

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

BAB II

TELAAH PUSTAKA

2.1. Manajemen Sumber Daya Manusia

2.1.1. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Dalam suatu organisasi atau perusahaan peranan manajemen sumber daya manusia sangatlah penting. Hal ini dapat kita mengerti karena tanpa sdm, suatu organisasi tidak mungkin bisa berjalan. Manusia merupakan penggerak dan pengelola faktor-faktor produksi lainnya seperti modal, bahan mentah, peralatan, dan lain-lain untuk mencapai tujuan organisasi.

Dengan semakin berkembangnya suatu organisasi maka makin sulit pula perencanaan dan pengendalian karyawannya. Oleh karena itu, sangatlah dibutuhkan manajemen sumber daya manusia yang mengatur dan mengatasi masalah-masalah yang berhubungan dengan kepegawaian, baik dalam hal administrasi, pembagian tugas maupun pada kegiatan manajemen sumber daya manusia lainnya.

Berikut akan dijelaskan pengertian manajemen sumber daya manusia menurut pakar yang sudah terpublikasi secara umum diantaranya sebagai berikut:

Manajemen Sumber daya manusia adalah ilmu dan seni yang mengatur hubungan dan peran tenaga kerja agar efektif dan efisien dalam membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat (Hasibuan, 2008:10).

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Manajemen sumber daya manusia merupakan suatu perencanaan, pengorganisasian, pengkoordinasian, pelaksana dan pengawasan terhadap pengadaan, perkembangan, pemberian balas jasa, pengintegrasian, pemeliharaan dan pemisah tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi (Mangkunegara, 2005:2).

2.1.2. Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Sudah merupakan tugas manajemen SDM untuk mengelola manusia seefektif mungkin agar diperoleh suatu satuan SDM yang merasa puas dan memuaskan. Manajemen SDM merupakan bagian dari manajemen umum yang memfokuskan diri pada SDM. Adapun fungsi-fungsi manajemen SDM seperti halnya fungsi manajemen umum, yaitu:

- 1) Fungsi manajerial
 - a. Perencanaan(*planning*)
 - b. Pengorganisasian(*organizing*)
 - c. Pengarahan(*Directing*)
 - d. Pengendalian(*controlling*)
- 2) Fungsi Operasional
 - a. Pengadaan tenaga kerja (SDM)
 - b. Pengembangan
 - c. Kompensasi
 - d. Pemutusan hubungan kerja (PHK)

Manajemen SDM tidak hanya memperhatikan kepentingan perusahaan, tetapi juga memperhatikan kebutuhan karyawan dan pemilik tuntutan masyarakat luas. Peranan manajemen SDM adalah mempertemukan atau memadukan ketiga kepentingan tersebut yaitu, perusahaan, karyawan dan

masyarakat luas, menuju tercapainya efektifitas, efisiensi, produktivitas dan kinerja perusahaan.

Pelaksanaan berbagai fungsi manajemen SDM sebenarnya bukan hanya dapat menciptakan SDM yang produktif mendukung tujuan perusahaan akan tetapi menciptakan suatu kondisi yang lebih baik sehingga dapat meningkatkan potensi dan motivasi SDM dalam berkarya. Pelaksanaan *job analysis*, perencanaan SDM, rekrutmen dan seleksi, penempatan dan pembinaan karir serta pendidikan dan pelatihan yang baik akan meningkatkan potensi SDM untuk berkarya karena telah mendapatkan bekal pengetahuan dan keterampilan dan ditempatkan pada kedudukan yang tepat (*the right man on the right place*). Sedangkan pelaksanaan fungsi-fungsi SDM lainnya seperti kompensasi, perlindungan, dan hubungan perburuhan yang baik akan dapat menimbulkan stimulus yang mendorong meningkatnya motivasi kerja SDM (Rivai :2009:16).

2.2. Produktivitas

2.2.1. Pengertian Produktivitas

Menurut Wibowo (2016 ; 95), Produktivitas adalah rasio dari keluaran terhadap masukan, merupakan ukuran efisiensi manajer dalam menggunakan sumber daya organisasi yang terbatas untuk menghasilkan barang dan jasa. Produktivitas secara umum diartikan sebagai hubungan antara keluaran (barang-barang atau jasa) dengan masukan (tenaga kerja, bahan dan uang).

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



Greeberg dalam Tjuju & Suwatno (2009; 157) mengemukakan produktivitas sebagai perbandingan antar totalitas pengeluaran pada waktu tertentu dibagi totalitas masukan selama periode tersebut

Menurut Aulia dan Havidz (2016 : 202), Produktivitas didefinisikan sebagai tingkat output yang dihasilkan per unit input yang digunakan dalam proses produksi. Produktivitas secara umum mengukur rasio output per satu input, seperti produktivitas tenaga kerja, atau per kapital output, produktivitas modal, produktivitas lahan, dan lain sebagainya.

