

- © Hak ciptaan milik UIN Suska Riau
- Stat Islamic University of Sultan Syaifudin Kasim Riau
- c. Membantu dalam pengembangan keseluruhan organisasi dan strategi, khususnya yang berkaitan dengan implikasi SDM.
 - d. Memberi dukungan dan kondisi yang akan membantu manajer lini mencapai tujuan.
 - e. Menangani berbagai krisis dan situasi sulit dalam hubungan antar pekerja meyakinkan bahwa mereka tidak menghambat organisasi dalam mencapai tujuannya.
 - f. Menyediakan media komunikasi antara pekerja dan manajemen organisasi.
 - g. Bertindak sebagai pemelihara standar organisasional dan nilai dalam manajemen SDM.

2.2 Produktivitas

2.2.1 Pengertian Produktivitas

Jika membicarakan masalah produktivitas, muncullah satu situasi yang paradoksial (bertentangan) karena belum ada kesepakatan umum tentang maksud pengertian produktivitas serta kriterianya mengukur petunjuk-petunjuk produktivitas. Dan tak ada konsepsi, metode penerapan maupun cara pengukuran yang bebas dan kritik.

Tohardi (2002), mengemukakan bahwa produktivitas kerja merupakan sikap mental. Sikap mental yang selalu mencari perbaikan terhadap apa yang telah ada. Suatu keyakinan bahwa seseorang dapat melakukan pekerjaan lebih baik hari ini daripada hari kemarin dan hari esok lebih baik daripada hari ini. (Sutrisno, 2009:100).

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.



Secara umum produktivitas diartikan sebagai hubungan antara hasil nyata maupun fisik (barang-barang atau jasa) dengan masuknya yang sebenarnya. Misalnya saja, “produktivitas adalah ukuran efisiensi produktif. Suatu perbandingan antara hasil keluaran dan masuk atau output: input. Masukan sering dibatasi dengan masukan tenaga kerja, sedangkan keluaran diukur dalam kesatuan fisik bentuk dan nilai. (Sinungan, 2009: 12)

Produktivitas merupakan perbandingan antara hasil yang dapat dicapai dengan keseluruhan sumber daya yang dipergunakan per satuan waktu. Peningkatan produktivitas tenaga kerja merupakan sasaran yang strategis karena peningkatan produktivitas faktor-faktor lain sangat tergantung pada kemampuan tenaga manusia yang memanfaatkannya (Sumarsono, 2009: 169)

Greeberg dalam Muchdarsyah mendefinisikan produktivitas sebagai “perbandingan antar totalitas pengeluaran pada waktu tertentu dibagi totalitas masukan selama periode tersebut (Suwatno, 2013: 157).

Menurut M. Sinungan, Produktivitas diartikan sebagai hubungan antara hasil nyata maupun fisik (barang dan jasa) dengan masukan yang sebenarnya (Ardana, 2012: 269).

2.2.2 Indikator Produktivitas

Produktivitas merupakan hal yang sangat penting bagi para karyawan yang ada di perusahaan. Dengan adanya produktivitas kerja diharapkan pekerjaan akan terlaksana secara efisien dan efektif, sehingga ini semua akhirnya sangat diperlukan dalam pencapaian tujuan yang sudah ditetapkan. Untuk mengukur produktivitas kerja, diperlukan suatu indikator, sebagai berikut (Sutrisno, 2009, 104-105) :

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

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.

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 diembannya kepada mereka.

2. Meningkatkan hasil yang dicapai

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

3. Semangat kerja

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

4. Pengembangan diri

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



5. Mutu

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

6. Efisiensi

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

2.2.3 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas

Setiap perusahaan selalu berkeinginan agar tenaga kerja yang dimiliki mampu meningkatkan produktivitas yang tinggi. Produktivitas tenaga kerja itu sendiri maupun faktor lain, seperti tingkat pendidikan, keterampilan, disiplin, sikap dan etika kerja, motivasi, gizi dan kesehatan, tingkat penghasilan, jaminan sosial, lingkungan kerja, iklim kerja, teknologi, sarana produksi, manajemen, dan prestasi. (ravianto, 1991) dalam buku **(Sutrisno, 2009, 102)**.

Menurut Simanjuntak (1993), ada beberapa faktor yang dapat memengaruhi produktivitas kerja karyawan, yaitu: **(Sutrisno, 2009, 103-104)**.

1. Pelatihan

Latihan kerja dimaksudkan untuk melengkapi karyawan dengan keterampilan dan cara-cara yang tepat untuk menggunakan peralatan kerja. Untuk itu, latihan kerja diperlukan bukan saja sebagai pelengkap akan tetapi sekaligus untuk memberikan dasar-dasar pengetahuan. Karena dengan latihan berarti para

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 belajar untuk mengerjakan sesuatu dengan benar-benar dan tepat, serta dapat memperkecil atau meninggalkan kesalahan-kesalahan yang pernah dilakukan. Stoner (1991), mengemukakan bahwa peningkatan produktivitas bukan pada pemutakhiran peralatan, akan tetapi pada pengembangan karyawan yang paling utama. Dari hasil penelitian penelitian beliau menyebutkan pelatihan dan pengetahuan kerja, kesehatan dan alokasi tugas.

