4.5 Pembahasan Hasil Penelitian

Berdasarkan hasil penelitian tentang pengaruh budaya organisasi dan lingkungan kerja terhadap produktivitas karywan PT.Dunia marine *Products* Makassar, maka beberapa hal yang dijelaskan dalam pembahasan adalah yaitu:

1. Pengaruh budaya organisasi terhadap produktivitas karyawan PT.Dunia Marine
Product Makassar

Dari hasil analisis regresi linier berganda dapat dilihat pada hasil pengujian hipotesis dengan menggunakan uji T (parsial) dimana variabel budaya organisasi memiliki nilai t hitung = 2.245 > t tabel = 1.680 dan $\text{sig} = 0,030 > 0.05$. Hal ini menunjukkan bahwa variabel budaya organisasi (X1) memiliki pengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap produktivitas karyawan (Y) pada PT.Dunia Marine *Products Makassar*. Berdasarkan hasil tanggapan variabel budaya organisasi, bahwa sebagian besar responden memberi tanggapan setuju dan tanggapan sangat setuju pada urutan kedua terhadap indikatornya yaitu kesadaran Performa, kesadaran diri, orientasi tim, keagresifan, dan kepribadian. Sehingga budaya organisasi berpengaruh terhadap produktivitas karyawan PT.Dunia Marine *Products Makassar*.

2. Pengaruh lingkungan kerja terhadap produktivitas karyawan PT.Dunia Marine
Product Makassar

Pengujian hipotesis dengan menggunakan uji t dimana variabel lingkungan kerja berdasarkan hasil regresi linier memiliki nilai t hitung = 3.431 > t tabel = 1.680 dan $\text{sig} 0,001 < 0,05$ artinya lingkungan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas karyawan PT.Dunia Marine *Products Makassar*. Berdasarkan hasil tanggapan responden kepada lingkungan kerja sebagian besar karyawan memberikan jawaban setuju kepada indikator-indikator lingkungan kerja. Hal ini menandakan bahwa variabel lingkungan kerja merupakan hal penting untuk diperhatikan karena

Lingkungan kerja yang nyaman dan kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan karyawan dapat bekerja dengan optimal, sehat, aman, dan nyaman.

3. Pengaruh Budaya organisasi dan lingkungan kerja terhadap produktivitas karyawan PT.Dunia *Products* Makassar

Variabel budaya organisasi (X1) dan lingkungan kerja (X2) berdasarkan hasil uji f terhadap produktivitas karyawan (Y) dengan f hitung =9.507 > 3.214 dan sig = 0,00 < 0,05. R Square (R^2) = 0,312 yang artinya 31,2% produktivitas karyawan PT.dunia Marine *Products* Makassar dapat dijelaskan oleh variabel Budaya organisasi dan lingkungan kerja. Artinya budaya organisasi dan lingkungan kerja yang dimiliki oleh PT.Dunia Marine *Products* Makassar berpengaruh positif atau baik.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Kesimpulan dari hasil penelitian Pengaruh Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan PT.Dunia Marine Products Makassar sebagai berikut:

1. Budaya organisasi secara parsial memiliki pengaruh yang positif dan tetapi tidak signifikan terhadap produktivitas karyawan PT.Dunia Marine *Products* Makassar.
2. Lingkungan kerja secara parsial memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap produktivitas karyan PT.Dunia Marine *Products* Makassar.
3. Secara simultan budaya organisasi dan lingkungan kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan PT.Dunia Marine *Products* Makassar.

5.2 Saran

1. Untuk lebih meningkatkan budaya organisasi diharapkan PT.Dunia Marine *Products* Makassar dapat lebih memperhatikan faktor-faktor yang bisa mengembangkan budaya organisasi karyawan seperti menciptakan komunikasi yang efektif, menanamkan toleransi dalam organisasi, dan mewujudkan kesetaraan ditempat kerja

2. Hendaknya setiap karyawan dapat menciptakan lingkungan kerja yang nyaman dan produktif sehingga produktivitas karyawan dapat tetap optimal.

Maka, perlu diperhatikan faktor-faktor yang dapat menciptakan lingkungan yang nyaman dan produktif seperti menjaga tempat kerja agar tetap bersih, sehat, dan mengidentifikasi setiap gangguan dan segera mengatasinya.

