

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mengutip 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.



**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN BEBAN KERJA  
TERHADAP PRODUKTIVITAS KARYAWAN PT. PADASA  
ENAM UTAMA KALIANTA SATU KABUN  
KABUPATEN ROKAN HULU**

**SKRIPSI**

**OLEH:**

**FAIZAH LIRIAN**  
**11471204968**



**PROGRAM STUDI S1 MANAJEMEN  
FAKULTAS EKONOMI DAN ILMU SOSIAL  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SULTAN SYARIF KASIM  
PEKANBARU**

**2019**

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN BEBAN KERJA  
TERHADAP PRODUKTIVITAS KARYAWAN PT. PADASA  
ENAM UTAMA KALIANTA SATU KABUN  
KABUPATEN ROKAN HULU**

**SKRIPSI**

Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Guna Memperoleh Gelar  
Sarjana Ekonomi (SE) Pada Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial  
Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim  
Riau

**OLEH:**

**FAIZAH LERIAN**  
**11471204968**



**UIN SUSKA RIAU**

**PROGRAM STUDI S1 MANAJEMEN  
FAKULTAS EKONOMI DAN ILMU SOSIAL  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SULTAN SYARIF KASIM  
PEKANBARU**

**2019**

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.



**LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI**

NAMA : FAIZAH LERIAN  
 NIM : 11471204968  
 KONSENTRASI : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA  
 PROGRAM STUDI : SI MANAJEMEN  
 SEMESTER : XI (SEBELAS)  
 JUDUL : PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN BEBAN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KARYAWAN PT. PADASA ENAM UTAMA KALIANTA SATU KABUN KABUPATEN ROKAN HULU

**DISETUJUI OLEH**

PEMBIMBING

Dr. Muhammad April, SH., M.Hum.

NIK. 130'712 072

MENGETAHUI

DEKAN

KETUA PRODI MANAJEMEN



Dr. Drs. H. Muh. Saif, HM., M.Ag., MM.

NIP.19620512 198903 1 003

Ainun Mardiah, SE., MM.

NIP. 19781203 200604 2 001

- 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.





**LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI**

**NAMA**  
**NIM**  
**KONSENTRASI**  
**PROGRAM STUDI**  
**FAKULTAS**  
**SEMESTER**  
**JUDUL SKRIPSI**

: FAIZAH LERIAN  
 : 11471204968  
 : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA  
 : MANAJEMEN SI  
 : EKONOMI DAN ILMU SOSIAL  
 : XI  
 : PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN BEBAN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KARYAWAN PT. PADASA ENAM UTAMA KALIANTA SATU KABUPATEN ROHUL

**DISETUJUI OLEH:**

**KETUA PENGUJI**

**Dr. Mahyarni, SE., MM.**  
**NIP. 19700826 199903 2 001**

**MENGETAHUI**

**PENGUJI I**

**Yusriahis, SE., M.Si.**  
**NIP. 19790810 200912 1 009**

**Yessi Nesner, SE., MM.**  
**NIK. 130 712 071**

- 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.



**ABSTRAK**

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN BEBAN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KARYAWAN PT.PADASA ENAM UTAMA KALIANTA SATU KABUN KABUPATEN ROHUL**

**OLEH:**

**FAIZAH LERIAN**  
**11471204968**

*Penelitian ini dilakukan pada PT. Padasa Enam Utama Kaliana Satu Kabun Kabupaten Rohul. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja dan beban kerja terhadap produktivitas karyawan PT. Padasa Enam Utama Kaliana Satu Kabun Kabupaten Rohul. Populasi dalam penelitian ini adalah sebesar 132 karyawan dan sampelnya diambil dengan metode simple random sampling dengan menggunakan rumus slovin yaitu 100 orang karyawan. Sedangkan metode pengumpulan data menggunakan metode kuisisioner, wawancara dan observasi, kemudian diuji dengan metode analisis data menggunakan SPSS, metode yang digunakan adalah deskriptif- kuantitatif dengan analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara parsial lingkungan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas karyawan. Beban kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan. Secara simultan diperoleh hasil bahwa variable independen (lingkungan kerja dan beban kerja) sama-sama berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan. Selanjutnya hasil uji koefisien Determinasi ( $R^2$ ) 0,623 ini menunjukkan variabel yang diteliti (lingkungan kerja dan beban kerja) memberikan pengaruh terhadap Produktivitas karyawan sebesar 62,3% dan sisanya sebesar 37,7% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.*

**Kata kunci:** *Lingkungan Kerja, Beban Kerja, Produktivitas Karyawan*

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.



## KATA PENGANTAR

*Assalamu'alaikum Wr. Wb*

Puji syukur penulis ucapkan kehadiran Allah SWT, yang telah dan akan senantiasa melimpahkan berkat, rahmat, dan hidayah serta petunjuk-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan dengan baik skripsi ini dengan judul **“PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN BEBAN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KARYAWAN PT. PADASA ENAM UTAMA KALIANTA SATU KABUN KABUPATEN ROKAN HULU”**. Skripsi ini ditulis dan diajukan dengan maksud untuk memenuhi syarat ujian *oral comprehensive*, guna memperoleh gelar Sarjana Strata-1 di Program Studi S1 Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial, Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.

Dalam penyusunan skripsi ini penulis tidak terlepas dari bantuan berbagai pihak yang telah membantu penyelesaian skripsi ini. Untuk itu penulis menyampaikan ucapan terima kasih yang tak terhingga kepada:

1. Bapak Prof. Dr. H. Akhmad mujahidin S.Ag, M.Ag selaku Rektor UIN Suska Riau beserta Staff.
2. Bapak Dr. Drs. H. Muh. Said HM, M.Ag, MM selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
3. Bapak Ainun Mardiah, SE, MM selaku Ketua Jurusan Program Studi S1 Manajemen Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri





#### 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 milik UIN Suska Riau

#### State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

Sultan Syarif Kasim Riau yang telah memberikan pengarahan-pengarahan kepada penulis.

4. Bapak Khairil Henry, SE, M.Si. Ak selaku penasihat akademis yang telah memberikan bimbingan, pengarahan, dan saran selama masa perkuliahan sampai penulis menyelesaikan studi dan skripsi.
5. Bapak Dr. Mulya Sosiady, SE, MM. Ak.CA selaku dosen konsultasi proposal yang telah banyak membantu dan meluangkan waktu serta memberikan bimbingan, pengarahan, dan saran sampai pada tahap skripsi.
6. Bapak Muhammad April, SH, M.Hum selaku dosen pembimbing yang telah memberikan bimbingan, pengarahan, dan saran selama masa pembuatan skripsi sampai penulis menyelesaikan skripsi.
7. Bapak dan Ibu dosen pengajar yang telah mendidik penulis selama perkuliahan, karyawan serta karyawan Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
8. Kedua orang tuaku tercinta, Ayahanda Naspian dan Ibunda Lena Gusti, S.Pd.I yang telah memberikan dukungan moril dan materiil serta tak henti-hentinya mendoakan yang terbaik untuk putrinya dan selalu memperhatikan, mendidik, dan membesarkan penulis dengan penuh kasih sayang dan cinta. Semoga penulis mampu menjadi apa yang mereka harapkan dan menjadi kebanggaan mereka.
9. Untuk Ibunda Marta Neli yang telah memberikan dukungan moril dan tak henti-hentinya mendoakan yang terbaik untuk putrinya dan selalu memperhatikan, mendidik, dan memberi semangat.



#### 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 milik UIN Suska Riau

#### State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

10. Untuk kakakku tersayang Titi Febryanti, SS dan kakakku tercinta Selli Yulianti, SE terima kasih karena telah memberikan dukungan moril dan materiil serta terus memberi semangat dan mendo'akan yang terbaik untuk penulis.
11. Untuk *housemate*-ku Karlina, Karnia, Qaishum, Opik dan ning yang tak henti-hentinya memberikan semangat dan motivasi.
12. Untuk Robi Darwis yang telah banyak membantu dalam hal apapun termasuk dalam penyelesaian skripsi ini dan selalu memberi semangat dan dukungan tiada henti.
13. Untuk sahabat-sahabatku Nisha Qaishum, SE dan Novri Ayuning Utami, SE.
14. Untuk Bu Ita dan teman-teman seperjuangan KKN BERBASIS MASJID Desa Seberang Taluk Hilir, Kecamatan Kuantan Tengah, Kabupaten Kuantan singingi tahun 2017 (Nanda, Irna, Iin, Winda, Tari, Riska, Famel, Robi, Rio, Ibul, Yoga dan Engki) terima kasih atas persahabatan yang mengesankan selama masa-masa indah di KKN.
15. Untuk teman-teman seperjuangan Manajemen E angkatan 2014 yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu, terima kasih dukungannya.
16. Untuk teman-teman MSDM A angkatan 2014 yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu, terima kasih untuk suasana kelas yang menyenangkan.



Semoga Allah SWT membalas budi baik mereka atas bantuan dan bimbingan yang diberikan kepada penulis, serta melimpahkan rahmat dan hidayah-Nya kepada kita semua, *Amin Ya Robbal'alamin*.

Pekanbaru, Juli 2019

Penulis,

**Faizah Leria**  
**NIM. 11471204968**



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.



**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.

**DAFTAR ISI**

<b>ABSTRAK .....</b>	<b>i</b>
<b>KATA PENGANTAR.....</b>	<b>ii</b>
<b>DAFTAR ISI.....</b>	<b>vi</b>
<b>DAFTAR TABEL.....</b>	<b>viii</b>
<b>DAFTAR GAMBAR.....</b>	<b>ix</b>
<b>BAB I      PENDAHULUAN</b>	
A. Latar Belakang .....	1
B. Rumusan Masalah .....	7
C. Tujuan Penelitian .....	7
D. Manfaat Penelitian .....	8
E. Sistematika Penulisan.....	9
<b>BAB II     TELAAH PUSTAKA</b>	
A. Landasan Teori.....	11
B. Lingkungan Kerja.....	14
C. Beban Kerja .....	28
D. Produktivitas .....	33
E. Konsep Beban Kerja dalam Pandangan Islam .....	40
F. Penelitian Terdahulu .....	42
G. Variabel Penelitian .....	46
H. Operasional Variabel Penelitian.....	46
I. Kerangka Pemikiran.....	47
J. Hipotesis Penelitian.....	48
<b>BAB II     METODE PENELITIAN</b>	
A. Lokasi dan Waktu Penelitian .....	50
B. Jenis dan Sumber Data Penelitian .....	50
C. Populasi dan Sampel .....	50
D. Metode Pengumpulan Data .....	52
E. Skala Pengukuran Data .....	53



**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.

F. Kualitas Data.....	54
G. Uji Asumsi Klasik .....	55
H. Analisis Regresi Berganda .....	56
I. Uji Hipotesis.....	57

**BAB IV GAMBARAN UMUM LOKASI PENELITIAN**

A. Sejarah Singkat Perusahaan .....	60
B. Struktur Organisasi.....	62
C. Aktivitas Perusahaan ( <i>Job Description</i> ).....	64
D. Fasilitas Penunjang yang Disediakan Perusahaan.....	66

**BAB V HASIL DAN PEMBAHASAN**

A. Karakteristik Responden .....	68
B. Deskripsi Variabel.....	70
C. Uji Kualitas Instrumen Penelitian .....	75
D. Uji Asumsi Klasik .....	80
E. Analisis Data Penelitian .....	84
F. Pembahasan.....	88

**BAB VI KESIMPULAN DAN SARAN**

A. Kesimpulan .....	91
B. Saran .....	92

**DAFTAR PUSTAKA**





**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

© Hak cipta milik UIN Suska Riau  
 State Library University of Sultan Syarif Kasim Riau

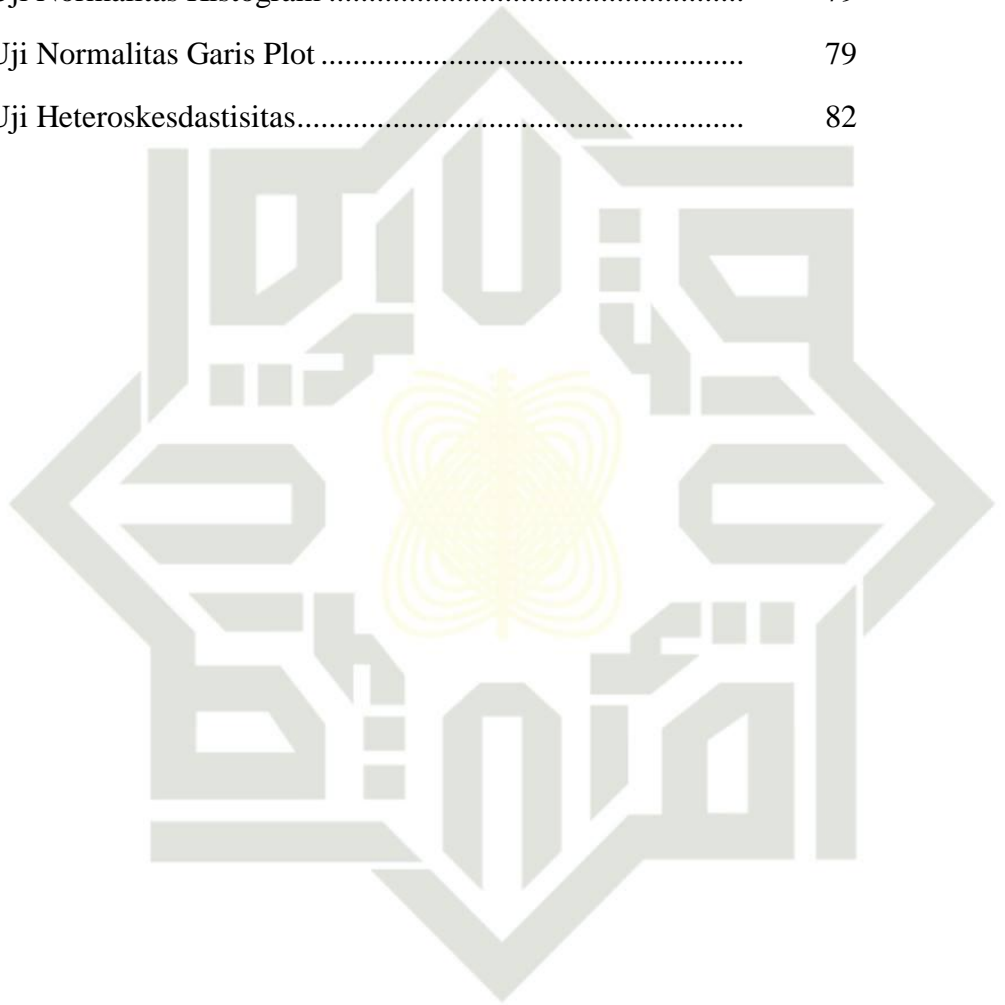
**DAFTAR TABEL**

<b>Tabel 1.1</b>	Lingkungan Kerja Karyawan PT. Padasa Enam Utama Kalianta Satu Kabun Kabupaten Rohul .....	3
<b>Tabel 1.2</b>	Data Jumlah Karyawan& Realisasi Produksi Pada PT. Padasa Enam Utama Kalianta Satu Kabun Kabupaten Rohul Tahun 2014-2018.....	5
<b>Tabel 2.2</b>	Definisi Konsep Operasional Variabel Penelitian .....	46
<b>Tabel 5.1</b>	Jumlah Responden Berdasarkan Usia.....	68
<b>Tabel 5.2</b>	Jumlah Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....	69
<b>Tabel 5.3</b>	Jumlah Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir .....	69
<b>Tabel 5.4</b>	Rekapitulasi Tanggapan Responden Lingkungan Kerja.....	70
<b>Tabel 5.5</b>	Rekapitulasi Tanggapan Responden Beban Kerja.....	72
<b>Tabel 5.6</b>	Rekapitulasi Tanggapan Responden Produktivitas.....	74
<b>Tabel 5.7</b>	Uji Validitas Lingkungan Kerja.....	76
<b>Tabel 5.8</b>	Uji Validitas Beban Kerja.....	76
<b>Tabel 5.9</b>	Uji Validitas Produktivitas kerja.....	77
<b>Tabel 5.10</b>	Uji Reliabilitas .....	78
<b>Tabel 5.11</b>	Uji Multikolinieritas .....	81
<b>Tabel 5.12</b>	Uji Outokorelasi.....	84
<b>Tabel 5.13</b>	Analisis Regresi Berganda.....	84
<b>Tabel 5.14</b>	Uji T Hitung.....	86
<b>Tabel 5.15</b>	Uji F Hitung .....	87
<b>Tabel 5.16</b>	Koefisien Determinasi .....	88

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.