2. Mental dan kemampuan fisik karyawan

Keadaan mental dan fisik karyawan merupakan hal yang sangat penting untuk menjadi perhatian bagi organisasi, sebab keadaan fisik dan mental karyawan mempunyai hubungan yang sangat erat dengan produktivitas kerja karyawan.

3. Hubungan antara atasan dan bawahan.

Hubungan atasan dan bawahan akan memengaruhi kegiatan yang dilakukan sehari-hari. Bagaimana pandangan atasan terhadap bawahan, sejauh mana bawahan diikutsertakan dalam penentuan tujuan. Sikap yang saling jalin-menjalin telah mampu meningkatkan produktivitas karyawan dalam bekerja. Dengan demikian, jika karyawan diperlakukan secara baik, maka karyawan tersebut akan berpartisipasi dengan baik pula dalam proses produksi, sehingga akan berpengaruh pada tingkat produktivitas kerja.

Adapun tiffin dan cormick (dalam Siagian, 2003), mengatakan bahwa faktor-faktor yang memengaruhi produktivitas kerja dapat disimpulkan menjadi dua golongan, yaitu:

1. Faktor yang ada pada diri individu, yaitu umur, temperamen, keadaan fisik individu, kelehan dan motivasi.



2. Faktor yang ada diluar individu, yaitu kondisi fisik seperti suara, penerangan, waktu istirahat, lama kerja, upah, bentuk organisasi, lingkungan sosial, dan keluarga.

Pendapat lain yang dikemukakan oleh Anoraga (1992) dalam buku (Suwatno, 2013: 159) menyebutkan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja adalah sebagai berikut:

- a. Pekerjaan yang menarik
- b. Upah yang baik
- c. Keamanan dan perlindungan dalam pekerjaan
- d. Lingkungan atau suasana kerja yang baik
- e. Promosi dan perkembangan diri merasa sejalan dengan perkembangan perusahaan/organisasi
- f. Merasa terlibat dalam kegiatan-kegiatan organisasi
- g. Pengertian dan simpati atas persoalan-persoalan pribadi
- h. Kesetiaan pimpinan pada diri si pekerja
- i. Disiplin kerja yang keras

2.3 Pelatihan dan Pengembangan

2.3.1 Pengertian Pelatihan dan pengembangan

Berdasarkan pendapat Andrew F. Sikula dapat dikemukakan bahwa pelatihan (*training*) adalah suatu proses pendidikan jangka pendek yang mempergunakan prosedur sistematis dan terorganisir dimana pegawai non-managerial mempelajari pengetahuan dan keterampilan teknis dalam tujuan terbatas, sedangkan Pengembangan merupakan suatu proses pendidikan jangka



panjang yang mempergunakan prosedur sistematis dan terorganisir di mana pegawai managerial mempelajari pengetahuan konseptual dan teoritis guna mencapai tujuan yang umum (**Mangkunegara, 2009: 44**).

Pelatihan dan pengembangan (development) adalah merupakan investasi organisasi yang penting dalam sumber daya manusia. Pelatihan melibatkan segenap sumber daya manusia untuk mendapatkan pengetahuan dan keterampilan pembelajaran sehingga mereka segera akan dapat menggunakannya dalam pekerjaan (**Wibowo, 2007: 370**).

Singodimedjo mengemukakan pengembangan SDM adalah proses persiapan individu-individu untuk memikul tanggung jawab yang berbeda atau lebih tinggi di dalam organisasi, biasanya berkaitan dengan peningkatan kemampuan intelektual untuk melaksanakan pekerjaan yang lebih baik. Pengembangan mengarah pada kesempatan-kesempatan yang didesain guna membantu pengembangan para pekerja. (**Sutrisno, 2009: 61-62**).

Pelatihan didefinisikan oleh Ivancevich sebagai usaha untuk meningkatkan kinerja karyawan dalam pekerjaannya sekarang atau dalam pekerjaan lain yang akan dijabatnya segera. (**Sutrisno, 2009: 67**).

Sedangkan menurut Azahari (2000) bahwa: “Pelatihan merupakan tempat untuk mengembangkan keterampilan yang dapat digunakan untuk bekerja” (**M. Yani, 2013: 8**).