3. Untuk lebih meningkatkan produktivitas karyawan PT.Dunia Marine products Makassar diharapkan dapat mendorong setiap karyawannya untuk dapat memiliki semangat kerja yang tinggi yaitu dengan mengadakan *cross-training* dengan mengizinkan karyawan untuk bertukar kemampuan atau mengajari satu sama lain.



BOSOWA

DAFTAR PUSTAKA

- Agnes Ferusgel. 2015. "*Pengaruh keselamatan dan kesehatan kerja terhadap produktivitas pekerja PT.X*". Tesis Universitas Sumatera Utara.
- Arifin, Johar. 2017. *SPSS 24 Untuk Penelitian dan Skripsi*. Jakarta: PT.Elex Media Komputindo
- Barneta Nadeak. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia Pendidikan Era Industri 4.0*. Jakarta:UKI Press.
- Bukit, Benjamin. Dkk. 2017. *Pengembangan sumber daya Manusia Teori, Dimensi Pengukuran, dan Implementasi dalam Organisasi*. Gorontalo : Zahir publishing.
- Busro, Muhammad. 2017. *Teori-teori Manajemen Sumber Daya Manusia* Jakarta: Prenada Media.
- Elbadiansyah. 2019. *Manajemen sumber daya manusia*. Malang: CV IRDH
- Enny, Mahmuda. 2019. *Manajemen sumber daya manusia*. Surabaya:Ubhara manajemen press
- Gunawan, Ce. 2019. *Regresi Linear Berganda Tutorial SPSS Lengkap*. Sukabumi: Skripsi Bisa
- Herlina, Vivi. 2019. *Panduan praktis mengolah data kuesioner menggunakan SPSS*. Jakarta : Elex Media Komputindo.
- Inuh, Maria Lusiana. 2016. "*Pengaruh Lingkungan Kerja dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan (Studi kasus karyawan bandara tomolaka sumba barat daya)*". Skripsi thesis, Santa Dharma Universitas.
- Larasati, Sri. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta:Deepublish.
- Lilis suryani. 2020. "*Pengaruh lingkungan kerja terhadap produktivitas karyawan PT.Indo Sepadan Jaya PMKS Tanjung Selamat Asinan Agri*".

<https://repository.uhn.ac.id/bitstream/handle/123456789/4336/LilisSuryani>

(diakses tanggal 20 februari 2021)

Purnomo, Rochmat Aldy. 2016. *Analisis Statistik Ekonomi dan Bisnis Dengan SPSS*. Ponorogo:CV.Wade Group

Shinta, Agustina.2019. *Pengaruh budaya organisasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada restoran Srikandi Lesehan Keluarga Medan Marelan*. Skripsi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara Medan

Sedarmayanti. 2017.” *Tata Kerja dan Produktivitas kerja*”. Bandung : Mandar Maju.

Sofjan, Azzauri. 2016. *Manajemen Operasi Produksi Pencapaian Sasaran organisasi Organisasi Berkesinambungan*. Jakarta: Rajawali Pers

Sutrisno, Edy. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana

Sutriso, Edy. 2018. *Budaya Organisasi*. Jakarta: Prenadamedia Grup

Zakariah, Azkari.dkk. 2020. *Metodologi Penelitian Kualitatif, Kuantitati, Action Research, Researc and Development (R n D)*. Kolaka:Yayasan Pondok Pesantren Almawaddah Warahmah

L

A

M

P

I

R

A

N



SURAT KETERANGAN BEBAS PLAGIASME
NOMOR : A. 200 /FEB/UNIBOS/VIII/ 2021

Yang bertanda tangan di bawah ini menerangkan bahwa :

Nama	: Rosdiana
Stambuk	: 4517012045
Fakultas / Jurusan	: Ekonomi Dan Bisnis / Manajemen

Dinyatakan bebas dari Plagiasme dengan batas maximal 30 %, dengan rincian skripsi 28% dan Jurnal 27%, yang berhubungan skripsi dengan judul:

"PENGRUH BUDAYA ORGANISASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KARYAWAN PT. DUNIA MARINE PRODUCTS MAKASSAR ".

Demikian surat keterangan ini diberikan kepada yang bersangkutan untuk dipergunakan sebagai mana mestinya.

Makassar, 30 Agustus 2021

Dekan


Dr. H. A. Arifuddin Mane, SE., SH., M.Si., M.H.
NIDN : 09 07077003

FORMULIR PENGAJUAN PENERBITAN

Nama Lengkap : Rosdiana
Stambuk : 4517012045
Alamat : Dusun Moncongloe Lappara
Telpon/HP : 08970118548
E -mail : rosdiana0031@gmail.com
Judul :

"PENGRUH BUDAYA ORGANISASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KARYAWAN PT. DUNIA MARINE PRODUCTS MAKASSAR ".