Menurut Sutrisno (2011 : 100), menyimpulkan bahwa produktivitas kerja terdiri dari tiga aspek, yaitu : pertama, produktivitas adalah keluaran fisik per unit dari usaha produktif. Kedua, produktivitas merupakan tingkat keefektifan dari manajemen industri didalam penggunaan fasilitas-fasilitas untuk produksi. Ketiga, produktivitas adalah keefektifan dari penggunaan tenaga kerja dan peralatan. Tetapi intinya semua mengarah pada tujuan yang sama, bahwa produktivitas kerja adalah rasio dari hasil kerja dengan waktu yang dibutuhkan untuk menghasilkan produk dari seorang tenaga kerja.

Secara umum produktivitas dapat diartikan sebagai suatu tingkat perbandingan antara besarnya keluaran dengan besarnya masukan. Pada dasarnya setiap masukan bila dikualifikasikan dapat digunakan sebagai faktor pembagi dan ukuran produktivitas.

2.2.2. Faktor yang mempengaruhi produktivitas

Tjuju Yuniarsi dalam Alimuddin (2012) mengelompok faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas dalam dua kelompok yaitu:

- 1) Faktor Internal

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

- a. Komitmen kuat terhadap visi dan misi institusional
 - b. Struktur dan desain pekerjaan
 - c. Motivasi, disiplin, dan etos kerja yang mendukung ketercapaian target
 - d. Dukungan sumber daya yang bisa digunakan untuk menunjang kelancaran pelaksanaan tugas
 - e. Kebijakan perusahaan yang bisa merangsang kreativitas dan inovasi
 - f. Perlakuan yang menyenangkan yang bisa diberikan oleh pimpinan dan atau rekan kerja
 - g. Praktik manajemen yang diterapkan oleh pimpinan
 - h. Lingkungan kerja yang ergonomis
 - i. Kesesuaian antara tugas yang diemban dengan latar belakang pendidikan, pengalaman, minat, keahlian, dan keterampilan yang dikuasai.
 - j. Komunikasi intere dan antar individu dalam membangun kerja sama
- 2) Faktor Eksternal
- a. Peraturan perundangan, kebijakan pemerintah, dan situasi politis
 - b. Kemitraan (*networking*) yang dikembangkan
 - c. Kultur dan *minsed* lingkungan disekitar organisasi
 - d. Dukungan masyarakat dan *stakeholders* secara keseluruhan
 - e. Tingkat persaingan
 - f. Dampak globalisasi

2.2.3. Indikator Produktivitas Kerja

Produktivitas merupakan hal yang sangat penting bagi para karyawan yang ada diperusahaan. Dengan adanya produktivitas kerja diharapkan

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

pekerjaan akan terlaksana secara efisien dan efektif, sehingga ini semua akhirnya sangat diperlukan dalam pencapaian tujuan yang sudah ditetapkan. Untuk mengukur produktivitas kerja, diperlukan suatu indikator sebagai berikut (Sutrisno, 2009:184)

1. Kemampuan

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

2. Meningkatkan hasil yang dicapai

Berusaha untuk meningkatkan hasil yang dicapai. Hasil merupakan satu yang dapat dirasakan baik oleh yang mengerjakan maupun yang menikmati hasil tersebut.

3. Semangat kerja

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

4. Pengembangan diri

Pengembangan diri dapat dilakukan dengan melihat tantangan dan harapan dengan apa yang dihadapi. Sebab, semakin kuat tantangannya, pengembangan diri mutlak dilakukan.

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

5. Mutu

Selalu berusaha untuk meningkatkan mutu lebih baik dari yang telah lalu. Mutu merupakan hasil pekerjaan yang dapat menunjukkan kualitas kerja seorang pegawai.

6. Efisiensi

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

2.3. Lingkungan Kerja

2.3.1. Pengertian Lingkungan kerja

Schultz & Schultz (2006) mengartikan lingkungan kerja sebagai suatu kondisi yang berkaitan dengan ciri-ciri tempat bekerja terhadap perilaku dan sikap karyawan dimana hal tersebut berhubungan dengan terjadinya perubahan-perubahan psikologis karena hal-hal yang dialami dalam pekerjaannya atau dalam keadaan tertentu yang harus terus diperhatikan oleh organisasi yang mencakup kebosanan kerja, pekerjaan yang monoton dan kelelahan. Sedangkan **Sedarmayati (2009)** memberikan pendapat bahwa lingkungan kerja adalah sebagai keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitar dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok.