## DAFTAR GAMBAR

<b>Gambar 2.1</b>	Kerangka Penelitian.....	48
<b>Gambar 4.1</b>	Struktur Organisasi PT.Padasa Enam Utama Koto Kampar Hulu .....	63
<b>Gambar 5.1</b>	Uji Normalitas Histogram .....	79
<b>Gambar 5.2</b>	Uji Normalitas Garis Plot .....	79
<b>Gambar 5.3</b>	Uji Heteroskedastisitas.....	82



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.

**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.

**BAB I****PENDAHULUAN****A. Latar Belakang**

Organisasi yang baik tumbuh dan berkembang akan menitik beratkan pada sumber daya manusia guna menjalankan fungsinya dengan optimal, khususnya menghadapi dinamika perubahan lingkungan yang terjadi. Dengan demikian kemampuan teknis teoritis, konseptual, moral dan para pelaku organisasi/perusahaan disemua tingkat pekerjaan amat dibutuhkan. Selain itu pula kedudukan sumber daya manusia pada posisi yang paling tinggi berguna untuk mendorong perusahaan menampilkan norma perilaku, nilai dan keyakinan sebagai sarana penting dalam peningkatan produktivitasnya.

Keberadaan perusahaan dalam bentuk apapun baik dalam skala besar maupun kecil tidak terlepas dari unsur sumber daya manusia. Sumber daya yang dimaksud adalah orang-orang yang memberikan tenaga, pikiran, bakat, kreativitas dan usahanya dalam tempat bekerja. Para karyawan dituntut untuk dapat melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya lebih profesional, yang berarti karyawan yang mempunyai pandangan untuk selalu berfikir, kerja keras, bekerja sepenuh waktu, disiplin, jujur, loyalitas tinggi dan penuh dedikasi demi untuk keberhasilan pekerjaannya. Pihak manajemen dalam perusahaan selalu mengharapkan produktivitas kerja karyawan yang tinggi.

Namun beban kerja seorang karyawan perlu diperhatikan, karena dengan faktor lingkungan kerja yang kurang kondusif dan kompensasi yang tidak





sebanding dengan beban yang berat, akan membuat karyawan tidak puas dan berdampak pada hasil produksi.

Beban kerja menunjukkan rata-rata kegiatan dari suatu pekerjaan dalam jangka waktu tertentu. Beban kerja dapat dilihat dari beban kerja fisik maupun mental, apabila beban kerja yang ditanggung seseorang karyawan terlalu berat atau kemampuan fisik yang lemah tentu akan mengakibatkan suatu hambatan dalam bekerja sehingga karyawan tersebut akan merasa sakit karena suatu pekerjaan. Seseorang tenaga kerja tentunya harus mampu memperhatikan beban kerjanya untuk mendapatkan suatu keserasian dalam bekerja sehingga aka sejalan dengan produktivitas yang tinggi, diluar beban tambahan yang datang dari lingkungan kerja maupun kapasitas dalam bekerja.

PT. Padasa Enam Utama Kalianta Satu Kabun Kabupaten Rohulyang bergerak dibidang pengolahan kelapa sawit, dalam mencapai tujuan perusahaan ada banyak faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja diantaranya adalah lingkungan kerja dan beban kerja. Adapun jumlah karyawan PT. Padasa Enam Utama Kalianta Satu Kabun Kabupaten Rokan Hulu saat ini sebanyak 132 orang.

Adapun fenomena yang terjadi di PT. Padasa Enam Utama Kalianta SatuKabun Kabupaten Rohul adalah lingkungan yang tidak kondusif terlihat pada bagian lingkungan pabrik yang lembab dan bau menyengat akibat limbah pabrik. Serta ruangan yang gelap dan panas. Dan diruangan mesin-mesin pabrik banyak yang sudah rusak kemudian kurang nya pencahayaan yang normal, sehingga

#### 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 mass
  - 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.

teknisi yang ingin memperbaiki terganggu dan susah untuk menyelesaikan tugasnya, sedangkan lingkungan karyawan kantor yang rusak, seperti printer dan computer yang di diamkan rusak dan tidak diperbaiki. Semua itu membuat karyawan menjadi susah untuk menyelesaikan tugas dan bahkan menjadi kendala untuk mengerjakannya.

**Tabel 1.1: Lingkungan Kerja Karyawan PT. Padasa Enam Utama Kalianta Satu Kabun Kabupaten Rohul**

No	Lingkunga Kerja	Keterangan
1.	Fasilitas Kerja	Setiap karyawan wajib menggunakan alat-alat pelindung yang sudah disediakan oleh perusahaan yaitu helm, kacamata, masker, sarung tangan, dan sepatu.
2.	Penerangan cahaya ditempat kerja	Terdapat 48 lampu (10 tidak berfungsi)
3.	Akses jalasn	Saat hujan jalan sulit dilalui
4.	Udara tempat kerja	Bercampur dengan bau-bauan sawit
5.	Tingkat keamanan	Masih terjadi pencurian buah kelapa sawit, karena hanya dijaga 2 orang satpam
6.	Mesin pabrik	Memiliki 8 stasiun mesin dan dilalam stasiun mesin memiliki 8 yang rusak dan 27 dalam kondisi tidak baik.
7.	Alat berat	Memiliki 2 alat beratdengan kondisi kurang baik (tetap digunakan) dan dalam kondisi rusak (tidak digunakan)

**Sumber: PT. Padasa Enam Utama Kalianta Satu Kabun Kabupaten Rohul**

Berdasarkan tabel diatas, dapat diketahui bahwa lingkungan kerja karyawan PT. Padasa Enam Utama Kalianta Satu Kabu Kabupaten Rohul masih kurang baik, dimana dari 48 lampu tidak berfungsi. Akses jalan yang belum memadai dikarenakan saat hujan turun, jalan menjadi becek dan sulit dilalui.



© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim

#### 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.

Tingkat keamanan masih belum baik, ditandai dengan masih seringnya terjadi pencurian buah kelapa sawit karena hanya dijaga 2 orang satpam. Banyaknya mesin pabrik yang rusak dan kurang baik, terlihat pada tabel diatas 8 dalam kondisi rusak dan 27 mesin yang kurang baik tapi tetap digunakan, sehingga dapat mengganggu proses produksi bagi perusahaan. Alat berat berat yang dimiliki perusahaan juga dalam kondisi rusak dan kurang baik dan hanya bisa digunakan satu diantaranya sehingga juga bisa menjadi penghambat proses produksi perusahaan.

Dari hasil wawancara peneliti dengan (Ali :40 tahun) selaku Humas PT.

Padasa Enam Utama Kaliaanta Satu Kabun Kabupaten Rokan Hulu permasalahan beban kerja yang dihadapi oleh karyawan yaitu volume kerja yang tidak sesuai dengan kemampuan setiap karyawan sehingga menjadi penghambatnya proses produksi dikarenakan setiap orangnya mendapatkan volume kerja yang berlebihan sehingga karyawan sulit dan lambat dalam menyelesaikan pekerjaannya.

**Tabel 1.2: Beban Kerja Karyawan PT. Padasa Enam Utama Kaliaanta Satu Kabun Kabupaten Rohul**

No	Jabatan	Tugas	Permasalahan
1	Krani buah	Mencatat jumlah buah yang masuk	1. Kurangnya jumlah tenaga ahli dalam mencatat hasil produk 2. Kurangnya fasilitas pendukung yang disediakan
2	Maintenance	Memeriksa mesin-mesin produksi	1. Kurangnya tenaga ahli
3	Bagian produksi	Melaksanakan kegiatan pengolahan	1. Peralatan yang kurang lengkap 2. Adanya mesin yang rusak

**Sumber: PT. Padasa Enam Utama Kaliaanta Satu Kabun Kabupaten Rohul**





#### 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.

Tabel diatas menjelaskan mengenai beban kerja yang sering terjadi pada perusahaan, seperti pada bagian kranai buah dimana memiliki tugas mencatat hasil produksi buah yang masuk ke pabrik sehingga dengan kekurangan tenaga ahli, serta minimnya fasilitas memberikan kesulitan tersendiri bagi karyawan dalam menghitung jumlah buah yang masuk sehingga terkadang terjadi kesalahan yang. Begitu juga pada bagian maintenance dimana kurang nya tenaga ahli yang ada menimbulkan beban bagi karyawan-karyawan yang kurang ahli dalam memperbaiki mesin-mesin yang dapat mengganggu kegiatan produksi. Sehingga waktu produksi semakin lama yang pada akhirnya menjadi beban bagi karyawan dalam bekerja.

Untuk melupakan keunggulan dalam sumber daya manusia, yang berarti juga keunggulan bagi perusahaan, maka perusahaan harus mampu meningkatkan produktivitas yang dipengaruhi oleh banyak faktor antara lain mengetahui lingkungan kerja dan beban kerja.

(Singodimedjo, 2000 dalam Sutrisno, 2009:101). Mengemukakan rumusan umum dari produktivitas mengandung pengertian perbandingan antara hasil yang dicapai (output) dengan keseleruhan sumber daya yang digunakan (input). Didefinisikan sebagai indeks

$$IP = \frac{\text{hasil yang dicapai}}{\text{sumberdaya yang digunakan}} = \frac{\text{output}}{\text{input}}$$

Bagi suatu perusahaan, masalah usahanya sangat tergantung dari hasil kerja tenaga kerja diperusahaan itu. begitu juga dengan PT. Padasa Enam Utama


**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.

Kalianta Satu Kabun Kabupaten Rohul. Oleh karena itu, untuk mencapai usaha yang maksimal perusahaan perlu mendorong tenaga kerjanya untuk melaksanakan pekerjaannya dengan baik dan meningkatkan semangat serta kegairahan kerja, sehingga dapat meningkatkan produktivitas kerja. Adapun hasil yang dicapai oleh PT. Padasa Enam Utama Kalianta Satu Kabun Kabupaten Rohul dapat dilihat pada tabel 1.3 berikut ini:

**Tabel 1.3: Data Jumlah Karyawan & Realisasi Produksi Pada PT. Padasa Enam Utama Kalianta Satu Kabun Kabupaten Rohul Tahun 2014-2018**

Tahun	Jumlah Karyawan	Target (kg)	Realisasi (kg)	Selisih	Persentase (%)	Produktivitas (kg/orang)
2014	113	112.493.120	109.203.000	3.290.120	97,07%	966.398,230
2015	140	202.533.250	106.806.880	95.726.370	52,73%	762.906,286
2016	112	99.233.780	88.734.810	10.498.970	89,41%	792.275,089
2017	117	104.052.500	102.236.440	1.816.860	98,25%	873.815,726
2018	132	98.505.000	93.123.470	5.381.530	94,53%	705.480,833

**Sumber : PT. Padasa Enam Utama Kalianta Satu Kabun Kabupaten Rohul 2019**

Dari tabel 1.3 dapat diketahui PT. Padasa Enam Utama Kebun Kalianta Satu Kabun Kabupaten Rohul. Dalam kurun waktu 5 tahun terakhir mengalami fluktuasi. Pada tahun 2014 dengan jumlah karyawan 113 menghasilkan 966.398,230 kg perorang dengan pencapaian target produk 97,07% pada tahun 2015 dengan jumlah karyawan 140 menghasilkan 762.906,286 kg perorang dengan pencapaian target produk 52,73% pada tahun 2016 dengan jumlah karyawan 112 menghasilkan 792.275,089 kg perorang dengan pencapaian produk 89,41% pada tahun 2017 dengan jumlah karyawan 117 menghasilkan 873.815,726 kg perorang dengan pencapaian target produk 98,25% pada tahun



#### 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.

2018 dengan jumlah karyawan 132 menghasilkan 705.480,833 kg perorang dengan pencapaian target 94,53%.

Banyak faktor yang mempengaruhi produktivitas karyawan PT. Padasa Enam Utama kalianta satu kabun Kabupaten Rokan Hulu menurun karna akibat tidak hadirnya karyawan tanpa alasan dan juga terlambat datang bekerja yang sudah menjadi hal yang biasa bagi sebagian karyawan dan juga akibat mereka memiliki volume kerja yang tidak sesuai dengan kemampuan.

Sedangkan peningkatan produktivitas menjadi tujuan utama disetiap organisasi. Bagi Negara, produktivitas tinggi menimbulkan pertumbuhan dan perkembangan ekonomi. Karyawan menerima bayaran yang tinggi, dan laba perusahaan meningkat tanpamenyebabkan inflasi. Bagi masing-masing organisasi, peningkatan produktivitas menghasilkan struktur biaya yang lebih kompetitif dan penawaran harga yang lebih bersaing.

Dari tabel diatas diketahui bahwa jumlah karyawan dan jumlah produksinya naik turun atau fluktuasi. Data perkembangan produktivitas kerja PT. Padasa Enam Utama Kalianta Satu Kabun Kabupaten Rohul yang naik turun bisa kemungkinan diakibatkan karena perusahaan kurang memperhatikan faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas karyawan. Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan diantaranya disiplin, lingkungan kerja, budaya organisasi, kepemimpinan, pengawasan kerja, fasilitas kerja, beban kerja dan tingkat perputaran karyawan (Nitisemito, 2010).

PT. Padasa Enam Utama Kalianta Satu Kabun Kabupaten Rohul sebagai salah satu perusahaan pemerintah yang melayani kepentingan umum tidak lepas





© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim

#### 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.

dari kegiatan mengelolah kelapa sawit salah satu penghasilan dari masyarakat setempat. Berdasarkan pengamatan pra-survei dalam pengolahan kelapa sawit PT. Padasa Enam Utama Kaliana Satu Kabun Kabupaten Rohul belum dilaksanakan secara maksimal.

Sedangkan peningkatan produktivitas menjadi tujuan utama bagi setiap organisasi. Bagi negara, produktivitas tinggi menimbulkan pertumbuhan dan perkembangan ekonomi. Karyawan menerima bayaran yang tinggi, dan laba perusahaan meningkat tanpa menyebabkan inflasi. Bagi masing-masing organisasi, peningkatan produktivitas menghasilkan struktur biaya yang lebih kompetitif dan penawaran harga yang lebih bersaing.

Berdasarkan *research*( penelitian) yang menyangkut faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas karyawan, penelitian ini mencoba mengkaji ulang dan memperdalam pengaruh lingkungan kerja dan beban kerja terhadap produktivitas karyawan. Dari latar belakang yang telah diuraikan dan hasil penelitian berkaitan dengan produktivitas karyawan yang beraneka ragam maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul: **“PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN BEBAN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KARYAWAN PADA PT. PADASA ENAM UTAMA KALIANA SATU KABUN KABUPATEN ROHUL.”**

#### B Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, maka permasalahan yang dapat di rumus kan adalah sebagai berikut:



### © Hak cipta milik UIN Suska Riau

1. Apakah Lingkungan Kerja berpengaruh secara parsial terhadap produktivitas karyawan pada PT. Padasa Enam Utama Kalianta Satu Kabun Kabupaten Rohul ?
2. Apakah Beban Kerja berpengaruh secara parsial terhadap Produktivitas Karyawan pada PT. Padasa Enam Utama Kalianta Satu Kabun Kabupaten Rohul ?
3. Apakah Lingkungan Kerja dan Beban Kerja berpengaruh secara simultan terhadap Produktivitas Karyawan Pada PT. Padasa Enam Utama Kalianta Satu Kabun Kabupaten Rohul ?