Dengan ini menyatakan dengan sebenar-benar bahwa:

1. Naskah yang diserahkan adalah karya asli dan bebas dari fabrikasi, plagiasi, duplikasi dan pelanggaran hak cipta data/isi.
2. Naskah belum pernah diterbitkan dan tidak sedang dipertimbangkan oleh penerbit lain
3. Apabila dikemudian hari ada implikasi terhadap hal-hal yang disebutkandi atas, bukan menjadi tanggung jawab Penerbit dan Dewan Editor.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan jujur dan bertanggung jawab,

Makassar, 30 Agustus 2021


7EAJX394379099
Rosdiana

KUISIONER PENELITIAN

Assalamu'alaikum Wr.Wb

Yth. Para Responden

Saya Mahasiswa Program Studi Manajemen Universitas Bosowa Makassar sedang melakukan penelitian (Tugas Akhir/ Skripsi) dengan judul **“Pengaruh Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas karyawan PT.Dunia Marine Products Makassar”**. Karenanya itu diperlukan partisipasi dan dukungan dari Bapak/ibu untuk meluangkan waktu mengisi kuisisioner ini dengan sejujurnya. Pertanyaan yang hendaknya diisi dengan lengkap

Makassar,15 juni 2021

Rosdiana(4517012045)

DATA RESPONDEN

1. Isilah data pribadi saudara/saudari di bawah ini

Nama	:	
Jenis Kelamin	:	<input type="checkbox"/> Laki-laki <input type="checkbox"/> Perempuan
Usia	:	<input type="checkbox"/> 18-30 tahun <input type="checkbox"/> 31-40 tahun <input type="checkbox"/> 41-50 tahun <input type="checkbox"/> >50 tahun
Lama Bekerja	:	<input type="checkbox"/> <1 tahun <input type="checkbox"/> 6-10 tahun <input type="checkbox"/> 1-5 tahun <input type="checkbox"/> >10 tahun

2. Berilah tanda cheklis (√) pada kolom jawaban yang sudah Saudara/Saudari pilih.

Keterangan:

Nilai 1 = Sangat Tidak Setuju (STS)

Nilai 2 = Tidak Setuju (TS)

Nilai 3 = Cukup Setuju (CS)

Nilai 4 = Setuju (S)

Nilai 5 = Sangat Setuju (SS)

Bagaimana menurut pendapat Anda mengenai hal-hal berikut:

BUDAYA ORGANISASI (XI)						
NO	PERNYATAAN	STS	TS	CS	S	SS
1	Saya mempunyai kesadaran diri menaati peraturan yang ada dalam perusahaan					
2	Saya bersedia menerima tugas tambahan atau tugas yang lebih besar untuk pekerjaan yang sama					
3	Saya memperlakukan orang lain dengan bermartabat, hormat, dan adil.					

4	Saya menggunakan waktu selama bekerja secara efektif dan efisien guna menghasilkan produk yang berkualitas					
5	Kekompakan tim dalam unit kerja sangat kuat					
6	Bahan baku yang saya olah hanya berasal dari Nelayan					
7	Saya menghormati nilai-nilai dan kepercayaan dari para Nelayan					

LINGKUNGAN KERJA (X2)

NO	PERNYATAAN	STS	TS	CS	S	SS
1	Penerangan di tempat saya bekerja cukup mendukung ketelitian dan kelancaran kerja					
2	Suhu udara di tempat saya bekerja cukup mendukung dalam melaksanakan pekerjaan					
3	Saya merasa nyaman dengan sirkulasi udara dalam ruangan tempat saya bekerja					
4	Saya merasa terganggu dengan suara bising di tempat kerja.					
5	Saya sangat terganggu dengan bau-bauan di tempat kerja					
6	Pewarnaan ruangan tempat saya bekerja cukup menarik, sehingga saya merasa semangat saat bekerja					
7	Saya merasa cukup puas dengan keamanan ditempat kerja					

PRODUKTIVITAS KARYAWAN (Y)						
NO	PERTANYAAN	STS	TS	CS	S	SS
1	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan dengan tepat sesuai standar yang ditetapkan					
2	Saya selalu bersemangat dalam melaksanakan setiap pekerjaan yang diberikan					
3	Saya selalu ingin melakukan peningkatan-peningkatan hasil kerja terhadap pekerjaan yang dilakukan hari ini dibanding hari kemarin					
4	Selama bekerja diperusahaan saya merasa sudah mengembangkan diri dan meningkatkan kemampuan saya.					
5	Saya bekerja dengan senang hati untuk memberikan hasil yang terbaik bagi perusahaan					
6	Saya menggunakan waktu kerja dengan efisien					
7	Saya memahami hal-hal yang berhubungan dengan pekerjaan seperti ketentuan, sistem, dan prosedur kerja					
8	Saya mampu mengolah bahan baku dengan produktif.					