Nitisemito (2006), mengemukakan lingkungan kerja adalah segala yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

menjalankan tugas yang dibebankan. Lingkungan kerja adalah semua aspek fisik kerja, psikologis kerja dan peraturan kerja yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja dan pencapaian produktivitas (**Mangkunegara, 2009**).

Berdasarkan beberapa definisi menurut ahli yang telah disebutkan diatas, maka dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang berada disekitar tempat kerja karyawan, baik yang bersifat fisik maupun non-fisik yang dapat mendukung kinerja seorang karyawan dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya.

2.3.2. Indikator Lingkungan kerja

Indikator lingkungan kerja yang dikemukakan oleh **Nitisemito (2006)** yaitu sebagai berikut:

1) Tersedianya fasilitas kerja

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

2) Kondisi kerja

Kondisi kerja adalah kondisi yang ada sekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan tersendiri.

3) Hubungan kerja antar karyawan

Hubungan dengan rekan kerja yaitu hubungan dengan rekan kerja harmonis dan tanpa ada saling intrik diantara sesama rekan kerja. Salah

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

satu faktor yang dapat memengaruhi karyawan tetap tinggal dalam satu organisasi adalah adanya hubungan yang harmonis diantar rekan kerja.

2.3.3. Faktor yang Mempengaruhi Lingkungan kerja

Setiap perusahaan harus mempersiapkan berbagai faktor yang mempengaruhi sehingga mempunyai pengaruh dan diperhatikan dalam lingkungan kerja. Ada beberapa faktor yang dapat mewakili gambaran ringkas apa yang termasuk dalam lingkungan kerja (Nuraini, 2013), diantaranya :

a) Pewarnaan

Pewarnaan harus dihubungkan dengan kejiwaan dan tujuan yang ingin dicapai. Ada beberapa perusahaan yang masih kurang memperhatikan, padahal memiliki pengaruh yang cukup besar terhadap pelaksanaan tugas-tugas yang dibebankan. Oleh karena itu perusahaan mesti memperhatikan penerangan (warna) sehingga dapat mempengaruhi dan meningkatkan kinerja karyawan.

b) Kebersihan

Lingkungan kerja yang bersih dapat mempengaruhi semangat dan kegairahan kerja. Setiap perusahaan harus selalu memperhatikan kebersihan yang ada di lingkungan kerja, jika lingkungan kerja yang bersih akan menimbulkan rasa senang sedangkan lingkungan kerja yang kotor, penuh debu dan bau yang tidak enak juga akan mempengaruhi konsentrasi para karyawan didalam melaksanakan pekerjaannya.

c) Penerangan

Seorang manajer harus memperhatikan penerangan yang ada di ruang kerja karyawan. Penerangan yang berlebihan akan menimbulkan rasa kegelisahan sedangkan untuk penerangan yang kurang maka akan

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

menyebabkan karyawan akan mengantuk dan kesalahan dalam melakukan pekerjaan.

d) Pertukaran Udara

Pertukaran udara yang cukup akan menyebabkan kesegaran fisik para karyawan sedangkan pertukaran udara yang kurang dan pengap mudah menimbulkan kelelahan para karyawan. Untuk menimbulkan udara yang cukup maka manajer harus diperhatikan ventilasi udara.

e) Musik

Para manajer harus memperhatikan musik yang akan diperdengarkan oleh para karyawan atau perusahaan memberikan kebebasan kepada karyawan dalam memilih musik yang disukai karyawan.

f) Jaminan terhadap keamanan menimbulkan ketenangan

Rasa aman akan menimbulkan ketenangan dan ketenangan akan mendorong kinerja karyawan. Rasa aman disini adalah keamanan yang dapat dimasukkan dalam lingkungan kerja, yakni keamanan terhadap kendaraan yang memilikinya karena tidak dapat mengawasi kendaraannya secara langsung.

g) Kebisingan mengganggu konsentrasi

Kebisingan merupakan gangguan terhadap seseorang karena mengganggu konsentrasi karyawan dalam bekerja dan terganggunya konsentrasi tersebut dapat menimbulkan kesalahan atau kerusakan yang berakhir dengan kerugian.

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

2.4. Disiplin Kerja

2.4.1. Pengertian Disiplin Kerja

Disiplin kerja adalah “suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku” (Rivai, 2011:24).

Menurut Siagian (dalam bukunya Nuraini, 2013 : 106), Disiplin kerja merupakan suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis serta sanggup menjalankan dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksinya apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya.