Menurut Rae (1990) dalam buku (**Sofyandi, 2008: 113**), Pelatihan adalah suatu usaha untuk meningkatkan pengetahuan dan kemampuan karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya lebih efektif dan efisien. Program pelatihan adalah serangkaian program yang dirancang untuk meningkatkan pengetahuan dan

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

kemampuan karyawan dalam pekerjaannya. Efektifitas program pelatihan adalah suatu istilah untuk memastikan apakah program pelatihan dijalankan dengan efektif dalam mencapai sasaran yang ditentukan.

2.3.2 Indikator Pelatihan dan pengembangan

Menurut Mangkunegara (2015) Indikator Pelatihan dan Pengembangan adalah sebagai berikut:

- a. Instruktur
- b. Peserta
- c. Materi
- d. Metode
- e. Tujuan

2.3.3 Faktor-faktor yang Perlu Diperhatikan dalam Pelatihan dan Pengembangan

Menurut (Mangkunegara, 2009: 45-46), faktor-faktor yang perlu diperhatikan dalam Pelatihan dan Pengembangan adalah sebagai berikut:

- a. Perbedaan individu pegawai
- b. Hubungan dengan jabatan analisis
- c. Motivasi
- d. Partisipasi aktif
- e. Seleksi peserta penataran
- f. Metode pelatihan dan pengembangan

Menurut (Sagala, 2009: 226) ada beberapa faktor yang perlu dipertimbangkan dan berperan dalam pelatihan dan pengembangan:

- a. Cost-effectiveness (efektivitas biaya)

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.

- b. Materi program yang dibutuhkan
- c. Prinsip-prinsip pembelajaran
- d. Ketepatan dan kesesuaian fasilitas
- e. Kemampuan dan preferensi peserta pelatihan
- f. Kemampuan dan preferensi instruksi pelatihan

2.3.4 Sasaran Pelatihan

Menurut (Sutrisno, 2009: 69), sasaran pelatihan dan pengembangan SDM adalah sebagai berikut:

- a. Meningkatkan produktivitas kerja
- b. Meningkatkan mutu kerja
- c. Meningkatkan ketepatan kerja
- d. Meningkatkan moral kerja
- e. Menjaga kesehatan dan keselamatan
- f. Menunjang pertumbuhan pribadi

2.3.5 Tujuan Pelatihan dan Pengembangan

(Mangkunegara, 2009: 45) mengemukakan tujuan dari pelatihan dan pengembangan adalah sebagai berikut:

- a. Meningkatkan penghayatan jiwa dan ideology
- b. Meningkatkan produktivitas kerja
- c. Meningkatkan kualitas kerja
- d. Meningkatkan ketetapan perencanaan sumber daya manusia
- e. Meningkatkan rangsangan agar pegawai mampu berprestasi secara maksimal
- f. Meningkatkan kesehatan dan keselamatan kerja

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.

g. Menghindarkan keusangan

h. Meningkatkan perkembangan pegawai

2.3.6 Jenis-jenis Pelatihan

Menurut Akrani (2009) dalam buku (**Kaswan, 2013: 213**) ada empat jenis pelatihan yang berbeda. Pelatihan-pelatihan itu adalah sebagai berikut:

a. *Induction training* (Pelatihan Induksi).

b. *Job training* (Pelatihan pekerjaan).

c. *Training for promotion* (pelatihan untuk promosi)

d. *Refresher training* (pelatihan penyegaran)

e. *Training for managerial development* (pelatihan untuk pengembangan Manajerial)

Induction training untuk karyawan yang baru diangkat. Ini merupakan pelatihan yang singkat dan informatif yang diberikan segera setelah bergabung dengan organisasi tersebut. Tujuannya, memberikan informasi “selayang panjang” kepada pegawai. Kedua, **Job training** berkaitan dengan pekerjaan khusus dan tujuannya adalah memberi informasi dan petunjuk yang sesuai kepada karyawan sehingga memungkinkan mereka melaksanakan pekerjaan secara sistematis, tepat, efisien, dan akhirnya dengan percaya diri.

Ketiga, **Training for promotion** adalah pelatihan yang diberikan setelah promosi tetapi sebelum bergabung pada posisi yang lebih tinggi. Tujuannya adalah memberi kesempatan pada pegawai melakukan penyesuaian diri dengan tugas pekerjaan di level lebih tinggi. Keempat, tujuan refresher training ialah memperbarui keterampilan professional, informasi dan pengalaman seseorang



yang menduduki posisi eksekutif penting. Terakhir, **training for managerial development** diberikan kepada manager agar meningkatkan efisiensinya dan dengan demikian memungkinkan mereka menerima posisi yang lebih tinggi. Perusahaan harus menyediakan semua jenis pelatihan.

2.3.7 Hubungan Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia terhadap Produktivitas Kerja

Dengan adanya pelatihan akan dapat meningkatkan kemampuan, pengetahuan, keterampilan dan perubahan tingkah laku. Hal ini dapat diharapkan dapat meningkatkan produktivitas perusahaan (**Suwatno, 2014: 123**).