Tabulasi Jawaban Responden

Resp.	BUDAYA ORGANISASI							TOTAL
1	5	5	4	4	4	4	4	30
2	4	4	4	4	4	4	4	28
3	4	3	5	5	5	5	5	32
4	4	3	4	4	4	4	5	28
5	5	3	5	5	5	3	4	30
6	4	3	4	5	5	3	4	28
7	4	4	4	4	4	4	4	28
8	4	4	4	4	4	4	4	28
9	4	4	4	5	5	5	5	32
10	5	5	4	4	4	4	5	31
11	5	2	4	4	3	3	4	25
12	4	3	3	3	3	3	3	22
13	5	3	4	3	3	4	4	26
14	4	3	4	3	4	4	4	26
15	5	5	5	5	5	5	5	35
16	4	2	4	3	3	3	4	23
17	5	4	4	5	5	3	4	30
18	5	5	5	5	5	5	5	35
19	5	4	4	4	4	4	4	29
20	5	4	4	4	4	4	4	29
21	5	4	4	4	4	4	4	29
22	5	4	4	4	4	4	4	29
23	5	5	5	5	3	4	4	31
24	5	4	4	4	4	4	4	29
25	4	4	5	4	3	4	4	28
26	5	4	4	5	4	5	4	31
27	5	4	5	5	4	5	5	33
28	5	4	5	4	4	4	4	30
29	4	4	4	4	4	4	4	28
30	4	4	5	5	5	5	5	33
31	5	5	5	5	5	5	5	35
32	5	4	5	5	4	4	5	32
33	5	4	5	4	4	4	5	31
34	4	4	5	4	4	5	4	30
35	5	5	5	4	4	5	5	33
36	4	4	5	4	3	4	4	28
37	5	4	5	4	4	5	5	32
38	5	4	5	4	3	5	5	31