Selanjutnya Menurut Sutrisno (2011 : 85), Disiplin adalah sikap hormat terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan, yang ada dalam diri karyawan, yang menyebabkan ia dapat menyesuaikan diri dengan sukarela pada peraturan dan ketetapan perusahaan. Kedisiplinan merupakan fungsi operasional manajemen sumber daya manusia yang terpenting karena semakin baik disiplin kerja karyawan, semakin baik kinerja yang dapat dicapai. Tanpa disiplin yang baik, sulit bagi organisasi untuk mencapai hasil yang optimal. Kedisiplinan merupakan faktor yang utama yang diperlukan sebagai alat peringatan terhadap karyawan yang tidak mau berubah sifat dan perilakunya. Sehingga seorang karyawan dikatakan memiliki disiplin yang kurang baik

1. Diarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Diarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

karyawan tersebut memiliki rasa tanggung jawab terhadap tugas yang diberikan kepadanya (**Ghalih, 2013 : 38**).

Menurut Sinungan (2014 : 145). Disiplin adalah sebagai sikap mental yang tercermin dalam perbuatan atau tingkah laku perorangan, kelompok atau masyarakat berupa ketaatan (*obidience*) terhadap peraturan-peraturan atau ketentuan yang ditetapkan pemerintah atau etik, norma dan kaidah yang berlaku dalam masyarakat untuk tujuan tertentu.

Menurut Sinambela (2016 : 335), menyatakan disiplin kerja adalah kemampuan kerja seseorang untuk secara teratur, tekun secara terus-menerus dan bekerja sesuai dengan aturan-aturan berlaku dengan tidak melanggar aturan-aturan yang sudah ditetapkan. Ada dua jenis disiplin kerja, yaitu :

1. Disiplin preventif

Disiplin preventif adalah suatu upaya untuk menggerakkan pegawai untuk mengikuti dan mematuhi pedoman dan aturan kerja yang ditetapkan oleh organisasi. Disiplin preventif bertujuan untuk menggerakkan dan mengarahkan agar pegawai bekerja berdisiplin.

2. Disiplin Korektif

Disiplin korektif adalah suatu upaya penggerakkan pegawai dalam menyatukan suatu peraturan dan mengarahkannya agar tetap mematuhi berbagai peraturan sesuai dengan pedoman yang berlaku pada organisasi.

Dari berbagai pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja adalah adalah sikap yang tercermin dari perbuatan atau tingkah laku

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

karyawan, berupa kepatuhan atau ketaatan terhadap peraturan dan ketentuan yang ditetapkan oleh perusahaan.

2.4.2. Indikator Disiplin Kerja

Menurut **Soejono (2006:67)** ada beberapa indikator disiplin kerja pegawai yaitu sebagai berikut:

1) ketepatan waktu

Para pegawai datang ke kantor tepat waktu, tertib, dan teratur dengan begitu dapat dikatakan disiplin kerja baik.

2) menggunakan peralatan kantor dengan baik

Sikap hati-hati dalam menggunakan peralatan kantor dapat mewujudkan bahwa seseorang memiliki disiplin kerja yang baik, sehingga peralatan kantor dapat terhindar dari kerusakan.

3) Tanggung jawab yang tinggi

Pegawai yang senantiasa menyelesaikan tugas yang dibebankan kepadanya sesuai dengan prosedur dan bertanggung jawab atas hasil kerja, dapat pula dikatakan memiliki disiplin kerja yang baik.

4) Ketentuan terhadap aturan kantor

Pegawai memakai seragam kantor, menggunakan kartu tanda pegawai identitas, membuat izin bila tidak masuk kantor, juga merupakan cerminan dari disiplin yang tinggi.

2.4.3. Faktor-faktor yang mempengaruhi Disiplin kerja

adanya disiplin kerja dalam perusahaan akan membuat karyawan dapat menjalankan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya dengan baik. Karyawan yang disiplin dan patuh terhadap norma-norma yang berlaku dalam

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

perusahaan dapat meningkatkan produktivitas dan prestasi kerja karyawan yang bersangkutan. Pada dasarnya fungsi-fungsi yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan suatu perusahaan menurut **Hasibuan (2003)** antara lain:

1) Tujuan dan kemampuan

Tujuan dan kemampuan ikut mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan. Tujuan yang akan dicapai harus jelas dan ditetapkan secara ideal serta cukup menantang bagi kemampuan karyawan. Tujuan (pekerja) yang dibebankan kepada setiap karyawan harus sesuai dengan kemampuan masing-masing karyawan, jika pekerja diluar kemampuan karyawan tersebut atau jauh dibawah kemampuan karyawan maka kesungguhan kedisiplinan karyawan rendah.

2) Teladan Pemimpin

Teladan pimpinan sangat berperan dalam menentukan kedisiplinan karyawan karena pimpinan dijadikan teladan dan panutan oleh para bawhaannya atau para karyawan/karyawati. Dengan teladan pimpinan yang baik, kedisiplinan karyawan pun akan ikut baik tetapi jika teladan pimpinan kurang baik (kurang disiplin), karyawan pun akan kurang disiplin atau tidak disiplin.