### C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah dirumuskan diatas, maka tujuan penelitian ini secara umum adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh Lingkungan Kerja secara parsial terhadap Produktivitas Karyawan pada PT. Padasa Enam Utama Kalianta Satu Kabun Kabupaten Rohul.
2. Untuk mengetahui pengaruh Beban Kerja secara parsial terhadap Produktivitas karyawan pada PT. Padasa Enam Utama Kalianta Satu Kabun Kabupaten Rohul.
3. Untuk mengetahui pengaruh Lingkungan Kerja dan Beban Kerja secara simultan terhadap Produktivitas karyawan pada PT. Padasa Enam Utama Kalianta Satu Kabun Kabupaten Rohul.

### 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 mass
  - 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 mass
  - 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.

**D. Manfaat Penelitian****1. Bagi Penulis**

Untuk menambah pengetahuan dan pengalaman mengenai lingkungan kerja dan keselamatan dan kesehatan kerja, sebagai studi perbandingan antara teori-teori yang telah didapat dengan keadaan yang sebenarnya yang telah terjadi di lingkungan perusahaan atau industri.

**2. Bagi Perusahaan**

Penelitian ini sebagai referensi atau evaluasi bagi karyawan pada PT. Padasa Enam Utama Kaliaanta Satu Kabun Kabupaten Rohul dalam memahami lingkungan kerja dan Beban kerja, dan sebagai bahan pertimbangan pada PT. Padasa Enam Utama Kaliaanta Satu Kabun Kabupaten Rohul dalam mengambil keputusan.

**3. Bagi Akademisi**

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat menambah referensi bagi penelitian berikutnya terutama peneliti dibidang ilmu manajemen sumber daya manusia tentang pengaruh lingkungan kerja dan beban kerja terhadap produktivitas karyawan.

**E. Sistematika Penulisan****BAB I PENDAHULUAN**

Pada bab ini menguraikan tentang latar belakang, perumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian, dan sistematikan penulisan.



**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 mass
  - 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**

Bab ini berisi tentang landasan teori yang digunakan sebagai acuan bagi penelitian dasar dalam melakukan analisis. Disini penulis menelaah literatur serta penelitian terdahulu kemudian bentuk kerangka pemikiran dan hipotesis.

**BAB III****METODEOLOGI PENELITIAN**

Pada bab ini, menguraikan populasi dan sampel, dan sumber data, metode pengumpulan data, definisi operasional variabel serta metode analisis data.

**BAB IV****GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN**

Pada bab ini menjelaskan gambaran umum perusahaan menjadi sampel penelitian.

**BAB V****ANALISIS PEMBAHASAN**

Menjelaskan tentang hasil dari penelitian yang dimulai dari gambaran umum hasil penelitian, analisis data serta uji asumsi klasik dan uji hipotesis, dan pembahasan hasil penelitian.

**BAB VI****PENUTUP**

Dalam bab ini menguraikan kesimpulan atas hasil penelitian dan saran untuk penelitian selanjutnya.

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.

## BAB II

### TELAAH PUSTAKA

#### A Landasan Teori

##### 1. Pengertian Sumber Daya Manusia

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan salah satu faktor penting dalam pembangunan. Secara makro, faktor-faktor masukan pembangunan, seperti sumber daya alam, material dan finansial tidak akan memberi manfaat secara optimal untuk perbaikan kesejahteraan rakyat bila tidak didukung oleh memadainya ketersediaan faktor SDM, baik secara kualitas maupun kuantitas. Pelajaran yang dapat dipetik dari berbagai negara maju adalah, bahwa kemajuan yang dicapai oleh bangsa-bangsa di negara-negara tersebut didukung oleh SDM yang berkualitas. Jepang misalnya, sebagai negara pendatang baru (*Late Comer*) dalam kemajuan industri dan ekonomi melalui upaya mengejar ketertinggalannya dari negara-negara yang telah dahulu mencapai kemajuan ekonomi dan industri (*Force Runner*) seperti Jerman, Prancis dan Amerika dengan cara memacu pengembangan SDM (*Okkawa dan Kohama 1989*).

Pengembangan SDM pada intinya diarahkan dalam rangka meningkatkan kualitasnya, yang intinya akan dapat berpengaruh pada produktivitas. Hasil berbagai studi menunjukkan, bahwa kualitas SDM merupakan faktor penentu produktivitas, baik secara makro maupun mikro. Sumber Daya Manusia (SDM) secara makro adalah warga negara suatu bangsa khususnya yang telah



memasuki usia angkatan kerja yang memiliki potensi untuk berperilaku produktif yang mampu memenuhi kebutuhan hidup sendiri dan keluarganya yang berpengaruh pada tingkat kesejahteraan hidup dan ketersediaan lapangan kerja yang relevan.

## 2. Pengertian Sumber Daya Manusia Menurut Para Ahli

Dalam kenyataannya manusia dengan organisasi sebagai wadah untuk mewujudkan hakikat kemanusiaan dan untuk memenuhi kebutuhan manusia memiliki hubungan yang sangat kuat. Beberapa definisi manajemen sumber daya manusia yang dikemukakan oleh para ahli diantaranya:

Manajemen sumberdaya manusia di defenisikan sebagai proses serta upaya untuk merekrut, mengembangkan, memotivasi, serta mengevaluasi secara keseluruhan sumber daya manusia yang diperlukan perusahaan dalam pencapaian tujuan (**Ernie Tisnawati, Kurniawan Saefullah, 2010**).

Manajemen sumber daya manusia adalah suatu perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian balas jasa, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemisahan tenaga kerja, dalam rangka mencapai tujuan organisasi (**Mangkunegara, 2011**).

Manajemen sumber daya manusia adalah penarikan, pengembangan, pemeliharaan, dan penggunaan sumber daya manusia untuk mencapai tujuan-tujuan individu maupun organisasi (**Handoko, 2011**).

### 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 mass
  - 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.

Manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni dalam mengatur proses hubungan dan proses tenaga kerja agar efektif dan efisien serta membantu terwujudnya tujuan perusahaan, pegawai, dan masyarakat (Hasibuan, 2011).

Manajemen sebagai sebuah disiplin ilmu yang mengajar tentang proses untuk memperoleh tujuan organisasi melalui upaya bersama dengan sejumlah orang atau sumber milik organisasi (Henni Indrayani, Mahyarni, Astuti Meflinda, Nurfaisal, 2013).

Berdasarkan pendapat para ahli diatas dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah ilmu yang mengatur dan mengelola tenaga kerja agar dapat melakukan fungsinya secara efektif dan efisien dalam mencapai tujuan perusahaan.

### 3. Fungsi Manajemen

Manajemen adalah suatu proses, ini mencakup empat fungsi utama, yaitu (Henni Indrayani, Mahyarni, Astuti Meflinda, Nurfaisal, 2013):

#### 1. Perencanaan (*Planing*)

Proses yang menyangkut upaya yang dilakukan untuk mengantisipasi kecenderungan dimasa yang akan datang dan penentuan strategi dan taktik yang tepat untuk mewujudkan target dan tujuan organisasi.

**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. Pengorganisasian (*Organizing*)

Proses yang menyangkut bagaimana strategi dan taktik yang telah dirumuskan dalam perencanaan didesain dalam sebuah struktur organisasi yang tepat dan tangguh, sistem dan lingkungan organisasi kondusif, dan dapat memastikan bahwa semua pihak dalam organisasi dapat bekerja secara efektif dan efisien guna pencapaian tujuan organisasi.

## 3. Pengarahan (*leading*)

Proses implementasi program agar dapat dijalankan oleh seluruh pihak dalam organisasi serta proses memotivasi agar semua pihak tersebut dapat menjalankan tanggung jawabnya dengan penuh kesadaran dan produktivitas yang tinggi.

## 4. Pengendalian (*Controlling*)

Proses yang dilakukan memastikan seluruh rangkaian kegiatan yang telah direncanakan, diorganisasikan, dan diimplementasikan dapat berjalan sesuai dengan target yang diharapkan sekalipun berbagai perubahan terjadi dalam lingkungan dunia bisnis yang dihadapi.

## B. Lingkungan Kerja

### 1. Pengertian Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja adalah suasana dimana karyawan melakukan aktivitas setiap harinya. Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan karyawan untuk dapat bekerja optimal. Lingkungan



#### 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.

kerja dapat mempengaruhi emosional karyawan. jika karyawan menyenangi lingkungan kerja dimana ia bekerja, maka karyawan tersebut akan betah ditempat kerjanya melakukan aktivitasnya sehingga waktu kerjanya digunakan secara efektif.

Menurut **(Sutrisno, 2010:118)** lingkungan kerja adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada disekitar pegawai yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan. Lingkungan kerja ini meliputi tempat kerja, fasilitas dana alat bantu pekerjaan, kebersihan, pencahayaan, ketenangan, termasuk juga hubungan kerja antara orang-orang yang ada ditempat tersebut.

Lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seorang pekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok **(Sedarmayanti, 2009)**.

lingkungan kerja yang baik akan berpengaruh terhadap efektivitas dan efisiensi dalam pelaksanaan tugas. Dengan begitu menjadi pendorong semangat dan kegiatan dalam bekerja. Sedangkan lingkungan kerja yang kurang baik akan berpengaruh pada keselamatan dan kesehatan kerja karena tidak baiknya lingkungan kerja.

**(Sedarmayanti, 2009)** mengatakan bahwa secara garis besa, jenis lingkungan kerja terbagi menjadi 2 yaitu:



**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.

## 1. Lingkungan Kerja Fisik

Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan yang berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung. Lingkungan kerja fisik dapat dibagi menjadi dua kategori yakni:

- a. Lingkungan langsung berhubungan dengan karyawan. misalnya: pusat kerja, kursi, meja, peralatan kerja dan sebagainya.
- b. Lingkungan perantara atau lingkungan umum dapat juga disebut lingkungan kerja yang mempengaruhi kondisi manusia, misalnya: temperatur, kelembaban, sirkulasi udara, pencahayaan, kebisingan, getaran mekanis, bau tidak sedap, warna, dan lain-lain.

## 2. Lingkungan Kerja Non Fisik

Lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun dengan sesama rekan kerja, ataupun dengan bawahan.

Pentingnya lingkungan fisik tempat kerja dalam mempengaruhi keselamatan dan kesehatan kerja karyawan dipengaruhi banyak faktor, namun tidak sedikit dari perusahaan kurang memperhatikannya, diantaranya faktor lingkungan tempat kerja, padahal kedengarannya remeh, tetapi pengaruhnya cukup besar terhadap efektivitas dan efisiensi dalam melaksanakan pekerjaan. Dengan menciptakan lingkungan kerja fisik yang menyenangkan berarti secara langsung maupun tidak langsung



#### 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.

mengurangi pemborosan waktu, biaya, jumlah absensi, kesalahan kerja, dan kecelakaan ditempat kerja.

Sedangkan jenis-jenis lingkungan kerja menurut (**Mangkunegara, 2005**) yaitu:

#### 1. Kondisi lingkungan kerja fisik yang meliputi:

##### a. Faktor lingkungan tata ruang kerja

Tata ruang kerja yang baik akan mendukung terciptanya hubungan kerja yang baik antara sesama karyawan maupun dengan atasan karena akan mempengaruhi mobilitas bagi karyawan untuk bertemu. Tata ruang yang tidak baik akan membuat ketidaknyamanan dalam bekerja sehingga menurunkan efektivitas kinerja karyawan.

##### b. Faktor kebersihan dan kerapian ruang kerja

Ruang kerja yang bersih, rapi, sehat dan aman akan menimbulkan rasa nyaman dalam bekerja. Hal ini akan meningkatkan gairah dan semangat kerja karyawan dan secara tidak langsung akan meningkatkan efektivitas kinerja karyawan.

#### 2. Kondisi lingkungan kerja non fisik yang meliputi:

##### a. Faktor lingkungan sosial

Lingkungan sosial yang sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan adalah latar belakang keluarga, yaitu antara lain status keluarga, jumlah keluarga, tingkat kesejahteraan dan lain-lain.



#### 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.

#### b. Faktor status sosial

Semakin tinggi jabatan seseorang semakin tinggi pula kewenangan dan keleluasaan dalam mengambil keputusan.

#### c. Faktor hubungan kerja dalam perusahaan

Hubungan kerja yang ada dalam perusahaan adalah hubungan kerja antara karyawan dengan karyawan dan antara karyawan dengan atasan.

#### d. Faktor sistem informasi

Hubungan kerja akan dapat berjalan baik apabila ada komunikasi yang baik antara anggota perusahaan. Dengan adanya komunikasi yang baik dilingkungan perusahaan maka anggota perusahaan akan berinteraksi, saling mengerti satu sama lain dapat menghilangkan perselisihan salah paham.

#### 3. Kondisi psikologi dari lingkungan kerja meliputi:

##### a. Rasa bosan

Kebosanan kerja dapat disebabkan perasaan yang tidak enak, kurang bahagia, kurang istirahat dan perasaan lelah.

##### b. Keletihan dalam bekerja

Keletihan dalam bekerja terdiri atas dua macam yaitu keletihan kerja psikis dan keletihan kerja psikologis yang dapat menyebabkan meningkatnya absensi, turn over dan kecelakaan.





## 2. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja

Menurut (Moekijat, 2004), faktor-faktor yang penting dari lingkungan kerja fisik dalam kebanyakan kantor adalah penerangan, warna, udara, musik dan suara. Sedangkan menurut (Siagian, 2009) kondisi yang menyenangkan sangat berperan dalam pemeliharaan keselamatan dan kesehatan kerja karena akan meningkatkan produktivitas kerja.

Ada beberapa faktor yang mempengaruhi kondisi fisik kerja yang menyenangkan antara lain:

- a. Ventilasi yang baik yang memungkinkan masuknya udara yang segar ketempat pekerjaan.
- b. Penerangan yang cukup, penting dalam pencegahan kecelakaan.
- c. Adanya tata ruang yang rapi dan perabot yang tersusun secara baik sehingga menimbulkan rasa estetika, arus pekerjaan akan berjalan sehingga memperlancar kegiatan produksi.
- d. Lingkungan kerja yang bersih yang akan menimbulkan rasa senang berada ditempat kerja dalam waktu yang lama.
- e. Lingkungan kerja yang bebas dari polusi udara.

Dari beberapa faktor diatas, dapat dikatakan bahwa lingkungan kerja dapat berpengaruh terhadap pekerjaan yang dilakukan, sehingga setiap perusahaan atau organisasi yang ada harus mengusahakan agar faktor-faktor yang termasuk dalam lingkungan kerja dapat diusahakan sedemikian rupa sehingga nantinya mempunyai pengaruh yang positif bagi perusahaan atau organisasi.

### 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 mass
  - 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 mass
- 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.

(Robbins, 2006) menyatakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja fisik adalah:

a. Suhu

Suhu adalah suatu variabel dimana terdapat perbedaan individual yang besar. Suhu yang nyaman bagi seseorang mungkin merupakan neraka bagi orang lain. Dengan demikian untuk memaksimalkan produktivitas, adalah penting bahwa karyawan bekerja disuatu lingkungan dimana suhu diatur sedemikian rupa sehingga berada diantara rentang kerja yang dapat diterima setiap individu.

b. Kebisingan

Bukti dari telaah-telaah tentang suara menunjukkan bahwa suara-suara yang konstan atau dapat diramalkan pada umumnya tidak menyebabkan penurunan kinerja sebaliknya efek dari suara-suara yang tidak dapat diramalkan memberikan pengaruh negatif dan mengganggu konsentrasi karyawan.

c. Penerangan

Bekerja pada ruangan yang gelap dan samar-samar akan menyebabkan ketegangan pada mata. Intensitas cahaya yang tepat dapat membantu karyawan dalam memperlancar aktivitas krjanya. Tingkat yang tepat dari intensitas cahaya juga tergantung pada usia karyawan. pencapaian kinerja pada tingkat penerangan yang lebih besar untuk



#### 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.

karyawan yang lebih besar untuk karyawan yang lebih tua dibanding yang lebih muda.