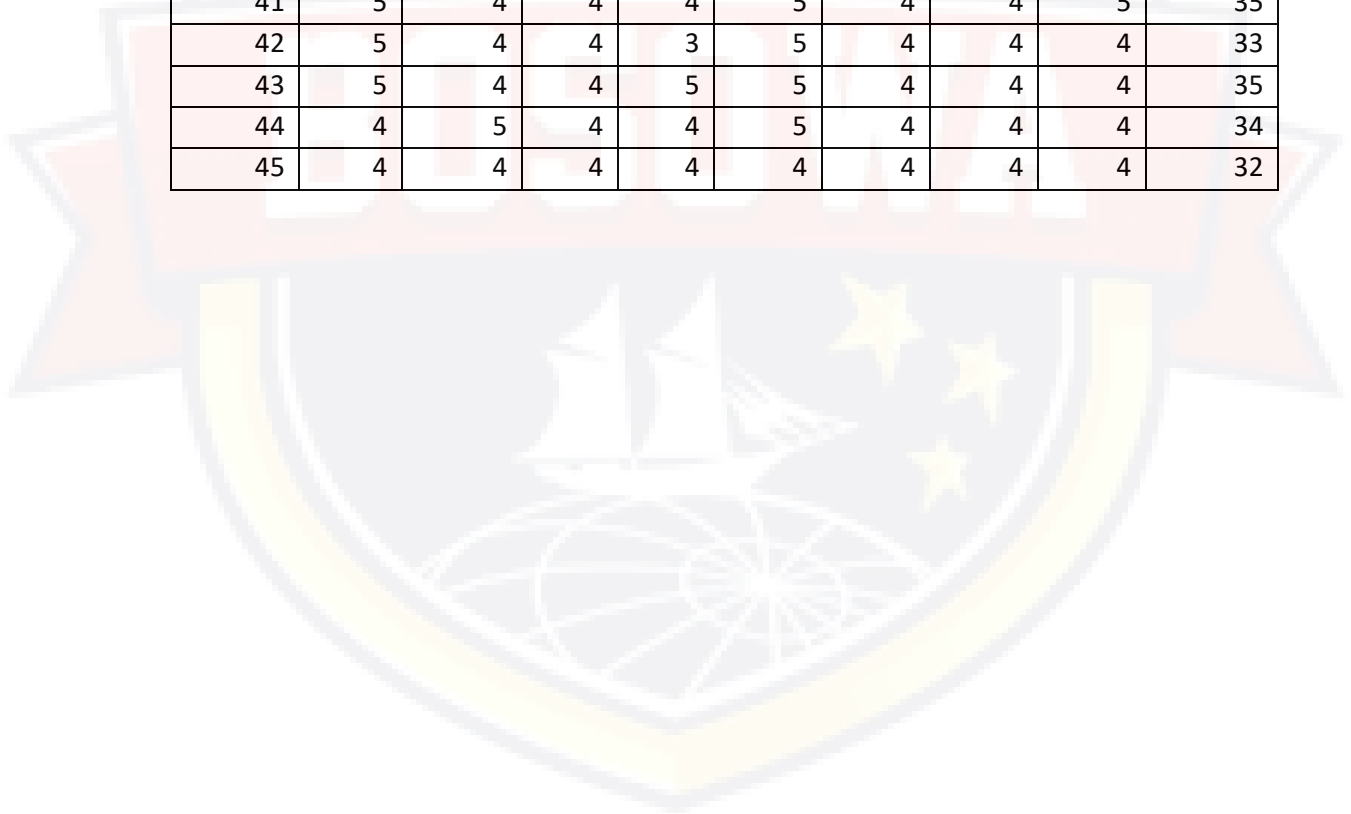
39	5	4	3	4	3	4	5	28
40	4	5	5	4	3	5	4	30
41	5	5	4	4	4	5	4	31
42	4	4	5	5	3	4	5	30
43	5	4	5	4	3	4	5	30
44	5	4	5	5	3	4	4	30
45	4	3	4	4	3	5	5	28

Resp	LINGKUNGAN KERJA							TOTAL
1	5	5	5	5	5	4	4	33
2	5	5	5	5	5	5	5	35
3	4	4	4	4	4	4	4	28
4	4	4	3	4	4	4	3	26
5	4	3	3	5	5	4	5	29
6	4	4	4	4	4	4	4	28
7	5	5	4	5	5	5	5	34
8	5	5	4	4	5	5	5	33
9	3	3	3	3	3	3	3	21
10	4	4	4	3	4	3	4	26
11	4	4	3	3	5	3	4	26
12	5	5	3	3	3	3	3	25
13	5	4	3	4	3	3	3	25
14	5	5	5	5	5	5	5	35
15	5	5	4	4	4	4	5	31
16	4	3	3	4	5	3	4	26
17	5	4	4	4	4	5	4	30
18	5	5	5	5	5	4	5	34
19	4	4	4	4	4	4	5	29
20	4	4	4	4	3	4	4	27
21	4	4	4	4	3	4	4	27
22	5	4	5	3	4	4	5	30
23	5	4	3	3	5	4	5	29
24	4	4	4	4	4	4	5	29
25	4	4	4	5	5	5	5	32
26	5	4	4	4	3	4	5	29
27	5	5	4	3	4	5	5	31
28	4	5	4	4	3	4	5	29
29	3	3	3	3	3	3	3	21
30	4	5	4	3	5	4	3	28
31	3	3	3	4	4	3	4	24

32	5	4	4	4	3	4	4	28
33	4	5	5	5	4	4	4	31
34	5	5	5	5	5	5	5	35
35	4	5	5	4	4	5	5	32
36	4	5	3	3	5	3	4	27
37	4	5	3	4	5	3	4	28
38	4	4	3	4	5	3	4	27
39	5	4	3	5	5	3	4	29
40	5	4	3	5	5	5	4	31
41	3	4	3	5	5	4	4	28
42	5	3	3	5	5	4	4	29
43	5	4	3	5	5	4	4	30
44	5	4	4	5	5	4	4	31
45	4	4	4	5	5	4	4	30