1. Balas jasa

Balas jasa berperan penting untuk menciptakan kedisiplinan karyawan yang artinya semakin besar balas jasa semakin baik kedisiplinan karyawan dan sebaliknya jika balas jasa kecil kedisiplinan karyawan semakin rendah.

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

2. Keadilan

Keadilan ikut mendorong terwujudnya kedisiplinan karyawan, karena ego dan sifat manusia yang selalu merasa dirinya penting dan minta diperlakukan sama dengan manusia lainnya. Dengan keadilan yang baik akan menciptakan kedisiplinan yang baik pula.

3. Kepengawasan melekat (Waskat)

Waskat merupakan tindakan nyata dan efektif untuk mencegah/mengetahui kesalahan, membetulkan kesalahan, memelihara kedisiplinan, meningkatkan prestasi kerja dalam mendukung terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat.

4. Sanksi hukuman

Sanksi hukuman berperan penting dalam memelihara kedisiplinan karyawan, dengan sanksi hukuman yang semakin berat karyawan dan akan semakin takut melanggar peraturan perusahaan dan sikap, perilaku indisipliner atau tidak disiplin karyawan akan berkurang.

5. Ketegasan

Ketegasan pimpinan untuk menegur dan menghukum setiap karyawan yang indisipliner atau tidak disiplin akan mewujudkan kedisiplinan yang terbaik pada perusahaan. Sikap tegas dari seseorang pimpinan sangat dibutuhkan dalam setiap perusahaan yang ada.

6. Hubungan kemanusiaan

Terciptanya human relationship yang serasi akan mewujudkan lingkungan dan suasana kerja yang nyaman. Kedisiplinan karyawan akan tercapai apabila hubungan kemanusiaan dalam perusahaan tersebut baik.



2.5. Pengaruh Disiplin dengan Produktivitas Kerja, Sutrisno (2011) :

Disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati segala norma peraturan yang berlaku di organisasi. Disiplin karyawan yang baik akan mempercepat pencapaian tujuan organisasi, sedangkan disiplin yang merosot akan menjadi penghalang dan memperlambat pencapaian tujuan organisasi.

Ditujukan pula oleh **Yulk (dalam Siagian, 2002)**, bahwa disiplin merupakan faktor utama yang mempengaruhi produktivitasnya. **Moenir (dalam Tohardi, 2002)**, mengatakan perlu adanya disiplinisasi, yaitu untuk menciptakan keadaan di suatu lingkungan kerja yang tertib, berdaya guna, dan berhasil guna melalui suatu sistem pengaturan yang tepat. Ketidaksiplinan individu atau karyawan dapat mempengaruhi produktivitas organisasi.

Kegiatan pendisiplinan yang dilaksanakan untuk mendorong para karyawan agar mengikuti berbagai standar dan aturan, sehingga penyelewengan-penyelewengan dapat dicegah. Sasaran pokoknya adalah untuk mendorong disiplin diri di antara para karyawan untuk datang di kantor tepat waktu. Dengan datang ke kantor tepat waktu dan melaksanakan tugas sesuai dengan tugasnya, maka diharapkan produktivitas kerja akan meningkat.

Dari penjelasan tersebut di atas dapat disimpulkan bahwa produktivitas kerja pegawai dalam suatu organisasi sangat dipengaruhi oleh disiplin pegawai. Apabila di antara pegawai sudah tidak menghiraukan kedisiplinan kerja, maka dapat dipastikan produktivitas kerja akan menurun. Padahal untuk mendapatkan produktivitas kerja sangat diperlukan kedisiplinan dari para pegawai.

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Diarangi mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

2.6. Pandangan Islam

Menurut pandangan islam produktivitas dapat dijelaskan dalam surat At-Taubah ayat 105, menjelaskan bahwa dalam melakukan pekerjaan hendaklah kamu tidak berlaku curang, sesungguhnya Allah akan melihat pekerjaanmu. Ayatnya berbunyi sebagai berikut ;

وَقُلِ اعْمَلُوا فَسَيَرَى اللَّهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَتُرَدُّونَ إِلَىٰ عِلْمِ
الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ فَيُنَبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ

Artinya : *Dan katakanlah, "Bekerjalah kamu, maka Allah akan melihat pekerjaanmu, begitu juga Rasul-Nya dan orang-orang mukmin, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) yang mengetahui yang gaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan.*

Islam sebagai pedoman hidup yang turun dari sang pencipta manusia, sangat menghargai bahkan amat mendorong produktivitas. Seperti yang telah dijelaskan Rasulullah SAW, yang artinya : *"Sesungguhnya Allah mencintai orang yang beriman yang berkarya (produktif menghasilkan berbagai kebaikan)"* H.R. Thabrani.