#### d. Mutu Udara

Merupakan fakta yang tidak bisa disangkal bahwa jika menghirup udara tercemar membawa efek yang meragukan pada kesehatan pribadi. Udara yang tercemar dapat mengganggu kesehatan pribadi karyawan. Udara yang tercemar dilingkungan kerja dapat menyebabkan sakit kepala, mata perih, kelelahan, lekas marah dan depresi.

Faktor lain yang mempengaruhi lingkungan kerja fisik adalah rancangan ruangan kerja. Rancangan ruangan kerja yang baik dapat menimbulkan kenyamanan bagi karyawan ditempat kerjanya.

Faktor-faktor dari rancangan ruang kerja tersebut menurut **(Robbins, 2006)** terdiri atas:

#### a. Ukuran ruang kerja

Ruang kerja sangat mempengaruhi kinerja karyawan, ruangan kerja yang sempit dan membuat karyawan sulit bergerak akan menghasilkan kinerja yang lebih rendah jika dibandingkan dengan karyawan yang memiliki ruang kerja yang luas.

#### b. Pengaturan

Jika ukuran ruang kerja merujuk pada besarnya ruangan perkaryawan, pengaturan merujuk pada jarak antara orang dan fasilitas. Pengaturan ruang kerja itu penting karena sangat mempengaruhi interaksi





#### 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.

sosial. Orang lebih mungkin berinteraksi dengan individu-individu yang dekat secara fisik. Oleh karena itu lokasi kerja karyawan mempengaruhi informasi yang ingin diketahui.

#### c. Privasi

Privasi dipengaruhi oleh dinding, partisi dan sekat-sekatan fisik lainnya. Kebanyakan karyawan menginginkan tingkat privasi yang besar dalam pekerjaan mereka (khususnya dalam posisi manajerial, dimana privasi diasosiasikan dalam status). Namun kebanyakan karyawan juga menginginkan peluang untuk berinteraksi dengan rekan kerja, yang dibatasi dengan meningkatnya privasi. Keinginan akan privasi itu kuat dipihak banyak orang. Privasi membatasi gangguan yang terutama sangat menyusahakan orang-orang yang melakukan tugas-tugas rumit.

Menurut (Sedarmayanti, 2009) ada beberapa faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja:

#### 1. Penawaran

Penawaran yang baik akan mempengaruhi keadaan jiwa tenaga kerja. Untuk setiap perusahaan harus dapat menentukan komposisi warna yang serasi sehingga dapat mempengaruhi seseorang untuk bekerja lebih semangat.

#### 2. Ruang gerak

Tata ruang kerja yang baik adalah tata ruang kerja yang dapat mencegah timbulnya gangguan keamanan dan keselamatan kerja bagi



#### 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.

semua karyawan yang bekerja didalamnya. Barang-barang yang diperlakukan dalam ruang kerja harus ditempatkan sedemikian rupa sehingga tidak menimbulkan gangguan-gangguan terhadap karyawan. Ruang kerja hendaknya didesain sedemikian rupa sehingga memberikan rasa nyaman bagi para karyawan. Untuk itu ruang kerja harus di tata mengacu pada aliran kerja sehingga mengakibatkan 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 dalam bekerja.

#### 3. Pertukaran udara

Pertukaran udara yang sangat baik dibutuhkan karena hal ini menyebabkan kesegaran fisik para karyawan. Untuk menciptakan pertukaran udara yang cukup baik harus diperhatikan tata letak ventilasi dan jumlahnya dalam konstruksi gedung. Dalam hal ini manajemen perusahaan harus mempersiapkan temperature ruang kerja pada karyawan dalam tingkat suhu udara yang memadai, sehingga tidak terjadi keluhan-keluhan yang datang dari karyawan. Pengaturan udara dalam lingkungan kerja dapat dilakukan dengan cara sebagai berikut:

1. Ventilasi yang cukup pada gedung
2. Penggunaan kipas angin yang memadai aliran udara yang baik
3. Penggunaan AC (Air Conditioner)
4. Penggunaan *humidifer*, untuk mengatasi kelembaban udara.



#### 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 mass
  - 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.

#### 4. Penerangan

Penerangan disini tidak hanya sebatas penerangan listrik, tetapi juga termasuk penerangan matahari. Dalam melaksanakan pekerjaannya karyawan membutuhkan penerangan yang cukup. Penerangan yang baik dipengaruhi oleh kecerahan, pengarahannya, rata-rata penyebarannya dan warnanya. Penerangan perlu untuk kesehatan, keamanan dan daya guna para pekerja. Penerangan yang buruk dapat menyebabkan kerusakan pada mata dan kecelakaan kerja.

Menurut (Sedarmayanti, 2009), cahaya atau penerangan sangat besar manfaatnya bagi karyawan guna mendapatkan keselamatan dalam bekerja. Cahaya yang kurang jelas, sehingga pekerjaan akan lambat, banyak mengalami kesalahan dan akhirnya menyebabkan kurang efisien dalam melaksanakan pekerjaan. Namun demikian yang dimaksud dengan penerangan yang cukup dan terang benderang, melainkan penerangan yang harus memenuhi syarat-syarat tertentu. Syarat-syarat tersebut antara lain:

1. Terdapatnya sinar yang cukup pada ruangan kerja yang tidak menyilaukan karyawan bekerja.
2. Terdapat distribusi cahaya yang merata, sehingga dengan meratanya distribusi cahaya ini tidak ada cahaya yang menyilaukan secara langsung atau dipantulkan dari permukaan meja atau peralatan arsip.





#### 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.

Dengan kedua macam persyaratan tersebut diharapkan para karyawan dapat melaksanakan pekerjaannya dengan lebih teliti, cermat sertakeletihan mental, perasaan mudah marah dan gangguan fisik yang diakibatkan ketegangan kepada mata dapat dihindari.

#### 5. Kebisingan

Kebisingan yang terjadi akan mengganggu konsentrasi karyawan terhadap pekerjaan yang memerlukan pikiran. Kebisingan dapat menimbulkan kesalahan kerja. Hal ini akan merugikan perusahaan maka perlu diperhatikan daerah tempat kerja (kantor) yang memerlukan pemutusan pikiran agar kebisingan. (Dessler, 2004). Bising biasanya dianggap sebagai bunyi yang tidak diinginkan, yang mengganggu, dan menjengkelkan. Akibat dari tingkat bising yang tinggi adalah sebagai berikut:

1. Timbulnya perubahan psikologis. Penelitian menunjukkan pada orang-orang yang mendengar bising 95-110 desibel, terjadi penciutan dari pembuluh darah, perubahan detak jantung, diatasi dari pupil-pupil mata.
2. Adanya dampak psikologis. Bising dapat mengganggu kesejahteraan emosional. Mereka yang bekerja dalam lingkungan yang ekstrim bising lebih agresif, penuh curiga, dan cepat jengkel dibandingkan dengan mereka yang bekerja dalam lingkungan yang sepi.

Menurut (Sedarmayanti, 2009), salah satu populasi yang sangat menyibukkan para pakar adalah kebisingan, yaitu bunyi yang tidak



#### 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.

dikehendaki, karena terutama jangka panjang bunyi tersebut dapat mengganggu kesenangan kerja, merusak pemandangan dan menimbulkan kesalahan berkomunikasi, bahkan menurut penelitian, kebisingan yang serius dapat menyebabkan kematian. Karena pekerjaan membutuhkan konsentrasi, maka suara bising hendaknya dihindarkan agar pelaksanaan pekerjaan dapat dilakukan dengan efisien sehingga produktivitas kerja meningkat.

#### 6. Keamanan

Perlindungan yang diberikan kepada tenaga kerja yang sedang menggunakan alat-alat tenaga kerja tertentu akan memberikan rasa tenang yang mendorong semangat dan kegairahan kerja karyawan. keamanan yang paling penting adalah keamanan pribadi, untuk itu keamanan terhadap karyawan adalah hal yang sangat penting.

#### 7. Musik

Musik yang mengalun merdu akan menimbulkan suasana gembira, namun ada beberapa kasus dimana musik diperdengarkan bahkan menimbulkan suasana yang tidak menyenangkan. Maka para manajer harus memperhatikan betul musik yang akan diperdengarkan oleh para karyawan atau perusahaan memberikan kebebasan kepada karyawan dalam memilih musik yang disukai karyawan.

Dengan lingkungan kerja yang baik maka akan mendukung suasana kerja yang baik yang mana menimbulkan motivasi kerja yang tinggi serta



membangkitkan semangat kerja karyawan guna mencapai tingkat produktivitas yang ditetapkan perusahaan.

Dengan lingkungan kerja yang baik, aman serta nyaman maka akan dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan. termasuk kedalam lingkungan kerja yaitu:

1. Pelayanan bagi karyawan

Bagi perusahaan yang sudah cukup besar dan teratur, maka akan dapat diselenggarakan jenis pelayanan bagi karyawan seperti:

- a. Adanya kantin dan kafetaria
- b. Fasilitas kesehatan: dokter dan obat-obatan yang disediakan secara Cuma-cuma

2. Kondisi kerja

Dengan kondisi kerja yang nyaman, maka karyawan akan merasa aman dan produktivitas dalam kerja sehari-hari penerangan, suhu udara, suara bising dan ruang gerak.

3. Hubungan kerja antar karyawan

Hubungan antar karyawan secara individual maupun antar bagian dalam perusahaan perlu dibina terus-menerus, tanpa adanya semangat kerja yang baik tidak mungkin semua pekerjaan dapat diselesaikan tepat waktunya disertai kualitas yang 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 mass
- 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 mass
  - 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 yang nyaman akan memberikan dampak positif pada jiwa karyawan sehingga akan semakin tinggi semangat kerja karyawan dan dapat menimbulkan kepuasan kerja karyawan.

Menyediakan tempat kerja dan kondisi fisik yang aman dan menyenangkan akan meningkatkan produktivitas dan akan menurunkan tingkat absensi dan keluhan-keluhan lainnya. Selain itu juga, dapat membuat para karyawan merasa bahwa manajemen mempedulikan kesehatan dan keamanan mereka.

Lingkungan kerja mempunyai pengaruh sangat besar terhadap karyawan dalam melaksanakan operasi perusahaan. Kondisi kerja yang baik, akan menunjang karyawan menjadi senang dengan tempat kerjanya maka akan menimbulkan perasaan puas dihati para pekerja.

### C. Beban Kerja

#### 1. Definisi Beban Kerja

Kelancaran aktivitas sebuah organisasi sedikit banyaknya bergantung pada seberapa banyak jumlah pekerjaan yang harus diselesaikan oleh pegawai atau karyawan pada sebuah organisasi. Pekerjaan memegang peranan terpenting dalam komponen organisasi. Hal ini, disebabkan karena pekerjaan merupakan bukti konkrit dari keberadaan suatu organisasi. Disamping itu pekerjaan juga merupakan alat atau media mewujudkan suatu tujuan organisasi.



#### 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.

Sebelum menyelesaikan tugas (pekerjaan) yang dibebankan kepada setiap karyawan maka diperlukan perhitungan beban kerja yang diharapkan mampu memberikan keterangan mengenai pelaksanaan pekerjaan. Beban kerja diartikan sebagai sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan. Menurut **(Coben dalam Suwanto, 2008:54)** bahwa secara konseptual beban kerja dapat ditinjau dari selisih energi yang tersedia pada setiap pekerjaan dengan energi yang diperlukan untuk mengerjakan tugas dengan sukses. Besarnya penggunaan energi ini menunjukkan berat ringannya kerja yang harus dilakukan seseorang disebut beban kerja. Menurut **(Permendagri No. 12/2008)**, beban kerja adalah besaran pekerjaan yang dipikul suatu jabatan/unit organisasi dan merupakan hasil kali antara volume kerja dengan normal waktu. Menurut **(Sunyoto, 2012:64)**, beban kerja adalah yang terlalu banyak dapat menyebabkan ketegangan dalam diri seseorang sehingga menimbulkan stress. Hal ini bisa disebabkan oleh tingkat keahlian yang dituntut terlalu tinggi, kecepatan kerja mungkin terlalu tinggi, volume kerja mungkin terlalu banyak dan sebagainya. Menurut **(Caplan & Sadock, 2006:78)** beban kerja sebagai sumber ketidak puasan disebabkan oleh kelebihan beban kerja.

Beberapa pengertian diatas, maka dapatlah dikatakan bahwa beban kerja adalah jumlah keseluruhan pekerjaan yang harus diselesaikan oleh pegawai atau karyawan suatu unit dalam jangka waktu tertentu.



#### 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. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Beban Kerja

Menurut (Rodhal dalam Prihatini, 2007), menyatakan bahwa beban kerja dipengaruhi faktor-faktor sebagai berikut:

1. Faktor eksternal yaitu beban yang berasal dari luar tubuh pekerja, seperti:
  - a. Tugas-tugas yang dilakukan yang bersifat fisik seperti stasiun kerja, tata ruang, tempat kerja, alat dan sarana kerja, kondisi kerja, sikap kerja, sedangkan tugas-tugas yang bersifat mental seperti kompleksitas pekerjaan, tingkat kesulitan pekerjaan, pelatihan atau pendidikan yang diperoleh, tanggung jawab pekerjaan.
  - b. Organisasi kerja seperti masa waktu kerja, waktu istirahat, kerja bergilir, kerja malam, sistem pengupahan, model struktur organisasi, pelimpahan tugas wewenang.
  - c. Lingkungan kerja adalah lingkungan kerja fisik, lingkungan kimiawi, lingkungan kerja biologis, dan lingkungan kerja psikologi, ketiga ini disebut wring Stresor.
2. Faktor internal

Faktor internal adalah faktor yang berasal dari dalam tubuh akibat reaksi beban kerja eksternal. Reaksi tubuh disebut *strain*, berat ringannya *strain* dapat dinilai baik secara objektif maupun subjektif. Faktor internal meliputi faktor somatis (jenis kelamin, umur, ukuran tubuh, status gizi, kondisi kesehatan), faktor psikis (motivasi, persepsi, kepercayaan, keinginan, dan kepuasan).





#### 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.

### 3. Indikator-indikator Beban Kerja

Indikator-indikator beban kerja menurut (**Permendagri No. 12/2008**), antara lain:

#### 1. Jam Kerja Efektif

Jam kerja yang efektif dalam menjalankan pekerjaan yang telah dibeban kan kepada karyawan. untuk dapat menyelesaikan pekerjaan itu tepat pada waktunya. Sehingga atasan juga selalu mengontrol pekerjaan bawahannya, serta dapat mengatasi kejadian yang tak terduga seperti melaukan ekstra diluar waktu yang ditentukan.

#### 2. Waktu Kerja

Manajemen waktu kerja harus dimanfaatkan untuk mendapatkan informasi tentang efisiensi dan efektifitas kerja umit organisasi.

#### 3. Latar Belakang Pendidikan

Latar belakang pendidikan juga memberikan suatu kontribusi atau pekerjaan yang dikerjakan. Mengerjakan suatu pekerjaan tentu harus orang yang ahli dalam bidang nya atau sesuai engan latar belakang pendidikan. Sehingga beban kerja yang diberikan dapat terselesaikan dengan baik.

#### 4. Jenis Pekerjaan yang Diberikan

Pekerjaan yang diberikan oleh atasan kepada bawahan harus dikerjakan sebaik-baiknya. Atasan memberikan pekerjaan pada karyawan yang mampu mengerjakannya dalam jangka waktu tertentu.