Menurut (**Suwatno, 2014: 105**), Produktivitas karyawan yang tinggi dalam suatu perusahaan dapat meningkatkan kualitas maupun kuantitas produksi. Peningkatan produktivitas tersebut, dapat dilakukan melalui pelaksanaan pengembangan karyawan.

2.4 Disiplin Kerja

2.4.1 Pengertian Disiplin Kerja

Disiplin kerja adalah fungsi operatif keempat dari manajemen sumber daya manusia. (**Hasibuan 2013 : 193**). Singodimedjo (2002), mengatakan disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku di sekitarnya. Disiplin karyawan yang baik akan menjadi penghalang dan memperlambat pencapaian tujuan perusahaan (**Sutrisno, 2009:86**).

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.

2.4.2 Indikator – Indikator Disiplin Kerja

1. Mematuhi peraturan

Dalam melaksanakan pekerjaannya pegawai diharuskan mentaati semua peraturan perusahaan yang telah ditetapkan sesuai dengan aturan dan pedoman kerja agar kenyamanan dan kelancaran dalam bekerja dapat terbentuk.

2. Efektifitas

Waktu bekerja yang diberikan perusahaan diharapkan dapat dimanfaatkan dengan sebaik – baiknya oleh individu untuk mengejar target yang diberikan perusahaan kepada individu dengan tidak terlalu banyak membuang waktu yang ada didalam standar pekerjaan perusahaan.

3. Tanggung jawab

Tanggung jawab yang diberikan kepada individu apabila tidak sesuai dengan jangka waktu yang telah ditetapkan oleh perusahaan maka pegawai telah memiliki tingkat disiplin kerja yang tinggi.

4. Tingkat absensi

Salah satu tolak ukur untuk mengetahui tingkat kedisiplinan pegawai, semakin tinggi frekuensi kehadiran atau rendahnya tingkat kemangkiran pegawai tersebut telah memiliki tingkat disiplin kerja yang tinggi. (**Hasibuan 2010 : 194**)

2.4.3 Faktor-faktor yang Memengaruhi Disiplin Kerja

Menurut Singodimedjo (2000), faktor yang memengaruhi disiplin pegawai adalah (Sutrisno, 2009:89-93) :

- a. *Besar kecilnya pemberian kompensasi.*
- b. *Ada tidaknya keteladanan pimpinan dalam perusahaan.*

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.

- c. *Ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan.*
- d. *Keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan.*
- e. *Ada tidaknya pengawasan pimpinan.*
- f. *Ada tidaknya perhatian kepada para karyawan.*
- g. *Diciptakan kebiasaan-kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin.*

2.4.4 Hubungan Disiplin Dengan Produktivitas Kerja

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 (Sutrisno, 2009:97).

2.5 Lingkungan Kerja

2.5.1 Pengertian Lingkungan Kerja

Menurut Sedarmayanti (2011:34), lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok.

2.5.2 Indikator Lingkungan kerja

Menurut (Sedarmayanti dalam Fajar, 2016) indikator yang mendukung lingkungan kerja adalah sebagai berikut:

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

a. Penerangan

Berjalannya suatu perusahaan tak luput dari adanya faktor penerangan, begitu pula untuk menunjang kondisi kerja, penerangan memberikan arti yang sangat penting. Salah satu faktor yang penting dari lingkungan kerja yang dapat memberikan semangat dalam bekerja adalah penerangan yang baik. Karyawan yang terlambat dalam pekerjaan sepanjang hari rentan terhadap ketegangan mata yang disertai dengan kelelahan mental, perasaan marah dan gangguan fisik lainnya. Dalam hal penerangan disini tidak hanya terbatas pada penerangan listrik, tetapi juga penerangan matahari. Penerangan yang baik dapat memberikan semangat dala bekerja dan tentunya akan meningkatkan produktivitas, selanjutnya penerangan yang tidak baik dapat mengurangi semangat dalam bekerja dan menurunkan produktivitas.

b. Suhu udara

Lingkungan kerja dapat dirasakan nyaman manakala ditunjang oleh beberapa faktor, salah satu faktor yang memberikan andil adalah suhu udara dalam ruangan kerja merupakan salah satu faktor yang harus diperhatikan oleh manajemen perusahaan agar karyawan dapat bekerja dengan menggunakan seluruh kemampuan sehingga menciptakan hasil yang optimal. Selain suhu udara, sirkulasi udara di tempat kerja perlu diperhatikan juga. Bila sirkulasi udara baik maka karyawan tidak akan ragu untuk melakukan pekerjaannya.

c. Bising

Untuk meningkatkan produktivitas kerja, suara yang mengganggu perlu dikurangi. Bunyi bising dapat mengganggu konsentrasi dalam bekerja, untuk itu suara rebut harus diusahakan berkurang. Turunnya konsentrasi karena

ditimbulkan oleh suara bising dapat berdampak pada meningkatnya stress karyawan.