Selanjutnya ayat yang menerangkan tentang disiplin kerja seorang karyawan menurut pandangan islam, yaitu terdapat dalam surat An-Nisa Ayat 59, yang berbunyi :

يَأْتِيهَا الَّذِينَ ءَامَنُوا أَطِيعُوا اللَّهَ وَأَطِيعُوا الرَّسُولَ وَأُولِيَ الْأَمْرِ مِنْكُمْ فَإِن تَنَزَعْتُمْ فِي شَيْءٍ فَرُدُّوهُ إِلَى اللَّهِ وَالرَّسُولِ إِن كُنْتُمْ تُؤْمِنُونَ بِاللَّهِ وَالْيَوْمِ الْآخِرِ
ذَٰلِكَ خَيْرٌ وَأَحْسَنُ تَأْوِيلًا

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Artinya : *“Wahai orang-orang yang beriman! Taatilah Allah dan taatilah Rasul (Muhammad), dan Ulil Amri (pemegang kekuasaan) diantara kamu. Kemudian jika kamu berbeda pendapat tentang sesuatu, maka kembalikanlah kepada Allah (Al-Qur’an) dan Rasul (sunnahnya), jika kamu beriman kepada Allah dan hari kemudian. Yang demikian itu, lebih utama (bagimu) dan lebih baik akibatnya.*

Dari ayat diatas menjelaskan bahwa terungkap pesan untuk patuh dan taat kepada para pemimpin, dan jika terjadi perselisihan diantara mereka, maka urusannya harus dikembalikan kepada aturan Allah SWT dan Rasul-Nya. Jika perintah yang diberikan pemimpin bertentangan dengan aturan atau perintah Allah dan Rasul-Nya, maka perintah tersebut harus tegas ditolak dan diselesaikan dengan musyawarah. Namun, jika aturan dan perintah pemimpin tidak bertentangan dengan syariat Allah dan Rasul-nya, maka Allah menyatakan ketidak-sukaannya terhadap orang-orang yang melewati batas.

Kemudian didalam pandangan islam juga menjelaskan pemberian ketenangan dan kenyamanan didalam sebuah tempat kerja adalah sebuah keharusan yang seharusnya diberikan kepada pekerja agar seseorang dapat bekerja dengan baik. Seperti yang diterangkan pada surat Al-Mujadallah ayat 11, yang berbunyi :

يٰۤاَيُّهَا الَّذِيْنَ ءَامَنُوْا اِذَا قِيْلَ لَكُمْ تَفَسَّحُوْا فِى الْمَجٰلِسِ فَاَفْسَحُوْا يَفْسَحِ اللّٰهُ لَكُمْ وَاِذَا قِيْلَ اَنْشُرُوْا فَاَنْشُرُوْا يَرْفَعِ اللّٰهُ الَّذِيْنَ ءَامَنُوْا مِنْكُمْ وَالَّذِيْنَ اٰتُوْا الْعِلْمَ دَرَجٰتٍ ۗ وَاللّٰهُ بِمَا تَعْمَلُوْنَ خَبِيْرٌ ﴿۱۱﴾

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Artinya : *“Wahai orang-orang yang beriman! Apabila dikatakan kepadamu, “Berilah kelapangan didalam majelis-majelis, “maka lapangkanlah, niscaya Allah akan memberi kelapangan untukmu. Dan apabila dikatakan, “Berdirilah kamu, “maka berdirilah, niscaya Allah akan mengangkat (derajat) orang-orang yang beriman di antarmu dan orang-orang yang diberi ilmu beberapa derajat. Dan Allah mahateliti apa yang kamu kerjakan”.*

Dari penjelasan ayat diatas, bahwa apabila seseorang berada dalam suatu majelis, hendaknya saling menghormati dan menjaga suasana damai dengan memberikan kelapangan bagi orang lain. Termasuk disaat kita berada dikantor tempat kita bekerja karena bekerja adalah salah satu bentuk amal soleh untuk mencukupi kebutuhan hidup kita dan ayat diatas juga mengajarkan setiap perbuatan manusia akan dibalas dengan amal perbuatannya.

2.7. Pengaruh antara Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas

Menurut Ravianto 1991 (dalam Sutrisno 2011 : 100), Produktivitas tenaga kerja dipengaruhi oleh beberapa faktor baik yang berhubungan dengan tenaga kerja itu sendiri, seperti : tingkat pendidikan, keterampilan, disiplin, motivasi, tingkat penghasilan dan lingkungan kerja.

Moenir (dalam Tohardi, 2002), mengatakan perlu adanya disiplinisasi, yaitu untuk menciptakan keadaan di suatu lingkungan kerja yang tertib, berdaya guna, dan berhasil guna melalui suatu sistem pengaturan yang tepat. Ketidaksiplinan individu atau karyawan dapat mempengaruhi produktivitas organisasi.