#### 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.

Adapun indikator-indikator menurut (Utomo, 2008:68) adalah sebagai berikut:

1. Banyaknya pekerjaan
2. Target kerja
3. Kebosanan
4. Kelebihan beban
5. Tekanan kerja

Tugas dipandang berat (*overload*) jika energi pokok telah habis dipakai dan masih harus menggunakan energi cadangan untuk menyelesaikan tugas tersebut. Sebaliknya, suatu tugas dipandang ringan jika energi pokok masih melimpah setelah tugas diselesaikan, tanda-tanda beban kerja berlebih diantaranya mudah tersinggung, kelelahan fisik dan metal (Suwatno, 2008:56).

#### 4. Dampak Beban Kerja

Beban kerja yang terlalu berlebihan akan menimbulkan kelelahan fisik sedangkan beban kerja yang terlalu sedikit dimana pekerjaan yang terjadi karena pengulangan gerak akan menimbulkan kebosanan, rasa monoton. Kebosanan dalam beban kerja rutin sehari-hari karena tugas atau pekerjaan yang terlalu sedikit mengakibatkan kurangnya perhatian pada pekerjaan sehingga secara potensial membahayakan pekerjaan (Prihatini, 2007).

**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.

Dampak negatif dari kelebihan beban kerja yang tidak sesuai dengan kemampuan tenaga kerja dapat menimbulkan dampak negatif bagi karyawan.

Dampak negatif tersebut adalah:

1. Kualitas kerja

Beban kerja yang terlalu berat tidak diimbangi dengan kemampuan tenaga kerja, kelebihan beban kerja akan mengakibatkan menurunnya kualitas kerja karena akibat dari kelelahan fisik dan turunnya konsentrasi, pengawasan diri, akurasi kerja sehingga hasil kerja tidak sesuai dengan standar.

2. Keluhan pelanggan

Keluhan pelanggan timbul karena hasil kerja yaitu karena pelayanan yang diterima tidak sesuai dengan harapan, seperti harus menunggu lama, hasil layanan yang tidak memuaskan.

3. Kenaikan tingkat absensi

Beban kerja yang terlalu banyak bisa juga mengakibatkan karyawan terlalu lelah atau sakit. Hal ini akan berakibat buruk bagi kelancaran kerja organisasi karena tingkat absensi terlalu tinggi, sehingga dapat mempengaruhi terhadap kinerja organisasi secara keseluruhan.

## D. Produktivitas

1. Definisi Produktivitas kerja

Produktivitas kerja secara umum diartikan sebagai hubungan antara keluaran (barang-barang atau jasa) dengan masukan (tenaga kerja, bahan,





#### 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.

uang). Produktivitas adalah ukuran efisiensi produktif. Suatu pertandingan antara hasil keluaran dan masukan. Masukan sering dibatasi oleh tenaga kerja, sedangkan keluaran diukur dalam kesatuan fisik, bentuk, dan nilai.

Menurut **(Sutrisno, 2009)** produktivitas adalah hal yang sangat penting bagi para karyawan yang ada diperusahaan. Dengan adanya produktivitas kerja diharapkan pekerjaan akan terlaksana secara efisien dan efektif, sehingga ini semua sangat diperlukan dalam pencapaian tujuan yang sudah ditetapkan.

Menurut **(Sedarmayanti, 2007)** menyatakan bahwa produktivitas berarti kekuatan atau kemampuan menghasilkan sesuatu, karena dalam organisasi kerja yang akan dihasilkan adalah perwujudan tujuannya, maka produktivitas berhubungan dengan suatu yang bersifat material dan non material, baik yang dapat dinilai dengan uang maupun yang tidak dapat dinilai dengan uang.

Menurut **(Hasibuan, 2008)** produktivitas adalah perbandingan secara ilmu hitungan antara jumlah yang dihasilkan dan jumlah setiap sumber yang digunakan setiap produksi berlangsung. Sumber tersebut dapat berupa tanah, bahan baku, dan bahan pembantu; pabrik, mesin-mesin, alat-alat, serta tenaga kerja.

**(Singodimedjo, 2000 dalam Sutrisno, 2009:101)**. Mengemukakan rumusan umum dari produktivitas mengandung pengertian perbandingan



#### 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.

antara hasil yang dicapai (output) dengan keseluruhan sumber daya yang digunakan (input). Didefinisikan sebagai indeks

$$IP = \frac{\text{hasil yang dicapai}}{\text{sumberdaya yang digunakan}} = \frac{\text{output}}{\text{input}}$$

## 2. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja

Dalam upaya meningkatkan produktivitas kerja karyawan disuatu perusahaan perlu memperhatikan faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan tersebut. Banyak faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja karyawan baik yang berhubungan dengan tenaga kerja itu sendiri maupun faktor-faktor yang berhubungan dengan lingkungan perusahaan dan kebijakan pemerintah secara keseluruhan.

Menurut (Netisemito, 2010) faktor penentu produktivitas antara lain:

### 1. Kepemimpinan

Pemimpin perusahaan harus senantiasa memperhatikan peningkatan produktivitas karyawan, yang mana hal ini akan menunjukkan bahwa perusahaan tersebut berusaha untuk maju.

### 2. Kompensasi

Kompensasi merupakan balas jasa yang diberikan oleh para perusahaan kepada karyawannya yang dapat dinilai dengan uang dan mempunyai kecenderungan memberikan secara bertahap.

**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 mass
  - 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.

## 3. Pengawasan kerja

Pengawasan kerja terhadap karyawan merupakan salah satu hal yang mempengaruhi tingkat keberhasilan karyawan dalam menjalankan setiap tugasnya. Tujuannya mengetahui kesalahan-kesalahan serta ketidakpatan dari pelaksanaan kerja yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

## 4. Lingkungan kerja

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para karyawan dan dapat mempengaruhinya dalam menjalankan tugas yang dibebankan kepadanya. Dengan adanya kondisi kerja yang nyaman, fasilitas yang memadai akan memberi semangat bagi para karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya.

## 5. Budaya organisasi

Dalam sebuah organisasi harus memiliki budaya dan etika kerja yang baik, karena budaya organisasi merupakan dasar dari terbentuknya organisasi.

## 6. Disiplin kerja

Meningkatkan disiplin kerja pada suatu perusahaan, sangat diperlukan kesadaran dan kesediaan dari para karyawan untuk mengikuti semua peraturan yang ada baik tertulis maupun secara lisan.



**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.

## 7. Fasilitas kerja

Fasilitas kerja segala sesuatu yang digunakan, dipakai, ditempati, dan dinikmati oleh karyawan baik dalam hubungan langsung dengan pekerjaan maupun untuk kelancaran pekerjaan.

## 8. Absensi kerja

Keabsenan atau kemangkiran karyawan ditandai dengan tidak bersedianya sementara karyawan untuk bekerja. Ketidak hadirannya dianggap sebagai suatu gejala mundurnya etika kerja atau sebagai akibat tekanan pemimpin terhadap kelompok-kelompok kerja yang dianggap etikanya sebagai agak kurang berkembang.

## 9. Beban kerja

Seorang karyawan dimanapun ia bekerja pasti menghadapi beban kerja yang merupakan sebagian dari kapasitas kemampuan pekerja yang diberikan untuk mengerjakan tugasnya dengan menggunakan energi pokok dan energi cadangan yang tersedia.

## 10. Tingkat perputaran karyawan

Pergantian atau pemberhentian karyawan dalam jumlah yang masih sedikit barang kali tidak terlalu berpengaruh terhadap kelancaran operasi perusahaan, namun apabila terjadi pergantian karyawan dalam jumlah banyak, disamping memerlukan biaya yang cukup besar juga akan dapat menyebabkan macetnya operasi kegiatan 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.

Pendapat lain yaitu menurut (**Simanjuntak dalam Sutrisno, 2010:209**) ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja, yaitu:

#### 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.

#### 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 karyawan

Sikap yang saling jalin-menjalin telah mampu meningkatkan produktivitas karyawan dalam bekerja. Dengan demikian, jika karyawan diperlukan secara baik.

### 3. Indikator Produktivitas Kerja

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 telah ditetapkan.



#### 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.

Menurut (**Sutrisno, 2009:104**) untuk mengukur produktivitas kerja diperlukan indikator sebagai berikut:

1. Kemampuan

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



**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.

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 didapat 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.

**E. Konsep Beban Kerja dalam Pandangan Islam**

Beban kerja dapat dikendalikan dengan cara menempatkan seseorang tenaga kerja sesuai dengan kemampuannya. Hal ini dikarenakan setiap orang mempunyai kemampuan yang berbeda-beda. Apabila menempatkan seseorang tidak sesuai dengan kemampuannya maka dapat menambah beban kerja yang seseorang dapatkan dan dengan menempatkan seseorang sesuai dengan kemampuannya maka diharapkan seseorang dapat bekerja lebih maksimal dengan tidak merasa



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.

bahwa apa yang sedang dia kerjakan merupakan suatu beban. Islam menerangkan dalam Al-Quran Surat Al-Baqarah ayat 286 yang berbunyi:

لَا يُكَلِّفُ اللَّهُ نَفْسًا إِلَّا وُسْعَهَا لَهَا مَا كَسَبَتْ وَعَلَيْهَا مَا اكْتَسَبَتْ رَبَّنَا لَا تُؤَاخِذْنَا  
 إِن نَسِينَا أَوْ أَخْطَأْنَا رَبَّنَا وَلَا تَحْمِلْ عَلَيْنَا إَصْرًا كَمَا حَمَلْتَهُ عَلَى الَّذِينَ مِن  
 قَبْلِنَا رَبَّنَا وَلَا تُحَمِّلْنَا مَا لَا طَاقَةَ لَنَا بِهِ ۗ وَاعْفُ عَنَّا وَارْحَمْنَا أَنْتَ  
 مَوْلَانَا فَانصُرْنَا عَلَى الْقَوْمِ الْكَافِرِينَ ﴿٢٨٦﴾

Artinya: Allah tidak membebani seseorang melainkan sesuai dengan kesanggupannya. ia mendapat pahala (dari kebajikan) yang diusahakannya dan ia mendapat siksa (dari kejahatan) yang dikerjakannya. (mereka berdoa): "Ya Tuhan Kami, janganlah Engkau hukum Kami jika Kami lupa atau Kami tersalah. Ya Tuhan Kami, janganlah Engkau bebankan kepada Kami beban yang berat sebagaimana Engkau bebankan kepada orang-orang sebelum kami. Ya Tuhan Kami, janganlah Engkau pikulkan kepada Kami apa yang tak sanggup Kami memikulnya. beri ma'aflah kami; ampunilah kami; dan rahmatilah kami. Engkaulah penolong Kami, Maka tolonglah Kami terhadap kaum yang kafir."

QS. Al-Qasas: 77

وَابْتَغِ فِيمَا آتَاكَ اللَّهُ الدَّارَ الْآخِرَةَ ۗ وَلَا تَنْسَ نَصِيبَكَ مِنَ الدُّنْيَا  
 وَأَحْسِنَ كَمَا أَحْسَنَ اللَّهُ إِلَيْكَ ۗ وَلَا تَتَّبِعِ الْفَسَادَ فِي الْأَرْضِ ۗ إِنَّ اللَّهَ لَا يُحِبُّ  
 الْمُفْسِدِينَ ﴿٧٧﴾

Artinya: Dan carilah pada apa yang Telah dianugerahkan Allah kepadamu (kebahagiaan) negeri akhirat, dan janganlah kamu melupakan bahagianmu dari (kenikmatan) duniawi dan berbuat baiklah (kepada orang lain) sebagaimana Allah Telah berbuat baik, kepadamu, dan



## 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.

*janganlah kamu berbuat kerusakan di (muka) bumi. Sesungguhnya Allah tidak menyukai orang-orang yang berbuat kerusakan.*

Ayat diatas menjelaskan bahwa bertindaklah sesuai dengan kemampuan dan jangan berlebih-lebihan dalam melakukan sesuatu pekerjaan diluar batas yang dimiliki. Islam tidak mengenal eksploitasi terhadap kemampuan karyawan dan membebaninya dengan pekerjaan yang melebihi kemampuannya. Maka hal ini akan memicu timbulnya permusuhan antara atasan dan pekerja, atau akan terdapat persatuan serikat buruh, kelompok pengusaha yang akan mengotak-angotakan kehidupan masyarakat. Perusahaan harus memiliki kebijakan, jangan sampai hal ini menimbulkan kerugian demonstrasi (unjuk rasa) atau intimidasi yang dapat menimbulkan kerugian bagi salah satu pihak.

## F. Penelitian Terdahulu

No	Nama Peneliti/Tahun	Publikasi	Judul/Variabel	Hasil	Perbedaan
1	Resti Wijayanti (2017)	Skripsi UIN Suska Riau	Pengaruh Pogram Keselamatan Kerja dan Kesehatan kerja Serta lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Hervina Kampar Lestari Desa Sungai Pinang Kec. Tambang	Hasil penelitian menunjukan berdasarkan hasil perhitungan <i>regresi linier berganda</i> diketahui bahwa nilai koefisien determinasi ( $R^2$ ) sebesar 0,883, ini berarti pengaruh variabel bebas (keselamatan dan kesehatan kerja serta lingkungan	Perbedaan pada penelitian sekarang pada variabel independen yaitu penelitian sekarang tidak menggunakan keselamatan kerja dan kesehatan kerja, peneliti melakukan





© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim

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 mass
  - 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.

No	Nama Peneliti/Tahun	Publikasi	Judul/Variabel	Hasil	Perbedaan
1			Kampar	kerja) sebesar 88.3% terhadap variabel terikat (produktivitas kerja), sisanya 11,7% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti.	penelitian di PT. Padasa Enam Utama Kalianta Satu Kabun Kabupaten Rohul.
2	Feri Afrianto (2017)	Skripsi UIN Suska Riau	Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja Serta Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Pada PT. Amanah Pelalawan	Hasil penelitian menunjukkan variabel keselamatan dan kesehatan kerja memiliki pengaruh yang positif dalam proses produksi PT. Amanah Pelalawan, sedangkan variabel lingkungan kerja memiliki pengaruh negatif atau tidak memiliki pengaruh secara signifikan terhadap produktivitas karyawan di PT. Amanah Pelalawan karena para karyawan telah terbias dengan topografi atau lingkungan sekitar mereka bekerja faktor keselamatan dan kesehatan kerja lah yang sangat berpengaruh di	Perbedaan pada penelitian sekarang pada variabel independen yaitu penelitian sekarang tidak memakai variabel keselamatan dan kesehatan kerja. Pada objek penelitian sekarang peneliti melakukan penelitian di PT. Padasa Enam Utama Kabun Kabupaten Rohul.

## 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 mass
  - 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.

No	Nama Peneliti/Tahun	Publikasi	Judul/Variabel	Hasil	Perbedaan
				dalam proses produksi karena banyaknya menggunakan alat berat dan mesin produksi sehingga keselamatan pekerja menjadi perhatian utama perusahaan.	
3	Surya Fajar (2016)	Skripsi UIN Suska Riau	Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Produktivitas Karyawan Bagian Produksi Pada PT. Adei Plantation & Industry Muara Basung Kabupaten Bengkalis	Hasil pengolahan data menunjukkan bahwa nilai $R^2$ sebesar 0,830. Nilai tersebut menggambarkan bahwa sumbangan variabel independen terhadap naik turunnya atau variasi variabel dependen adalah sebesar 83,0% dan sisanya sebesar 17,0% merupakan sumbangan dari variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model yang diajukan dalam penelitian. Dengan nilai $R$ 0,911% atau	Perbedaan pada penelitian sekarang pada variabel independen yaitu penelitian sekarang tidak menggunakan variabel kompensasi dan budaya organisasi. Pada objek penelitian sekarang, peneliti melakukan penelitian di PT. Pada Enam Utama Kalianta Satu Kabupaten Rohul.



© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim

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 mass
  - 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.

No	Nama Peneliti/Tahun	Publikasi	Judul/Variabel	Hasil	Perbedaan
4	Ika Lestari (2018)	Skripsi UIN Suska Riau	Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Pada PT. Perkebunan Nusantara V Kebun Terantam Kec. Terantam Tapung Hulu Kampar	91,1% dengan pengaruh variabel yang sangat kuat. Hasil penelitian menunjukkan disiplin kerja berpengaruh secara parsial terhadap Produktivitas kerja karyawan, dengan demikian secara simultan disiplin kerja dan lingkungan kerja memiliki pengaruh terhadap produktivitas karyawan	Perbedaan pada penelitian sekarang pada variabel independen yaitu penelitian sekarang tidak menggunakan Disiplin Kerja, peneliti melakukan penelitian di PT. Padasa Enam Utama Kalianta Satu Kabun Kabupaten Rohul.
5	Molina Relinsya (2017)	Skripsi UIN Suska Riau	Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Semangat Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Perindustrian Dan Perdagangan bangkinang	Hasil penelitian menunjukkan Lingkungan Kerja dan Semangat kerja memiliki pengaruh yang signifikan baik secara parsial maupun simultan terhadap produktivitas, prngaruh yang	Perbedaan pada penelitian sekarang pada variabel independen yaitu penelitian sekarang tidak menggunakan Semangat Kerja, peneliti



© Hak cipta milik 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.

No	Nama Peneliti/Tahun	Publikasi	Judul/Variabel	Hasil	Perbedaan
				ditumbulkan dua variabel independen ini bersama-sama terhadap variabel dependent adalah sebesar 81,8%, sedangkan sisanya sebesar 18,2% dipengaruhi oleh variabel yang tidak diteliti dalam penelitian ini.	melakukan penelitian di PT. Padasa Enam Utama Kalianta Satu Kabun Kabupaten Rohul.

## Jurnal:

No	Nama Peneliti/Tahun	Publikasi	Judul/Variabel	Hasil	Perbedaan
1	Fila Agustina (2016)	(e-Journal Bisma Universitas Pendidikan Ganesha Jurusan Manajemen (Volume 2 Tahun 2016))	Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan PT Bintang Sido Raya	Hasil penelitian menunjukkan Ada pengaruh yang simultan dari Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Kerja karyawan dengan sumbangan pengaruh sebesar 73,70%, sedangkan sisanya 26,3% dipengaruhi oleh variabel	Perbedaan pada penelitian sekarang pada variabel independen yaitu penelitian sekarang tidak menggunakan Kompensasi, peneliti melakukan penelitian di PT. Padasa Enam

© Hak cipta milik UIN Suska Riau State Islamic University of Sultan Syarif Kasir

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

No	Nama Peneliti/Tahun	Publikasi	Judul/ Variabel	Hasil	Perbedaan
				yang tidak diteliti dalam penelitian ini. <b>Metode Analisis</b> <b>Data:</b> kuantitatif kausal	Utama Kalianta Satu Kabun Kabupaten Rohul.
3	Asti Nur Amalia (2017)	(E-Jurnal Manajemen Unud, Vol. 6, No. 13, 2017: 8936-8961)	Pengaruh Beban Kerja dan Stress Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Venia Agape Indonesia	Hasil penelitian menunjukkan Ada pengaruh yang simultan dari Beban Kerja dan Stres Kerja terhadap Produktivitas Kerja karyawan dengan sumbangan pengaruh sebesar 67,40% sedangkan sisanya 32,60% dipengaruhi oleh variabel yang tidak diteliti dalam penelitian ini. <b>Metode Analisis</b> <b>Data:</b>	Perbedaan pada penelitian sekarang pada variabel independen yaitu penelitian sekarang tidak menggunakan Stress Kerja, peneliti melakukan penelitian di PT. Padasa Enam Utama Kalianta Satu Kabun Kabupaten Rohul.
3	Alvin Efendi Khoirul Ulum (2018)	(Jurnal Pendidikan Ekonomi: Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan, Ilmu Ekonomi, dan Ilmu Sosial ISSN	Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Keterampilan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pabrik Rokok	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja dan keterampilan kerja berpengaruh signifikan	Perbedaan pada penelitian sekarang pada variabel independen yaitu penelitian sekarang

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 massa

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

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

## © Hak cipta milik UIN Suska Riau

## State Islamic University of Sultan Syarif Kasir

## 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 massa
  - 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.

No	Nama Peneliti/Tahun	Publikasi	Judul/ Variabel	Hasil	Perbedaan
		1907-9990   E-ISSN 2548-7175   Volume 12 Nomor 2 (2018) DOI: 10.19184/jp e.v12i2.8311 )	Gagak Hitam Kecamatan Maesan Kabupaten Bondowoso	terhadap produktivitas kerja karyawan pada pabrik rokok Gagak Hitam Kecamatan Maesan Kabupaten Bondowoso sebesar 87,2%. Selain itu, pengaruh yang paling dominan antara lingkungan kerja dan keterampilan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada pabrik rokok Gagak Hitam Kecamatan Maesan Kabupaten Bondowoso adalah keterampilan kerja sebesar 56,44%. <b>Metode Analisis Data:</b> uji validitas dan reliabilitas	tidak menggunakan Keterampilan kerja, peneliti melakukan penelitian di PT. Padasa Enam Utama Kalianta Satu Kabun Kabupaten Rohul.
4	Mufti Aspiyah (2016)	(Management Analysis Journal 5 (4) (2016))	Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan	Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja,	Perbedaan pada penelitian sekarang



© Hak cipta milik UIN Suska Riau

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

No	Nama Peneliti/Tahun	Publikasi	Judul/ Variabel	Hasil	Perbedaan
			Kerja dan Pelatihan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan CV. LPS	lingkungan kerja, dan pelatihan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan pada produktivitas kerja karyawan sebesar 85,60%. <b>Metode Analisis Data:</b> analisis regresi berganda dan koefisien determinasi parsial	pada variabel independen yaitu penelitian sekarang tidak menggunakan Disiplin Kerja Dan Pelatihan Kerja, peneliti melakukan penelitian di PT. Padasa Enam Utama Kalianta Satu Kabun Kabupaten Rohul.
5	Prasetyo Harvy Budihardjo (2017)	(Jurnal EMBA Vol.5 No.3 September 2017, Hal.4145-4154)	Pengaruh Kesehatan, Keselamatan Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan PT.Air Manado	Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel bebas (pengaruh keselamatan kerja, kesehatan kerja dan lingkungan kerja) secara simultan memiliki pengaruh terhadap variabel dependen (produktivitas kerja) sebesar 73,35%.	Perbedaan pada penelitian sekarang pada variabel independen yaitu penelitian sekarang tidak menggunakan Kesehatan Dan Keselamatan Kerja, peneliti

State Islamic University of Sultan Syarif Kasir

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



© Hak cipta milik UIN Suska Riau State Islamic University of Sultan Syarif Kasir

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

No	Nama Peneliti/Tahun	Publikasi	Judul/ Variabel	Hasil	Perbedaan
				<b>Metode Analisis Data:</b> uji asumsi klasik, uji F, uji T, regresi linier berganda, dan R square.	melakukan penelitian di PT. Padasa Enam Utama Kalianta Satu Kabun Kabupaten Rohul.
6	I Made Wijanu Putra (2016)	(E-Jurnal Manajemen Unud, Vol. 5, No. 12, 2016: 7752-7784 ISSN : 2302-8912)	Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas karyawan Perajin Perak	Berdasarkan hasil analisis ditemukan bahwa motivasi dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja dan produktivitas sebesar 60,80%. <b>Metode Analisis Data:</b> uji validitas dan reliabilitas	Perbedaan pada penelitian sekarang pada variabel independen yaitu penelitian sekarang tidak menggunakan Motivasi, peneliti melakukan penelitian di PT. Padasa Enam Utama Kalianta Satu Kabun Kabupaten Rohul.
7	Muhammad Gufran (2016)	(AKADEMI KA; Vol. 15. No.2 Agustus 2016)	Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan	Berdasarkan hasil Penelitian Terdapat pengaruh yang signifikan Lingkungan kerja melalui disiplin kerja terhadap produktivitas	Perbedaan pada penelitian sekarang pada variabel independen yaitu

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 massa

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

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

## © Hak cipta milik UIN Suska Riau

## State Islamic University of Sultan Syarif Kasim

## Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

No	Nama Peneliti/Tahun	Publikasi	Judul/ Variabel	Hasil	Perbedaan
			PT. Pos Indonesia (Persero) Divisi Regional Ii Sumbar Riau Kepri	kerja sebesar 52,90%. <b>Metode Analisis Data:</b> uji validitas dan reliabilitas	penelitian sekarang tidak menggunakan Disiplin Kerja, peneliti melakukan penelitian di PT. Padasa Enam Utama Kalianta Satu Kabun Kabupaten Rohul.
8	Dika Indra Faijar (2018)	(Jurnal EMBA Vol.6 No.3 Juli 2018, Hal. 1828 – 1837)	Pengaruh Tata Letak dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Pada Bagian Produksi Perusahaan Makaroni Anugrah Tasikmalaya	Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan bahwa: Pengaruh tata letak dan lingkungan kerja terhadap produktivitas karyawan pada Perusahaan Makaroni Anugrah Tasikmalaya, dari hasil penelitian di peroleh nilai $r = 0,64$ . Hal ini menunjukkan bahwa pengaruh variabel tata letak (X1), dan lingkungan	Perbedaan pada penelitian sekarang pada variabel independen yaitu penelitian sekarang tidak menggunakan Tata Letak, peneliti melakukan penelitian di PT. Padasa Enam Utama Kalianta Satu Kabun Kabupaten Rohul.

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 mass

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

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





© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

No	Nama Peneliti/Tahun	Publikasi	Judul/ Variabel	Hasil	Perbedaan
				kerja (X <sub>2</sub> ) secara simultan terhadap produktivitas karyawan (Y), sebesar 0,64 atau 62%. Ada pengaruh lain yang tidak penulis teliti yaitu sebesar 0,36 atau 36%. <b>Metode Analisis Data:</b> deskriptif analitis dengan pendekatan survei.	
9	Ni Kadek Yuliandari (2014)	(e-Journal Bisma Universitas Pendidikan Ganesha Jurusan Manajemen (Volume 2 Tahun 2014))	Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Bagian Loster Pada UD Yuri Desa Pangkung Buluh Kecamatan Melaya Kabupaten Jemberana	Hasil penelitian menunjukkan bahwa ada pengaruh yang positif dan signifikan secara simultan dari kompensasi dan lingkungan kerja terhadap produktivitas sebesar 76,10%. <b>Metode Analisis Data:</b> kuantitatif kausal.	Perbedaan pada penelitian sekarang pada variabel independen yaitu penelitian sekarang tidak menggunakan Kompensasi, peneliti melakukan penelitian di PT. Padasa Enam Utama Kalianta

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 mass

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

2. Dilarang mengemukakan 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.

No	Nama Peneliti/Tahun	Publikasi	Judul/ Variabel	Hasil	Perbedaan
10	Sinta Yulis Salistera (2016)	(AKADEMI KA; Vol. 9. No.2 Maret 2016)	Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Production Plant PT Indocement Tunggul Perkasa Tbk	Hasil Penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara lingkungan kerja terhadap Produktivitas karyawan sebesar 55,70%. <b>Metode Analisis Data:</b> Regresi Linier Sederhana	Satu Kabun Kabupaten Rohul.  Perbedaan pada penelitian sekarang pada variabel independen yaitu penelitian sekarang ada menggunakan Beban Kerja, peneliti melakukan penelitian di PT. Padasa Enam Utama Kalianta Satu Kabun Kabupaten Rohul.

### G Variabel Penelitian

Adapun variabel yang digunakan dalam penelitian ini :

1. Variabel independent. Variabel independent dari penelitian ini adalah variabel bebas yaitu : Lingkungan Kerja dan Beban Kerja
- Variabel dependent. Variabel dependent dari penelitian ini adalah variabel terikat yaitu : Produktivitas.

## H. Operasional Variabel Penelitian

**Tabel 2.2**  
**Definisi Konsep Operasional Variabel Penelitian**

	Variabel	Definisi	Indikator	Skala
1	Produktivitas	Produktivitas adalah perbandingan secara ilmu hitungan antara jumlah yang dihasilkan dan jumlah setiap sumber yang digunakan setiap produksi berlangsung. Sumber tersebut dapat berupa tanah, bahan baku, dan bahan pembantu; pabrik, mesin-mesin, alat-alat, serta tenaga kerja (Hasibuan, 2008).	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Kemampuan</li> <li>2. Meningkatkan hasil yang dicapai</li> <li>3. Semangat kerja</li> <li>4. Pengembangan diri</li> <li>5. Mutu</li> <li>6. Afisiensi (Sutrisno, 2009:104)</li> </ol>	Likert
2	Lingkungan Kerja (X1)	Lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok (Sedarmayanti, 2009).	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Penerangan/cahaya ditempat kerja</li> <li>2. Temperatur/suhu udara ditempat kerja</li> <li>3. Kelembapan ditempat kerja</li> <li>4. Sirkulasi udara ditempat kerja</li> <li>5. Kebisingan ditempat kerja</li> <li>6. Bau tidak sedap ditempat kerja</li> <li>7. Tata warna ditempat kerja</li> <li>8. Dekorasi ditempat kerja</li> <li>9. Musik ditempat kerja</li> <li>10. Keamanan ditempat</li> </ol>	Likert

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim

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.



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.

	Variabel	Definisi	Indikator	Skala
			kerja (Sedarmayanti, 2011:28)	
3	Beban Kerja (X2)	Beban kerja adalah yang terlalu banyak dapat menyebabkan ketegangan dalam diri seseorang sehingga menimbulkan stress. Hal ini bisa disebabkan oleh tingkat keahlian yang dituntut terlalu tinggi, kecepatan kerja, volume kerja (Sunyoto, 2012:64).	1. Banyaknya pekerjaan 2. Target kerja 3. Kebosanan 4. Kelebihan beban 5. Tekanan kerja (Utomo, 2008)	Likert

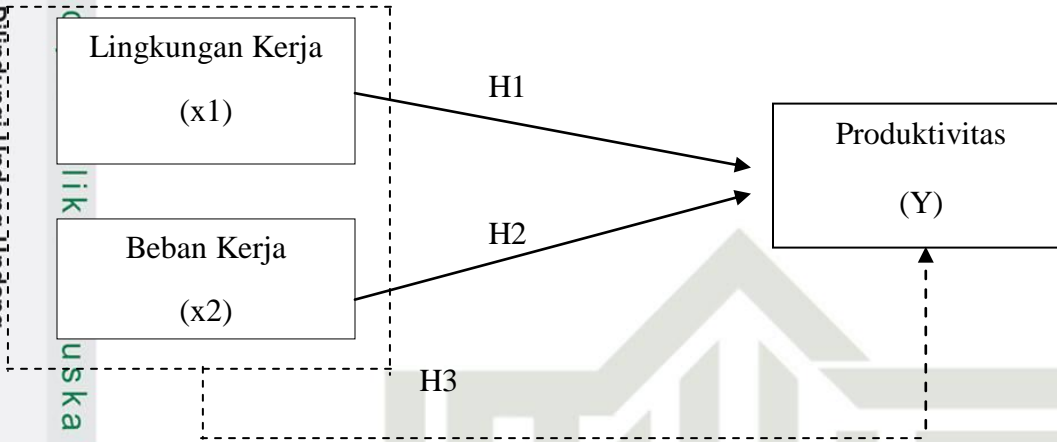
### I. Kerangka Pemikiran

Dari beberapa penjelasan yang dikemukakan diatas, di ambil kesimpulan bahwa lingkungan kerja dan beban kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Padasa Enam Utama Kalianta Satu Kabun Kabupaten Rohul.