d. Penggunaan Warna

Warna ruangan memiliki pengaruh gairah kerja dan semangat para karyawan. Warna ini berpengaruh terhadap kemampuan mata melihat objek dan memberi efek psikologis kepada para karyawan karena warna memiliki pengaruh besar terhadap perasaan seseorang. Sifat dan pengaruh warna kadang-kadang menimbulkan rasa senang, ceria atau sumpek dan lain-lain.

e. Ruang Gerak

Tata ruang kerja yang baik adalah tata ruang kerja yang dapat mencegah timbulnya gangguan keamanan dan keselamatan kerja bagi semua karyawan yang bekerja didalamnya. Barang-barang yang diperlakukan dalam ruangan kerja harus ditempatkan sedemikian rupa sehingga tidak menimbulkan gangguan terhadap para karyawan. Ruang kerja hendaknya didesain sedemikian rupa sehingga memberikan kesan nyaman bagi para karyawan. Untuk itu ruangan kerja harus ditata mengacu kepada aliran kerja sehingga meningkatkan efisien dan memudahkan koordinasi antar para karyawan. Perusahaan yang baik akan selalu menyediakan berbagai sarana yang memadai, hal ini dimaksudkan agar para karyawan merasa senang dan betah diruangan.

f. Keamanan Bekerja

Keamanan yang diciptakan suatu perusahaan akan mewujudkan pemeliharaan karyawan dengan baik, namun keamanan bekerja ini tidak bisa diciptakan oleh pimpinan perusahaan. Keamanan bekerja akan tercipta bila semua elemen yang ada diperusahaan secara bahu membahu menciptakan kondisi keamanan yang stabil. Keamanan kerja untuk sebuah kantor memang harus

diperlihatkan baik itu untuk keamanan terhadap peralatan yang digunakan dan keamanan lingkungan kerja. Lingkungan kerja harus memenuhi syarat-syarat keamanan dari orang-orang yang berniat jahat dan ruangan kerja yang aman dari aktivitas tamu dan pergerakan umum.

2.5.3 Faktor-faktor yang mempengaruhi Lingkungan Kerja

Sedarmayanti (2009), faktor-faktor yang dapat mempengaruhi lingkungan kerja adalah sebagai berikut:

a. Suhu udara

Oksigen adalah gas yang dibutuhkan oleh makhluk hidup untuk menjaga kelangsungan hidup, yaitu untuk metabolisme. Udara disekitar dikatakan kotor apabila kadar oksigen dalam udara tersebut telah berkurang dan telah bercampur dengan gas atau bau-bau yang berbahaya bagi kesehatan tubuh. Rasa sejuk dan segar dalam bekerja akan membantu mempercepat pemulihan tubuh akibat lelah setelah bekerja.

b. Keamanan kerja

Guna menjaga tempat dan kondisi lingkungan kerja tetap dalam keadaan aman maka perlu diperhatikan keberadaannya. Salah satu upaya menjaga keamanan ditempat kerja, dapat menggunakan satuan petugas keamanan (satpam).

c. Hubungan karyawan

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

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.

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.

2.5.4 Hubungan Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas

Lingkungan kerja yang baik akan berdampak langsung terhadap hasil kerja karyawan. Setiap perusahaan harus terus selalu berusaha untuk menciptakan dan memelihara lingkungan kerja yang baik agar karyawan dapat bekerja dan nyaman, tenang dan stabil dengan yang diharapkan sehingga memungkinkan untuk dapat meningkatkan prestasi kerja yang baik dan dapat menghasilkan produk yang bagus (Alex Nitisemito; 2010).

2.6 Pandangan Islam Mengenai Pelatihan dan Pengembangan, Disiplin Kerja Serta Lingkungan Kerja dan Produktivitas

Dalam perspektif Islam, pengembangan sumberdaya manusia merupakan suatu keharusan. Artinya, Islam sangat peduli terhadap peningkatan harkat dan martabat manusia, karena dalam Islam manusia berada pada posisi yang terhormat. Hal ini sesuai dengan firman Allah dalam Surah Al-Isra':70

﴿ وَلَقَدْ كَرَّمْنَا بَنِي آدَمَ وَحَمَلْنَاهُمْ فِي الْبَرِّ وَالْبَحْرِ وَرَزَقْنَاهُمْ مِنَ الطَّيِّبَاتِ وَفَضَّلْنَاهُمْ عَلَىٰ كَثِيرٍ مِّمَّنْ خَلَقْنَا تَفْضِيلًا ﴾

Artinya: *Sesungguhnya kami telah memuliakan manusia (anak-anak adam), kami angkat mereka didaratan, kami beri mereka rizqi berupa hal-hal yang baik dan kami kembalikan (beri keunggulan) mereka dengan keunggulan yang sempurna atas kebanyakan makhluk yang telah kami ciptakan. (Surat Al-Isra, Ayat 70).*