Resp.	PRODUKTIVITAS KARYAWAN								TOTAL
1	5	5	5	5	5	5	5	5	40
2	5	5	4	5	4	4	4	5	36
3	4	3	4	4	4	4	4	4	31
4	4	4	3	4	5	4	4	4	32
5	5	4	4	5	5	5	5	5	38
6	4	3	4	4	5	5	5	5	35
7	4	4	4	4	4	5	5	5	35
8	5	5	5	4	4	4	4	4	35
9	4	4	5	4	4	4	4	4	33
10	4	4	4	4	4	4	5	5	34
11	4	5	5	5	5	4	4	4	36
12	4	4	4	4	3	3	4	4	30
13	5	5	4	4	4	4	4	4	34
14	3	3	4	4	4	5	5	5	33
15	5	5	5	4	4	5	5	4	37
16	4	3	4	5	5	5	5	4	35
17	4	4	4	5	4	4	4	4	33
18	5	4	4	5	5	4	5	5	37
19	4	4	5	4	4	4	4	4	33
20	4	4	4	5	4	4	4	4	33
21	4	4	4	4	5	4	4	4	33
22	4	5	4	4	4	4	5	4	34
23	3	3	4	4	4	5	5	5	33
24	4	4	5	4	5	5	4	4	35

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



Tabel r

Tabel r untuk df = 1 - 50

df = (N-2)	Tingkat signifikansi untuk uji satu arah				
	0.05	0.025	0.01	0.005	0.0005
	Tingkat signifikansi untuk uji dua arah				
	0.1	0.05	0.02	0.01	0.001
1	0.9877	0.9969	0.9995	0.9999	1.0000
2	0.9000	0.9500	0.9800	0.9900	0.9990
3	0.8054	0.8783	0.9343	0.9587	0.9911
4	0.7293	0.8114	0.8822	0.9172	0.9741
5	0.6694	0.7545	0.8329	0.8745	0.9509
6	0.6215	0.7067	0.7887	0.8343	0.9249
7	0.5822	0.6664	0.7498	0.7977	0.8983
8	0.5494	0.6319	0.7155	0.7646	0.8721
9	0.5214	0.6021	0.6851	0.7348	0.8470
10	0.4973	0.5760	0.6581	0.7079	0.8233
11	0.4762	0.5529	0.6339	0.6835	0.8010
12	0.4575	0.5324	0.6120	0.6614	0.7800
13	0.4409	0.5140	0.5923	0.6411	0.7604
14	0.4259	0.4973	0.5742	0.6226	0.7419
15	0.4124	0.4821	0.5577	0.6055	0.7247
16	0.4000	0.4683	0.5425	0.5897	0.7084
17	0.3887	0.4555	0.5285	0.5751	0.6932
18	0.3783	0.4438	0.5155	0.5614	0.6788
19	0.3687	0.4329	0.5034	0.5487	0.6652
20	0.3598	0.4227	0.4921	0.5368	0.6524
21	0.3515	0.4132	0.4815	0.5256	0.6402
22	0.3438	0.4044	0.4716	0.5151	0.6287
23	0.3365	0.3961	0.4622	0.5052	0.6178
24	0.3297	0.3882	0.4534	0.4958	0.6074
25	0.3233	0.3809	0.4451	0.4869	0.5974
26	0.3172	0.3739	0.4372	0.4785	0.5880
27	0.3115	0.3673	0.4297	0.4705	0.5790
28	0.3061	0.3610	0.4226	0.4629	0.5703
29	0.3009	0.3550	0.4158	0.4556	0.5620
30	0.2960	0.3494	0.4093	0.4487	0.5541
31	0.2913	0.3440	0.4032	0.4421	0.5465
32	0.2869	0.3388	0.3972	0.4357	0.5392
33	0.2826	0.3338	0.3916	0.4296	0.5322
34	0.2785	0.3291	0.3862	0.4238	0.5254
35	0.2746	0.3246	0.3810	0.4182	0.5189
36	0.2709	0.3202	0.3760	0.4128	0.5126
37	0.2673	0.3160	0.3712	0.4076	0.5066
38	0.2638	0.3120	0.3665	0.4026	0.5007
39	0.2605	0.3081	0.3621	0.3978	0.4950
40	0.2573	0.3044	0.3578	0.3932	0.4896
41	0.2542	0.3008	0.3536	0.3887	0.4843
42	0.2512	0.2973	0.3496	0.3843	0.4791
43	0.2483	0.2940	0.3457	0.3801	0.4742
44	0.2455	0.2907	0.3420	0.3761	0.4694
45	0.2429	0.2876	0.3384	0.3721	0.4647
46	0.2403	0.2845	0.3348	0.3683	0.4601
47	0.2377	0.2816	0.3314	0.3646	0.4557
48	0.2353	0.2787	0.3281	0.3610	0.4514
49	0.2329	0.2759	0.3249	0.3575	0.4473
50	0.2306	0.2732	0.3218	0.3542	0.4432