Dengan demikian, maka dapat dibuat sebuah kerangka berfikir sebagai berikut:

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.

**Gambar 2.1**  
**Kerangka Penelitian**



**Kerangka Penelitian Pengaruh Lingkungan Kerja (X1) dan Beban Kerja (X2) Terhadap Produktivitas Karyawan (Y) pada PT. Padasa Enam Utama Kalianta Satu Kabun Kabupaten Rohul**  
Sumber: Netisemito (2010)

## J. Hipotesis Penelitian

Hipotesis merupakan jawaban sementara yang masih harus dibuktikan kebenarannya melalui penelitian. Hipotesis ini adalah:

H<sub>1</sub>: Diduga Lingkungan Kerja berpengaruh secara parsial terhadap Produktivitas karyawan pada PT. Padasa Enam Utama Kalianta Satu Kabun Kabupaten Rohul.

H<sub>2</sub>: Diduga Beban Kerja berpengaruh secara parsial terhadap Produktivitas karyawan pada PT. Padasa Enam Utama Kalianta Satu Kabun Kabupaten Rohul.

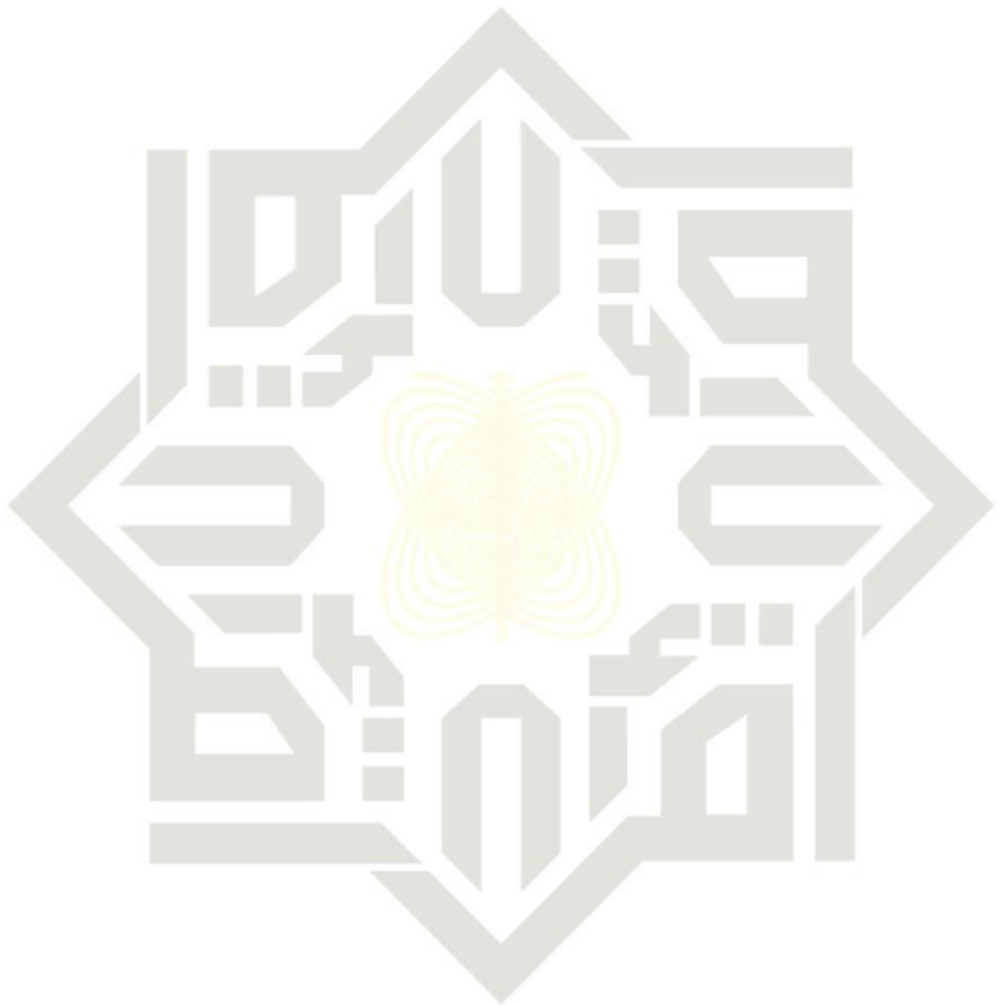
H<sub>3</sub>: Diduga Lingkungan Kerja dan Beban Kerja berpengaruh secara simultan terhadap Produktivitas karyawan pada PT. Padasa Enam Utama Kalianta Satu Kabun Kabupaten Rohul.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim

**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 mass
  - 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.



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.

## BAB II

### METODE PENELITIAN

#### A. Lokasi dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada PT. Padasa Enam Utama Kalianta Satu Kabun Kabupaten Rohul. Waktu pelaksanaan penelitian dilakukan pada bulan Januari 2019 sampai dengan selesai.

#### B. Jenis dan Sumber Data Penelitian

##### 1. Data Primer

Menurut **Sugiono (2008:402)** Data primer adalah data yang diperoleh oleh penulis melalui observasi atau pengamatan langsung dari perusahaan, baik itu melalui observasi, kuesioner dan wawancara secara langsung dengan pimpinan dan staf perusahaan sesuai dengan kebutuhan dalam penelitian.

##### 2. Data Sekunder

Menurut **Sugiono (2008:402)** Data sekunder adalah data yang diperoleh dari perusahaan tempat penulis meneliti yang berupa sejarah perusahaan, struktur organisasi, jumlah tenaga kerja, tingkat produktivitas karyawan dan aktivitas lainnya dari perusahaan tempat penulis meneliti.

#### C. Populasi dan Sampel

##### 1. Populasi

Menurut **Sugiono (2014: 115)** Populasi adalah wilayah generalis yang terdiri atas: objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu



#### 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.

yang ditetapkan oleh peneliti untuk mempelajari dan kemudian ditarik kesimpulan. Populasi dalam penelitian ini adalah 132 Karyawan.

#### 2. Sampel

Menurut **Sugiono (2014: 116)** Sampel adalah bagian dari sejumlah karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Bila populasi besar dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, maka populasi dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi tersebut. Apa yang dipelajari dari sampel itu, kesimpulannya akan dapat disimpulkannya akan dapat diberlakukan untuk populasi. Untuk itu sampel yang diambil dari populasi harus betul-betul *representive* (mewakili).

Definisi teknik sampling menurut **Sugiono (2014:116)** teknik sampling adalah merupakan teknik pengambilan sampel. Untuk menentukan sampel dalam penelitian, terdapat berbagai teknik sampling yang digunakan. Teknik sampling yang digunakan oleh penulis adalah *random sampling*.

Adapun jenis teknik yang digunakan dalam penelitian ini adalah pemilihan sampel dalam penelitian ini yaitu menggunakan metode *simple random sampling*.

Sedangkan *simple Random sampling* menurut **Sugiono (2014:118)** adalah dikatakan *sikpe* (sederhana) karena pengambilan anggota sample dari populasi dilakukan secara acak tanpa memperhatikan *stara* yang ada dalam populasi itu”.

**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.

Rumus yang digunakan untuk menentukan sampel yaitu menggunakan

rumus Slovin dalam yaitu sebagai berikut :

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

Keterangan :

- n = Jumlah sampel  
 N = Jumlah populasi  
 e<sup>2</sup> = Presisi (ditetapkan 10% dengan tingkat kepercayaan 90%)

Berdasarkan rumus di atas maka dapat diperoleh jumlah sampel yang akan diteliti adalah sebagai berikut :

$$n = \frac{132}{1+132.(0,1)^2} = 99,24 \text{ dibulatkan menjadi } 100 \text{ orang}$$

Berdasarkan hasil penarikan sampel dengan menggunakan rumus slovin maka penulis mengambil sampel sebanyak 100 orang.

**D. Metode Pengumpulan Data**

Untuk dapat mengumpulkan data-data diatas, penulisan menggunakan metode pengumpulan data. Sebelum mengumpulkan data, diperlukan alat ukur pengumpulan data agar dapat memperkuat hasil penelitian. Alat ukur pengumpulan data yang peneliti gunakan yaitu:

1. Kuesioner adalah daftar pertanyaan yang diberikan kepada orang lain bersedia memberikan respon (responden) sesuai dengan permintaan pengguna. Dengan tujuan untuk mencari informasi dari suatu masalah. Dimana kuesioner




**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.

tersebut kepada karyawan PT. Padasa Enam Utama Kaliana Satu Kabun Kabupaten Rohul.

2. Wawancara adalah metode untuk mendapatkan data dengan cara melakukan tanya jawab secara langsung dengan pihak-pihak yang bersangkutan guna mendapatkan data dan keterangan yang menunjang analisis dalam penelitian.

3. Observasi adalah teknik pengumpulan data dengan cara melakukan pengamatan langsung pada objek yang diteliti sehingga diperoleh gambaran yang jelas mengenai masalah yang dihadapi.

**E. Skala Pengukuran Data**

Dalam penelitian ini menggunakan kusioner sebagai alat pengumpulan data.

Kuesioner adalah daftar pertanyaan yang diberikan kepada orang lain bersedia memberikan respon (responden) sesuai dengan permintaan pengguna. Dengan tujuan untuk mencari informasi dari suatu masalah. Dimana kuesioner tersebut kepada karyawan PT. Padasa Enam Utama Kaliana Satu Kabun Kabupaten Rohul.

Adapun pengukuran yang digunakan untuk mengukur tanggapan responden adalah dengan cara menggunakan skala likert. Skala likert adalah skala likert adalah skala yang didasar kan atas penjumlahan sikap responden dalam merespon pertanyaan-pertanyaan berkaitan dengan indikator dari variasi yang berukur, maka jawaban dari kuesioner diberi skro sebagai berikut menurut (Sugiono, 2013:230):



**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.

Kriteria Skor Penilaian

Sangat setuju (SS) = 5	Tidak Setuju (ST)	= 2
Setuju (S) = 4	Sangat Tidak Setuju (STS)	= 1
Ragu (R) = 3		

Variabel yang akan dijabarkan menjadi indikator variabel. Kemudian indikator tersebut dijadikan sebagai titik tolak untuk menyusun item-item instrument yang berupa pertanyaan.

Dalam penelitian ini menggunakan skala pengukuran ordinal. Skala pengukuran ordinal memberikan informasi mengenai jumlah relatif karakteristik berbeda yang dimiliki oleh suatu objek atau individu tertentu. Tingkat pengukuran ini mempunyai informasi skala nominal ditambah dengan sarana peringkat relatif tertentu yang memberikan informasi apakah suatu objek memiliki karakteristik yang lebih atau kurang tetapi bukan untuk mencari tau berapa banyak kekurangan dan kelebihanannya.

**F. Kualitas Data**

1. Uji Instrumen

Untuk menunjang proses analisis maka alat pengukur data harus terlebih dahulu diuji validitas dan reliabilitasnya. Jika pertanyaan sudah valid dan reliable, berarti pertanyaan tersebut sudah bisa digunakan untuk mengukur faktornya.


**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. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau validnya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan suatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut (**Sugiono, 2014:455**). Untuk mengukur validitas dapat dilakukan dengan melakukan korelasi antar skor butir pertanyaan dengan total skor konstruk atau valid.

Sedangkan untuk mengukur mengetahui skor masing-masing item pertanyaan valid atau tidak, maka ditetapkan kriteria statistik sebagai berikut:

- a. Jika  $r \text{ hitung} > r \text{ tabel}$  dan bernilai positif, maka variabel tersebut valid.
- b. Jika  $r \text{ hitung} < r \text{ tabel}$ , maka variabel tersebut tidak valid.
- c. Jika  $r \text{ hitung} > r \text{ tabel}$  tetapi bertanda negatif, maka  $H_0$  akan tetap ditolak dan  $H_1$  diterima.

## 3. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah suatu pengukuran menunjukkan sejauh mana pengukuran tersebut dilakukan tanpa bias (bebas kesalahan). Oleh karena itu, menjamin pengukuran yang konsisten lintas waktu dan lintas beragam item dalam instrumen perlu dilakukan.

Penguji reliabilitas dilakukan untuk mengetahui apakah hasil jawaban dari kuesioner dari responden benar-benar stabil dalam mengukur suatu gejala atau kejadian, semakin tinggi reliabilitas suatu alat pengukur semakin stabil pula alat pengukur semakin stabil pula alat pengukur tersebut rendah maka alat





tersebut tidak stabil dalam mengukur suatu gejala. Instrumen yang reliable adalah instrument yang digunakan beberapa kali untuk mengukur objek yang akan menghasilkan data yang sama.

Adapun kriteria pengambilan keputusan untuk uji reliabilitas adalah dengan melihat nilai cronbach alpha untuk masing-masing variabel dikatakan reliable jika memberikan nilai cronbach alpha  $>0,6$ .

### G Uji Asumsi Klasik

Tujuan pengujian asumsi klasik ini adalah untuk memberikan kepastian bahwa persamaan regresi yang didapatkan memiliki ketepatan dalam estimasi, tidak bias, dan konsisten. Perlu diketahui, terdapat kemungkinan data actual tidak memenuhi semua asumsi klasik ini. Beberapa perbaikan, pengecekan kembali data *outlier* maupun *recollecteror* data dapat dilakukan.

Sebelum melakukan pengujian hipotesis terlebih dahulu akan dilakukan pengujian terjadinya penyimpangan terhadap asumsi klasik. Dalam asumsi klasik terdapat beberapa pengujian yang harus dilakukan, yakni Uji Normalitas, Uji Multikolonieritas dan Uji Heterokedastisitas, Uji Autokorelasi.

#### a. Uji Normalitas

Menurut **Priyatno (2012)** uji normalitas berguna untuk menguji apakah nilai residual yang dihasilkan dan regresi terdistribusi secara normal atau tidak model regresi yang baik adalah yang memiliki nilai residual yang terdistribusi secara normal. Untuk menentukan normalitas residual digunakan

#### 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 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.

metode yang lebih handal yaitu dengan melihat *normal probability plot* yang membandingkan distribusi kumulatif dari distribusi normal. Dengan menggunakan normal *P-P plot* dapat dilihat jika titik-titik menyebar sekitar garis dan mengikuti garis diagonal maka nilai residual tersebut telah normal.

Selain dengan pengujian grafik, uji normalitas dilakukan dengan uji *Kolmogorov smirnov*, karena tipe yang digunakan adalah skala likert. Pedoman dalam pengambilan keputusan dengan menggunakan uji *Kolmogorov Smirnov* adalah jika nilai signifikan lebih kecil dari 0,05 maka populasi tidak berdistribusi normal. Jika nilai Sig. diatas 0,05 maka populasi berdistribusi normal.

#### b. Uji Heterokedastisita

Menurut **Priyatno (2012)** uji heteroskedastisitas dilakukan untuk mengetahui apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual pada satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Model regresi yang baik adalah model yang tidak terjadi heteroskedastisitas. Untuk mendeteksi ada tidaknya heteroskedastisitas dilakukan dengan melihat ada tidaknya pola tertentu pada pola *scatterplot* antar SRESID dan ZPRED dimana sumbu Y adalah Y yang telah diprediksi, dan sumbu X adalah residual (Y prediksi – Y sesungguhnya).