Allah SWT menyatakan bahwa segala apa yang dikerjakan oleh hambanya tentu ia akan mendapatkan balasannya. Manusia dalam bekerja haruslah memiliki kesadaran dan kesediaan dalam mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-

norma sosial oleh pimpinan maupun instansi atau organisasi sesuai dengan ajaran Islam. Hal ini juga dijelaskan dalam surat An-Nisa ayat 59 yaitu:

يَتَأْتِيهَا الَّذِينَ ءَامَنُوا أَطِيعُوا اللَّهَ وَأَطِيعُوا الرَّسُولَ وَأُولِي الْأَمْرِ مِنْكُمْ ۗ فَإِن تَنَزَعْتُمْ فِي شَيْءٍ فَرُدُّوهُ إِلَى اللَّهِ وَالرَّسُولِ إِن كُنتُمْ تُؤْمِنُونَ بِاللَّهِ وَالْيَوْمِ الْآخِرِ ۚ ذَٰلِكَ خَيْرٌ وَأَحْسَنُ تَأْوِيلًا ﴿٥٩﴾

Artinya: *Hai orang-orang yang beriman, taatlah kamu kepada Allah dan taatlah kepada rasul-Nya dan kepada Ulil Amri dari (kalangan) kamu (An-Nisa:59).*

Bekerja dapat dikatakan disiplin apabila karyawan bisa dengan tepat waktu dan selesai kerja sesuai dengan waktu yang telah ditentukan oleh instansi.

Semua makhluk hidup mempunyai hak yang sama terhadap alam/lingkungan sekitar. Manusia diperkenankan untuk memanfaatkan sumberdaya alam sekitarnya untuk kehidupannya dan kemaslahatan umum, akan tetapi tidak boleh berlebihan, berbuat aniaya (dzalim) dan kerusakan (Fasad).

Larangan Allah merusak lingkungan dalam surat Al-A'raf ayat 56 yaitu:

وَلَا تُفْسِدُوا فِي الْأَرْضِ بَعْدَ إِصْلَاحِهَا وَادْعُوهُ خَوْفًا وَطَمَعًا ۚ إِنَّ رَحْمَتَ اللَّهِ قَرِيبٌ مِّمَّنِ الْمُحْسِنِينَ ﴿٥٦﴾

Artinya: *Dan jangan lah kamu membuat kerusakan di muka bumi, sesudah (Allah) memperbaikinya dan berdoalah kepada Allah dengan rasa takut dan harapan. Sesungguhnya rahmat dan harapan. Sesungguhnya rahmat Allah amat dekat kepada orang-orang yang berbuat baik.*

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.

Lingkungan kerja mempunyai pengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan, dimana dengan sikap dan dukungan dari pimpinan tentu akan dapat memperoleh hasil yang maksimal.

Produktivitas, secara terminology sangat erat kaitannya bekerja. Jadi, bisa disimpulkan bahwa produktivitas dalam Islam, khususnya yang dibahas didalam Al-qur'an merupakan sesuatu konsep yang sangat penting.

Islam melarang menyianyiakan apapun bahkan menuntut untuk memanfaatkan apa saja menjadi sesuatu lebih baik. Firman Allah dalam Al-Qur'an Surat Al-'Asr 1-2:

وَالْعَصْرِ ﴿١﴾ إِنَّ الْإِنْسَانَ لِرَبِّهِ لَكَنُفٍ ﴿٢﴾

Artinya: “*Demi masa. Sesungguhnya manusia itu benar-benar dalam kerugian*”.

Inilah ayat yang menggambarkan bahwa sangat penting untuk memanfaatkan sumber daya yang telah dianugerahkan Allah SWT. Dari input yang berupa waktu akan terlihat tingkat produktivitas seseorang, ada yang waktu tersebut terbuang sia-sia tanpa menghasilkan sesuatu peningkatan apapun, namun ada juga yang memanfaatkan waktu dengan sangat baik sehingga terlihat adanya peningkatan demi peningkatan dari segi ibadahnya, pekerjaannya, perilakunya, amal salehnya, dan lain-lain.

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.