Titik Persentase Distribusi t (df = 41 – 80)

df \ Pr	0.25	0.10	0.05	0.025	0.01	0.005	0.001
	0.50	0.20	0.10	0.050	0.02	0.010	0.002
41	0.68052	1.30254	1.68288	2.01954	2.42080	2.70118	3.30127
42	0.68038	1.30204	1.68195	2.01808	2.41847	2.69807	3.29595
43	0.68024	1.30155	1.68107	2.01669	2.41625	2.69510	3.29089
44	0.68011	1.30109	1.68023	2.01537	2.41413	2.69228	3.28607
45	0.67998	1.30065	1.67943	2.01410	2.41212	2.68959	3.28148
46	0.67986	1.30023	1.67866	2.01290	2.41019	2.68701	3.27710
47	0.67975	1.29982	1.67793	2.01174	2.40835	2.68456	3.27291
48	0.67964	1.29944	1.67722	2.01063	2.40658	2.68220	3.26891
49	0.67953	1.29907	1.67655	2.00958	2.40489	2.67995	3.26508
50	0.67943	1.29871	1.67591	2.00856	2.40327	2.67779	3.26141
51	0.67933	1.29837	1.67528	2.00758	2.40172	2.67572	3.25789
52	0.67924	1.29805	1.67469	2.00665	2.40022	2.67373	3.25451
53	0.67915	1.29773	1.67412	2.00575	2.39879	2.67182	3.25127
54	0.67906	1.29743	1.67356	2.00488	2.39741	2.66998	3.24815
55	0.67898	1.29713	1.67303	2.00404	2.39608	2.66822	3.24515
56	0.67890	1.29685	1.67252	2.00324	2.39480	2.66651	3.24226
57	0.67882	1.29658	1.67203	2.00247	2.39357	2.66487	3.23948
58	0.67874	1.29632	1.67155	2.00172	2.39238	2.66329	3.23680
59	0.67867	1.29607	1.67109	2.00100	2.39123	2.66176	3.23421
60	0.67860	1.29582	1.67065	2.00030	2.39012	2.66028	3.23171
61	0.67853	1.29558	1.67022	1.99962	2.38905	2.65886	3.22930
62	0.67847	1.29536	1.66980	1.99897	2.38801	2.65748	3.22696
63	0.67840	1.29513	1.66940	1.99834	2.38701	2.65615	3.22471
64	0.67834	1.29492	1.66901	1.99773	2.38604	2.65485	3.22253
65	0.67828	1.29471	1.66864	1.99714	2.38510	2.65360	3.22041
66	0.67823	1.29451	1.66827	1.99656	2.38419	2.65239	3.21837
67	0.67817	1.29432	1.66792	1.99601	2.38330	2.65122	3.21639
68	0.67811	1.29413	1.66757	1.99547	2.38245	2.65009	3.21446
69	0.67806	1.29394	1.66724	1.99495	2.38161	2.64898	3.21260
70	0.67801	1.29376	1.66691	1.99444	2.38081	2.64790	3.21079
71	0.67796	1.29359	1.66660	1.99394	2.38002	2.64686	3.20903
72	0.67791	1.29342	1.66629	1.99346	2.37926	2.64585	3.20733
73	0.67787	1.29326	1.66600	1.99300	2.37852	2.64487	3.20567
74	0.67782	1.29310	1.66571	1.99254	2.37780	2.64391	3.20406
75	0.67778	1.29294	1.66543	1.99210	2.37710	2.64298	3.20249
76	0.67773	1.29279	1.66515	1.99167	2.37642	2.64208	3.20096
77	0.67769	1.29264	1.66488	1.99125	2.37576	2.64120	3.19948
78	0.67765	1.29250	1.66462	1.99085	2.37511	2.64034	3.19804
79	0.67761	1.29236	1.66437	1.99045	2.37448	2.63950	3.19663
80	0.67757	1.29222	1.66412	1.99006	2.37387	2.63869	3.19520

Catatan: Probabilita yang lebih kecil yang ditunjukkan pada judul tiap kolom adalah luas daerah dalam satu ujung, sedangkan probabilitas yang lebih besar adalah luas daerah dalam kedua ujung