Dari pendapat ahli diatas penulis dapat menyimpulkan bahwa adanya hubungan antara disiplin dan lingkungan kerja terhadap produktivitas karyawan. Produktivitas karyawan dalam suatu organisasi sangat dipengaruhi oleh disiplin kerja karyawan, apabila semakin tinggi disiplin seorang karyawan dalam bekerja maka akan meningkatkan produktivitas sedangkan apabila semakin rendah disiplin seorang karyawan dalam bekerja, maka produktivitas karyawan juga semakin rendah. Padahal untuk mendapatkan produktivitas yang tinggi sangat diperlukan kedisiplinan dari para karyawan. Selain itu, lingkungan kerja juga memberikan peranan penting dalam produktivitas, lingkungan kerja yang tidak kondusif dan tidak nyaman akan sangat berpengaruh terhadap produktivitas karyawan dan dapat mengakibatkan karyawan mudah bosan dalam melakukan pekerjaannya, sedangkan lingkungan kerja yang nyaman dan kondusif akan meningkatkan produktivitas karyawan dalam bekerja. Jadi, antara disiplin dan lingkungan kerja mempunyai hubungan yang sangat erat terhadap meningkatnya produktivitas kerja karyawan dalam melakukan pekerjaannya.

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengummumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

2.8. Penelitian Terdahulu

Sebelum penulis mengangkat judul ini, telah dilakukan juga penelitian sebelumnya, antara lain yaitu :

Tabel 2. 1 : Hasil Penelitian terdahulu

No	Judul	Penulis/ Tahun	Publikasi	Variabel	Alat Analisis	Hasil Penelitian
1	Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin dan Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi PT. Sinar Siak Dian Permai Bandar Sekijang Pelalawan	Edy Thamrin (2015)	Journal Of managemen, Volume1 No.2 Februari 2015	X1: Lingkungan Kerja, X2:Disiplin, X3:Motivasi, Y:Produktivitas	Analisis Regresi Linear Berganda	Hasil analisis statistic menunjukkan lingkungan kerja, disiplin dan motivasi secara bersamaan berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan bagian produksi PT. Sinar Siak Dian Permai Bandar Sekijang pelalawan
2	Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Kerja pegawai pada Rutan Klas 1 di Bandara Lampung	Iis Puspika Dewi dan Nuraeni (2012)	Jurnal Organisasi dan Manajemen, Vol.2, No:2 Oktober 2012.	X1: Disiplin Kerja Y: Produktivitas kerja	Analisis Regresi Berganda	Hasil Analisis regresi berganda menunjukkan bahwa disiplin kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja
3	Pengaruh Disiplin kerja dan Budaya Organisasi terhadap Produktivitas	Ketut Febri Ananta dan G. A. Dewi Andayani (2016)	E-Jurnal Manajemen Unud, Vol. 5 No. 2, 2016.	X1: Disiplin Kerja X2: Budaya Organisasi Y: Produktivitas	Analisis Deskriptif, Uji asumsi Klasik dan Regresi	Hasil analisis regresi berganda menunjukkan bahwa ada pengaruh yang signifikan secara simultan dari

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

	s kerja Karyawan pada Villa Mahapalla Sanur-Denpasar				Linear Berganda	variable disiplin kerja dan budaya organisasi terhadap produktivitas kerja karyawan pada Villa Mahapalla Sanur-Denpasar
4	Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja(K3), Kedisiplinan dan Pengawasan Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan bagian seksi Cutting Crimping di PT. Sumitomo Wiring System Batam Indonesia	Jumanto dan Ade Parlaungan Nasution(2017)	Jurnal Bening Prodi Manajemen Universitas Riau Kepulauan Batam Volume 4 No. 2 Tahun 2017	X1: Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) X2: Kedisiplinan X3: Pengawasan Kerja Y: Produktivitas	Uji t, uji f dan Analisis regresi Linear Berganda	Hasil analisis statistic menunjukkan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) secara bersama berpengaruh terhadap produktivitas karyawan bagian seksi Cutting Crimping di PT. Sumitomo Wiring System Batam Indonesia.

Perbedaan penelitian terdahulu dan penelitian sekarang adalah terletak pada, metode yang digunakan, sampel dan populasi, serta perbedaan jumlah karyawan dan tempat penelitian. Dimana penelitian sekarang menggunakan sampel karyawan 70 orang, dan berlokasi di Kecamatan Pangean Kuantan Singingi.

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

2.9. Variabel Penelitian

Adapun variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah :

a. Variabel Independent

Variabel independent dari penelitian ini adalah variabel bebas, yaitu :
Disiplin dan Lingkungan Kerja Karyawan

b. Variabel Dependent

Variabel dependent dari penelitian ini adalah variabel terikat, yaitu :
Produktivitas Kerja Karyawan.