2.7 Penelitian Terdahulu

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

No	Judul	Penulis/ Tahun	Publikasi	Hasil
1.	Pengaruh Pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia terhadap kinerja karyawan pada PT. Berlian Kharisma Pasifik Manado	Melvin Grady Lolowang, Adolfin, dan Genita Lumintang	Jurnal EMBA Vol 4 No. 2 Juni 2016, Hal. 177-186	Hasil penelitian menunjukkan pelatihan SDM dan pengembangan SDM secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Berlian Kharisma Manado, pelatihan SDM secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Berlian Kharisma Manado. Pelatihan SDM merupakan variabel yang pengaruhnya terhadap kinerja karyawan, pengembangan SDM secara berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Manajemen perusahaan sebaiknya memperhatikan SDM agar kedepan kinerja karyawan lebih meningkat.
2.	Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Pegawai pada Rutan Klas 1 Di Bandar Lampung	Iis Puspika Dewi dan Nur Aeni	Jurnal Organisasi dan Manajemen, Vol.2, No:2 (85-95) Oktober 2012	Hasil penelitian menunjukkan bahwa Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas kerja pegawai pada Rutan Klas 1 Bandar Lampung.
3.	Pengaruh Pelatihan kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Prestasi Kerja karyawan	Citra Indah Zuana, Bambang Swasto, dan Heru Susilo	Jurnal Administrasi Bisnis (JAB) Vol. 7 No. 1 Januari 2014	Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel pelatihan kerja dan lingkungan kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan. Selanjutnya hasil penelitian juga menunjukkan bahwa secara parsial variabel pelatihan kerja dan lingkungan kerja karyawan berpengaruh signifikan terhadap prestasi

4	Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan UD. Kembang Sari Kabupaten Badung Tahun 2012	I Wayan Senata1, I made Nuridja1, dan Kadek Rai Suwena2	Jurnal Undiksha Vol. 4 Tahun 2014	kerja karyawan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa (1) Lingkungan Kerja Kembang Sari sebesar 2563 yang termasuk dalam kategori cukup baik sehingga masih perlu ditingkatkan, (2) Produktivitas Kerja UD Kembang Sari sebesar 971 termasuk dalam kategori tinggi, namun masih perlu ditingkatkan, (3) Lingkungan Kerja berpengaruh positif terhadap Produktivitas kerja hal ini ditunjukkan dari signifikansi lingkungan kerja terhadap Produktivitas kerja karyawan $0,000 < 0,05$ atau nilai t-hitung $> t$ -tabel yaitu $3,820 > 1,684$ dengan persentase pengaruhnya sebesar 27,7%
---	--	---	-----------------------------------	--

Persamaan dengan penelitian saya terletak pada penelitian terdahulu juga menggunakan metode penelitian yang sama dengan yang saya teliti yaitu menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, uji analisis regresi linier berganda.

Perbedaan dengan penelitian saya terletak pada latar belakang penelitian yang saya lakukan di PT Indojoya Agrinusa Kecamatan Tambang Kabupaten Kampar yang berjudul “Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan, Disiplin Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT Indojoya Agrinusa Kecamatan Tambang Kabupaten Kampar”. Permasalahan yang diangkat dalam penulisan ini adalah tentang pelatihan dan pengembangan yang diberikan apakah dapat diterima dan dipahami, disiplin atau tidaknya karyawan dalam bekerja, dan bagaimana lingkungan kerja bisa mempengaruhi produktivitas karyawan yang ada pada PT Indojoya Agrinusa Kecamatan Tambang Kabupaten

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.

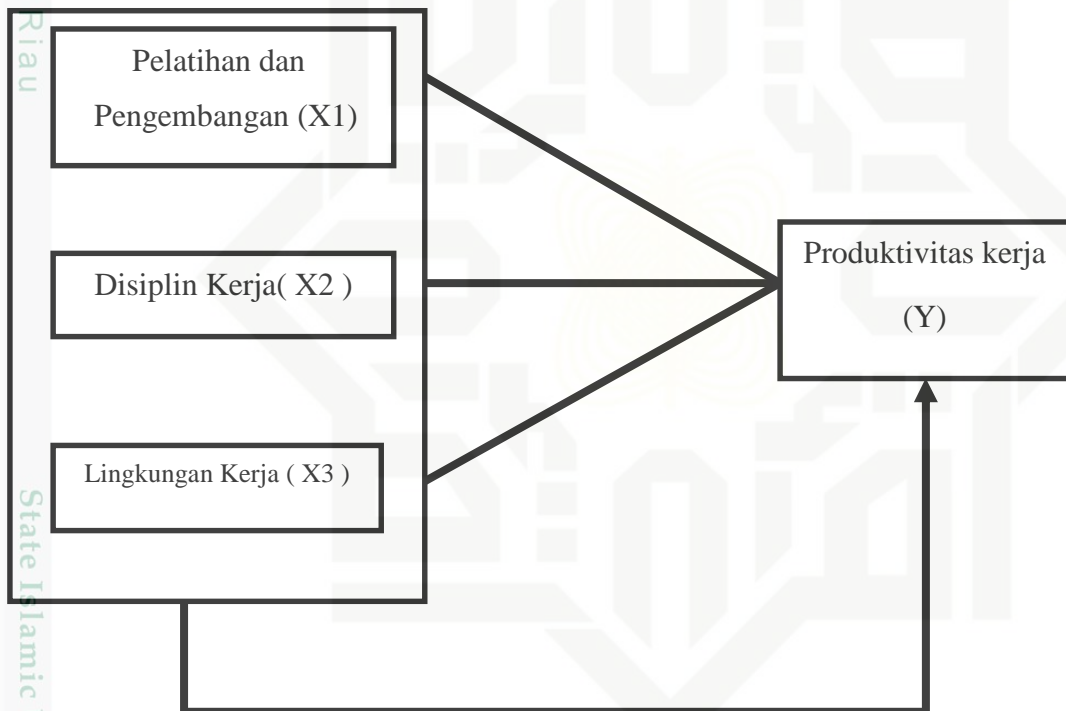
Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