Titik Persentase Distribusi F untuk Probabilita = 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	6.26	6.16	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	4.76	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	2.49	2.46
15	4.54	3.68	3.29	3.06	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	2.58	2.47	2.38	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	2.49	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	2.46	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

Y.3	Pearson Correlation	.326*	.109	1	.371*	.173	.227	.266	.102	.609**
	Sig. (2-tailed)	.029	.474		.012	.256	.134	.077	.506	.000
	N	45	45	45	45	45	45	45	45	45
Y.4	Pearson Correlation	.326*	.048	.371*	1	.320*	.300*	.187	.331*	.676**
	Sig. (2-tailed)	.029	.755	.012		.032	.045	.218	.027	.000
	N	45	45	45	45	45	45	45	45	45
Y.5	Pearson Correlation	.250	-.007	.173	.320*	1	.228	.189	.134	.527**
	Sig. (2-tailed)	.098	.963	.256	.032		.133	.213	.382	.000
	N	45	45	45	45	45	45	45	45	45
Y.6	Pearson Correlation	-.033	-.152	.227	.300*	.228	1	.406**	.323*	.513**
	Sig. (2-tailed)	.828	.319	.134	.045	.133		.006	.031	.000
	N	45	45	45	45	45	45	45	45	45
Y.7	Pearson Correlation	.027	-.108	.266	.187	.189	.406**	1	.459**	.535**
	Sig. (2-tailed)	.859	.480	.077	.218	.213	.006		.002	.000
	N	45	45	45	45	45	45	45	45	45
Y.8	Pearson Correlation	.123	-.246	.102	.331*	.134	.323*	.459**	1	.488**
	Sig. (2-tailed)	.420	.103	.506	.027	.382	.031	.002		.001
	N	45	45	45	45	45	45	45	45	45
TOTAL_Y	Pearson Correlation	.609**	.308*	.609**	.676**	.527**	.513**	.535**	.488**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.039	.000	.000	.000	.000	.000	.001	
	N	45	45	45	45	45	45	45	45	45

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

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

Uji Reliabilitas

Budaya Organisasi (X1)

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	45	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	45	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.744	7

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
X1.1	4.60	.495	45
X1.2	3.93	.751	45
X1.3	4.42	.583	45
X1.4	4.24	.609	45
X1.5	3.89	.714	45
X1.6	4.20	.661	45
X1.7	4.38	.535	45

Lingkungan kerja (X2)

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	45	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	45	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.781	7

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
X2.1	4.38	.650	45
X2.2	4.22	.670	45
X2.3	3.78	.735	45
X2.4	4.13	.757	45
X2.5	4.31	.793	45
X2.6	3.96	.706	45
X2.7	4.24	.679	45

Produktivitas Karyawan(Y)

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	45	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	45	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.632	8

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
Y.1	4.29	.589	45
Y.2	4.11	.647	45
Y.3	4.24	.570	45
Y.4	4.24	.570	45
Y.5	4.42	.543	45
Y.6	4.27	.539	45
Y.7	4.51	.506	45
Y.8	4.33	.522	45

Hasil Regresi Linear Berganda

Descriptive Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
Produktivitas Karyawan	34.42	2.379	45
Budaya Organisasi	29.67	2.755	45
Lingkungan Kerja	29.02	3.286	45

Correlations

		Produktivitas Karyawan	Budaya Organisasi	Lingkungan Kerja
Pearson Correlation	Produktivitas Karyawan	1.000	.344	.479
	Budaya Organisasi	.344	1.000	.124
	Lingkungan Kerja	.479	.124	1.000
Sig. (1-tailed)	Produktivitas Karyawan	.	.010	.000
	Budaya Organisasi	.010	.	.209
	Lingkungan Kerja	.000	.209	.
N	Produktivitas Karyawan	45	45	45
	Budaya Organisasi	45	45	45
	Lingkungan Kerja	45	45	45

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi ^b		Enter

a. Dependent Variable: Produktivitas Karyawan

b. All requested variables entered.

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.558 ^a	.312	.279	2.020

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

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	77.591	2	38.795	9.507	.000 ^b
	Residual	171.387	42	4.081		
	Total	248.978	44			

a. Dependent Variable: Produktivitas Karyawan

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

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	17.701	4.018		4.406	.000
	Budaya Organisasi	.250	.111	.290	2.245	.030
	Lingkungan Kerja	.321	.093	.443	3.431	.001

a. Dependent Variable: Produktivitas Karyawan

Dokumentasi