2.10. Konsep Operasional

Dari kerangka pemikiran, maka dapat disajikan operasional variabel sebagai berikut :

Variabel	Definisi	Indikator	Skala
Produktivitas (Y)	Produktivitas adalah rasio dari keluaran terhadap masukan, merupakan ukuran efisiensi manajer dalam menggunakan sumber daya organisasi yang terbatas untuk menghasilkan barang dan jasa (Wibowo, 2016 ; 95).	a. Kemampuan b. Meningkatkan hasil yang dicapai c. Semangat kerja d. Pengembangan diri e. Mutu f. Efisiensi (Sutrisno, 2009:104)	Likert
Disiplin (X)	Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua	a. Ketepatan Waktu b. Menggunakan Peralatan kantor dengan baik c. Tanggung jawab yang tinggi d. Ketaatan terhadap aturan kantor (Soejono, 2006:67)	Likert

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

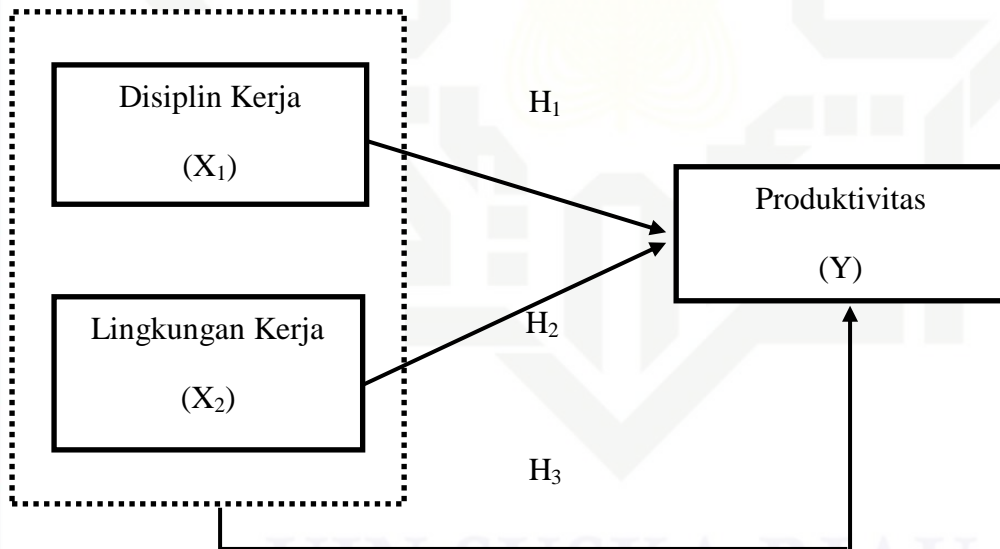
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

	peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku (Rivai, 2011 : 24)		
Lingkungan Kerja (X)	Lingkungan kerja adalah segala yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas yang dibebankan (Nitisemito, 2006)	a. Tersedianya fasilitas kerja b. Kondisi kerja c. Hubungan kerja antar karyawan (Nitisemito, 2006)	Likert

2.11. Kerangka Pemikiran

Adapun kerangka pemikiran dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran



Pengaruh disiplin dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT.Perkebunan Kelapa sawit Gatipura Mulya Sei. Sako-Kuansing.

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Keterangan :

1. Variabel Dependent
(Y) Produktivitas
2. Variabel Independent
(X₁) Disiplin Kerja
(X₂) Lingkungan Kerja

2.12. Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, oleh karena itu rumusan masalah penelitian biasanya disusun dalam bentuk kalimat pertanyaan. Dikatakan sementara, karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada teori yang relevan, belum didasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data. Jadi hipotesis juga dapat dinyatakan sebagai jawaban teoritis terhadap rumusan masalah penelitian, belum jawaban yang empiris (Sugiyono, 2012 : 93).

Berdasarkan rumusan masalah dan kajian teori diatas, maka peneliti mengangkat hipotesis, yaitu :

- H1 : Diduga disiplin kerja berpengaruh secara parsial terhadap produktivitas karyawan pada PT. Perkebunan Kelapa Sawit Gatipura Mulya Sei. Sako-Kuansing
- H2 : Diduga lingkungan kerja berpengaruh secara parsial terhadap produktivitas karyawan pada PT. Perkebunan Kelapa Sawit Gatipura Mulya Sei. Sako-Kuansing

H3 : Diduga disiplin dan lingkungan kerja berpengaruh secara simultan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Perkebunan Kelapa Sawit Gatipura Mulya Sei. Sako-Kuansing.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