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

Kampar. yang diharapkan dapat meningkatkan pengetahuan, keahlian, sikap dan tanggung jawab yang lebih kepada setiap pekerjaan.

2.8 Kerangka Pemikiran

Adapun gambar kerangka pemikiran penelitian pengaruh pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia, disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap produktivitas karyawan sebagai berikut:



Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan (X1), Disiplin Kerja (X2), dan Lingkungan Kerja (X3) Terhadap Produktivitas Kerja (Y).
Sumber: Robbins (2006)

2.9 Variabel Penelitian

Penelitian ini terdiri dari dua jenis variabel yaitu variabel bebas (*Independent variable*) merupakan variabel yang memengaruhi atau menjadi penyebab besar kecilnya nilai variabel yang lain atau variabel terikat. Adapun

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

yang menjadi variabel bebas (*Independent Variable*) adalah pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia (X_1), disiplin kerja (X_2) dan lingkungan kerja (X_3). Sedangkan Variabel terikat (*Dependent Variable*) merupakan variabel yang variasinya dipengaruhi oleh variasi variabel bebas (*Independent Variable*). Adapun yang menjadi variabel terikat (*Dependent variable*) adalah produktivitas (Y). (Suliyanto;2011;8)

2.10 Definisi konsep Operasional

Konsep operasional dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

No	Variabel	Definisi	Indikator	Skala
1	Pelatihan dan Pengembangan	Pelatihan (<i>training</i>) adalah suatu proses pendidikan jangka pendek yang menggunakan prosedur sistematis dan terorganisir dimana pegawai non-managerial mempelajari pengetahuan dan keterampilan teknis dalam tujuan terbatas, sedangkan Pengembangan merupakan suatu proses pendidikan jangka panjang yang menggunakan prosedur sistematis dan terorganisir di mana pegawai managerial mempelajari pengetahuan konseptual dan teoritis guna mencapai tujuan yang umum (Mangkunegara, 2009: 44).	a. Instruktur b. Peserta c. Materi d. Metode e. Tujuan Mangkunegara (2015)	Likert
2	Disiplin Kerja	Disiplin kerja adalah fungsi operatif keempat dari manajemen sumber daya manusia. (Hasibuan 2013 : 193)	a. Mematuhi peraturan b. Efektifitas c. Tanggung jawab d. Tingkat absensi (Hasibuan 2010 : 194)	Likert

Hak Cipta Dilindungi 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. Diarangi mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

3	Lingkungan kerja	Menurut Sedarmayanti (2011:34) lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok.	a. Penerangan b. Suhu Udara c. Bising d. Penggunaan warna e. Ruang gerak f. Keamanan bekerja g. Hubungan karyawan (Sedarmayanti dalam Fajar, 2016)	Likert
4	Produktivitas	Tohardi (2002), mengemukakan bahwa produktivitas kerja merupakan sikap mental. Sikap mental yang selalu mencari perbaikan terhadap apa yang telah ada. Suatu keyakinan bahwa seseorang dapat melakukan pekerjaan lebih baik hari ini daripada hari kemarin dan hari esok lebih baik daripada hari ini. (Sutrisno, 2009:100).	1. Kemampuan 2. Meningkatkan hasil yang dicapai 3. Semangat kerja 4. Pengembangan diri 5. Mutu 6. Efisiensi (Sutrisno, 2009:104-105)	Likert

2.11 Hipotesis

Berdasarkan masalah yang dikemukakan diatas dan kemudian dengan memperhatikan teori-teori yang ada, maka penulis dapat mengemukakan hipotesis sebagai dugaan sementara penelitian:

- a. Diduga terdapat pengaruh antara Pelatihan dan Pengembangan terhadap Produktivitas Karyawan.
- b. Diduga terdapat pengaruh antara Disiplin kerja terhadap Produktivitas Karyawan.

- c. Diduga terdapat pengaruh antara Lingkungan kerja terhadap Produktivitas Karyawan.
- d. Diduga terdapat pengaruh antara Pelatihan dan Pengembangan, Disiplin kerja dan Lingkungan kerja terhadap Produktivitas Karyawan.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

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.