Dasar pengambilan keputusan jika ada pola tertentu yang teratur (bergelombang, meleber, kemudian menyempit), maka diindikasikan telah terjadi heteroskedastisitas. Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik



menyebar diatas dan dibawah angka nol pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

c. Uji Multikolinieritas

Menurut **Priyatno (2012)** uji multikolinieritas bertujuan untuk mengetahui apakah pada model regresi yang diajukan telah ditemukan korelasi yang kuat antarvariabel independen. Jika terjadi korelasi yang kuat, terdapat masalah multikolinieritas yang harus diatasi. Mengukur multikolinieritas dalam penelitian juga dapat diketahui dengan menggunakan VIF (*Variance Inflation Factor*). Uji multikolinieritas dapat dilakukan dengan melihat nilai tolerance dan VIF (*Variance Inflation Factor*) dari masing-masing variabel bebasnya terhadap variabel terikatnya. Jika nilai tolerance lebih dari 10% atau VIF (*Variance Inflation Factor*) kurang dari 10 dan mempunyai angka tolerance lebih dari 0,1, maka dikatakan model regresi bebas dari multikolinieritas.

d. Uji Autokorelasi

Menurut **Priyatno (2012)** uji autokorelasi berguna untuk mengetahui apakah dalam model regresi liner terdapat hubungan yang kuat, baik positif maupun negatif antardata yang ada pada variabel-variabel penelitian. Data penelitian dapat berupa data time series atau cross section. Autokorelasi untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi linier ada korelasi antar kesalahan pengganggu pada priorite. Jika ada, berarti terdapat autokorelasi. Dalam penelitian ini keberadaan autokorelasi diuji dengan Durbin Watson (DW test).

#### 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 mass
  - 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.

Batas tidak terjadinya autokorelasi adalah apabila angka yang ditunjukkan dari nilai *Durbin-Watson* berada antara -2 sampai dengan +2, maka dapat dikatakan model regresi tidak terdapat autokorelasi.

## H. Analisis Regresi Berganda

Analisis regresi berganda adalah analisis tentang hubungan antara satu dependen dengan dua atau lebih independen variabel. Jika dihubungkan dengan penelitian ini maka analisis regresi berganda adalah untuk mengidentifikasi variabel-variabel yang mempengaruhi produktivitas karyawan.

Model yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Keterangan:

- a = Konstanta
- b = Koefisien regresi
- Y = Variabel terikat yaitu Produktivitas Karyawan
- X<sub>1</sub> = Variabel bebas yaitu Lingkungan Kerja
- X<sub>2</sub> = Variabel bebas yaitu Beban Kerja
- e = Tingkat Kesalahan (error)

### I. Uji Hipotesis

Untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat maka dilakukan pengujian terhadap hipotesis yang diajukan dalam penilaian ini. Metode pengujian terhadap hipotesis yang diajukan, dilakukan

**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 mass
  - 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.

pengujian secara simultan dari pengujian secara parsial. Pengujian secara parsial menggunakan uji t, sedangkan pengujian secara simultan menggunakan uji f.

1. Uji t (Pengujian secara parsial)

Uji t digunakan untuk menguji signifikan hubungan antara variabel X dengan variabel Y, apakah variabel X1, X2 dan X3 benar-benar berpengaruh secara parsial atau individual terhadap Y.

Dasar pengambilan keputusan adalah:

- a. Dengan membandingkan t hitung dengan t tabel.

Apakah  $t \text{ tabel} > t \text{ hitung}$ , maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak.

Apakah  $t \text{ tabel} < t \text{ hitung}$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima.

Dengan tingkat signifikan 95% ( $\alpha=5\%$ )

- b. Dengan menggunakan angka probabilitas signifikan.

Apabila angka probabilitas signifikan  $> 0,05$ , maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak.

Apabila angka probabilitas signifikan  $< 0,05$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima.

2. Uji f (Pengujian secara Simultan)

Uji f pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel bebas yang dimasukan dalam modle mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel terikat.

Dasar-dasar pengambilan keputusan adalah:

- a. Dengan membandingkan f hitungnya dengan f tabel



- Apabila  $f_{\text{tabel}} > f_{\text{hitung}}$ , maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak
- Apabila  $f_{\text{tabel}} < f_{\text{hitung}}$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima
- b. Dengan menggunakan angka probabilitas signifikan
- Apabila angka probabilitas signifikan  $> 0,05$ , maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak.
- Apabila angka probabilitas signifikan  $< 0,05$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima.

### 3. Uji $R^2$ (Koefisien Determinan)

Koefisien determinan ( $R^2$ ) dimaksudkan untuk mengetahui tingkat ketepatan paling baik dalam analisis regresi, dimana hal yang ditunjukkan oleh besarnya koefisien determinasi ( $R^2$ ) antara nol (0) dan satu (satu). Koefisien determinan ( $R^2$ ) nol variabel independen sama sekali tidak berpengaruh terhadap variabel dependen.

Apabila koefisien determinasi semakin mendekati satu, maka dapat dikatakan bahwa variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen. Selain koefisien determinasi dipengaruhi untuk mengetahui persentase pengetahuan variabel terikat (Y) yang disebabkan oleh variabel bebas.

#### 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 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.

## BAB IV

### GAMBARAN UMUM LOKASI PENELITIAN

#### A. Sejarah Singkat Perusahaan

PT. Padasa Enam Utama adalah Perkebunan Kelapa Sawit dan pabrik pengolahan minyak kelapa sawit yang berdiri sejak tahun 1990 dan merupakan penanaman modal dalam negeri yang investasi pembangunan pabrik dan perkebunan pada awalnya menggunakan fasilitas perkebunan besar swasta Nasional.

Areal perkebunan dan pabrik pengolahan kelapa sawit (PMKS) PT.Padasa Enam Utama terletak di dua(2) provinsi yaitu Sumatera Utara tepatnya di daerah Teluk Dalam (Kabupaten Asahan) dan Provinsi Riau meliputi Desa Kabun (Kebun Kalianta Satu), Desa Aliantan (Kebun Kalianta Dua). dan Desa Sibiruang (Kebun Koto Kampar).

Kebun dan PMKS Koto Kampar Hulu merupakan salah satu kebun dan PMKS yang dimiliki oleh PT.Padasa Enam Utama yang berada di Desa Sibiruang Kecamatan Koto Kampar Hulu Kabupaten Kampar, Provinsi Riau.

PT. Padasa Enam Utama Kebun Koto Kampar memiliki areal seluas 5.424 ha.

Pabrik minyak kelapa sawit Koto Kampar dibangun pada bulan Juli 1999 dan mulai beroperasi pada bulan Oktober 2000 dengan kapasitas alah terpasang saat ini sekitar 50 ton perjam. Adapun sumber bahan baku berasal dari TBS kebun sendiri, kebun kemitraan dan pihak ke III (tiga).

Untuk meningkatkan kemampuan sumber daya manusia (SDM) para karyawannya, perusahaan telah mengirim beberapa karyawan ke berbagai perkebunan kelapa sawit dan kemudian mentransfer ilmu yang di dapat serta pengalaman yang diperoleh kepada karyawan yang masih tinggal di perusahaan serta mengikuti pelatihan-pelatihan dan seminar-seminar.

Kesejahteraan dan kenyamanan kerja merupakan salah satu sektor yang sangat memacu laju produksi, untuk mencapai maksud tersebut, maka perusahaan menyediakan berbagai fasilitas perumahan, kesehatan, olahraga, transportasi, tempat ibadah dan sekolah. Sesuai dengan visi dan misi perusahaan ini yaitu:

### 1. Visi

Untuk menjadi perusahaan perkebunan terbesar yang dikelola dengan baik dan berkelanjutan.

### 2. Misi

- a. Secara berkelanjutan melakukan kaderisasi dan pembinaan agar tercipta tenaga professional yang bertanggung jawab memiliki integritas, loyalitas, dan dedikasi yang tinggi.
- b. Meningkatkan kualitas dan kuantitas produk yang dihasilkan dengan tetap memperhatikan keselamatan dan kesehatan kerja serta berwawasan lingkungan.
- c. Meningkatkan laba perusahaan secara berkelanjutan.
- d. Meningkatkan tanggung jawab sosial perusahaan terhadap masyarakat disekitar lingkungan 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.



## B. Struktur Organisasi

Untuk meningkatkan Prestasi kerja karyawan maka perlu adanya pengendalian untuk karyawan agar dapat bekerja dengan baik, efektif dan efisien untuk mencapai tujuan perusahaan maka pimpinan sebagai dinamisor sudah tentu harus bias mengorganisir para karyawan sebaik mungkin, salah satunya adalah dengan membantu struktur organisasi perusahaan.

Dengan adanya struktur organisasi akan memberikan dampak antara lain:

1. Para karyawan dengan mudah mengetahui kepada siapa dia bertanggung jawab secara administrasi.
2. Para karyawan dengan senang dan cepat dapat menjawab pertanyaan dari luar perusahaan tentang siapa pemimpin perusahaan tersebut.
3. Para karyawan dengan cepat mengetahui setiap pimpinan perusahaan.

Untuk mengetahui bentuk struktur organisasi PT. Padasa Enam Utama Koto Kampar Hulu dapat dilihat pada gambar berikut:

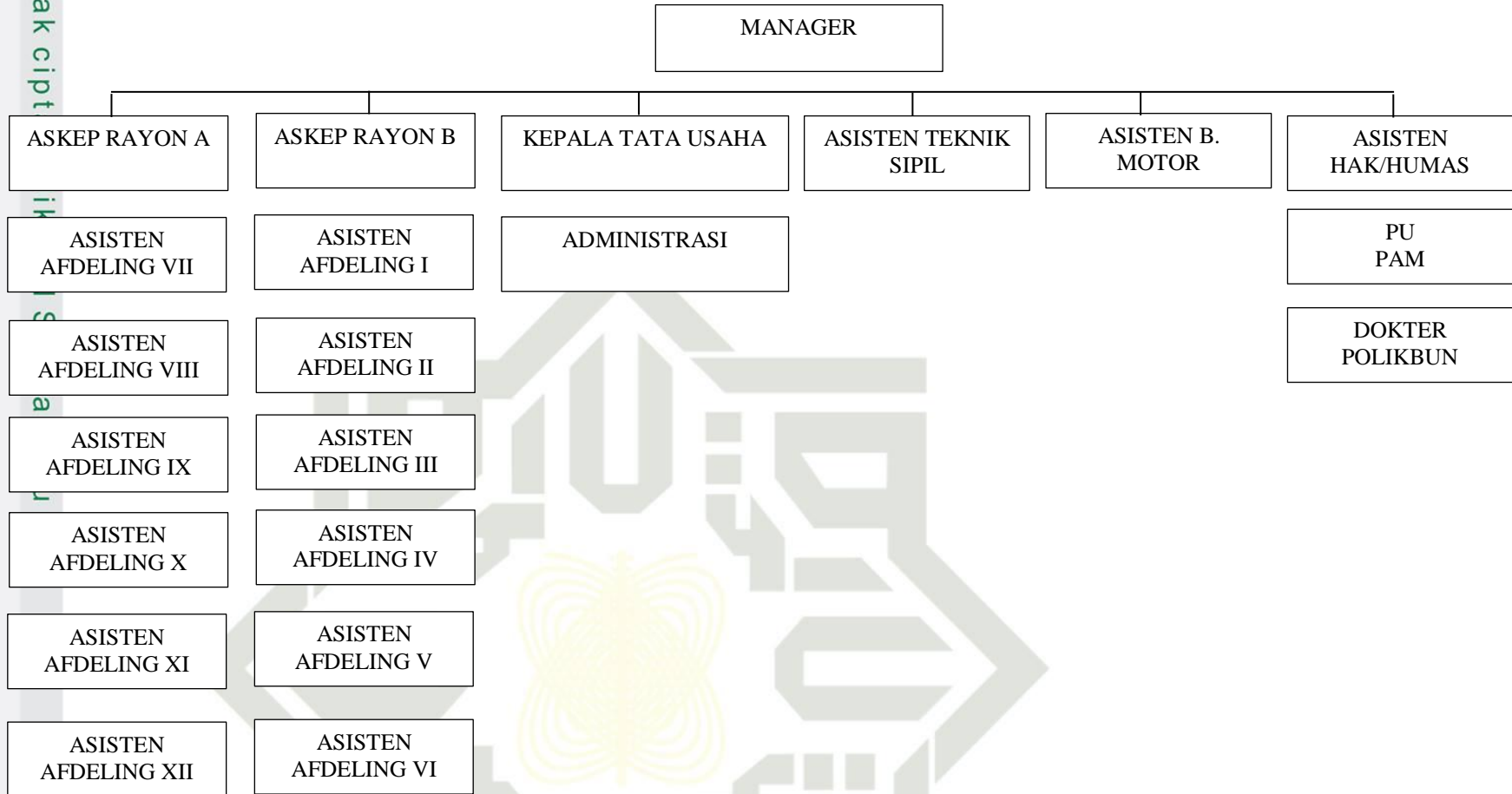
UIN SUSKA RIAU

### 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.



**Gambar 4.1**  
**Struktur Organisasi PT.Padasa Enam Utama Koto Kampar Hulu**



**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
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun t



## C. Aktivitas Perusahaan (*Job Description*)

### 1. Manajer

Tugas pokok

- a. Menyusun rencana jangka panjang unit kebun sesuai dengan pedoman dan instruksi dari direksi
- b. Menyusun RKAP unit Kebun
- c. Mengelola kegiatan produksi tanaman, meliputi:
  - 1) Penyiapan lahan
  - 2) Pembibitan
  - 3) Penanaman
  - 4) Pemeliharaan TBM dan TM
  - 5) Panen dan Transport
- d. Menyusun dan mengajukan PMK bulanan dan triwulan
- e. Memenuhi pembayaran kewajiban perusahaan terhadap pekerja dan mitra kerja
- f. Mengendalikan cash flow di unit kebun
- g. Mengajukan permintaan barang di kantor pusat
- h. Mengelola perawatan /perbaikan sarana transportasi (jalan, jembatan dan saluran air) dan sarana pendukung lainnya
- i. Memonitor implementasi sistem-sistem manajemen yang diterapkan perusahaan, seperti : sistem manajemen kerja, sistem manajemen mutu 150 9000, 150 14000, SMK 3, RSPO dan sistem manajemen lainnya

#### 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 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.

- j. Menilai prestasi kerja asisten kepala dan asisten yang menjadi bawahan langsung dan mengevaluasi hasil penilaian prestasi kerja seluruh karyawan
  - k. Melaksanakan administrasi unit dan menyusun laporan manajemen (LM) secara periodic
  - l. Menggunakan sumber daya di unit kebun sesuai dengan kegiatan dan anggaran yang telah ditetapkan dalam RKAP/RKO
  - m. Mengusulkan promosi, rotasi atau mutasi bagi semua karyawan sesuai dengan ketentuan yang berlaku
2. **Asisten afdeling**
    - a. Menyusun RKAP/RKO produksi di unit kebun inti
    - b. Membuat program kerja bulanan dan triwulan
    - c. Mengawasi semua pelaksanaan pekerjaan di seluruh afdeling
    - d. Mengawasi biaya produksi seluruh afdeling
    - e. Mengkoordinasi pelaksanaan panen-angkut-olah
  3. **Asisten Teknik sipil**
    - a. Input produksi pabrik
    - b. Input kendaraan meliputi:
      - 1) Menghitung KM kendaraan dan melakukan controlling operasional, serta membuat kebijakan
      - 2) Melihat kerusakan dan melakukan controlling operasional
      - 3) Menyiapkan base teknik, pengolahan, dan produksi pabrik





**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.

**4. Kepala Tata Usaha**

- a. Membuat kas Bank
- b. Membuat surat perjanjian pengadaan barang
- c. Membina hubungan dengan instansi yang berkaitan dengan tugas
- d. Membuat Laporan manajemen
- e. Evaluasi biaya
- f. Evaluasi laporan produksi

**5. Administrasi**

- a. Membuat laporan bulanan produksi
- b. Mengkordinir penyusunan program RKAP/RKO dibidang tanaman sesuai kebijakan direksi
- c. Menentukan gaji karyawan sesuai golongan berdasarkan SK Direksi
- d. Menghitung Tunjangan-tunjangan berupa: listrik, air, dan lain-lain
- e. Menghitung potongan-potongan sebagai komponen dari pengurangan gaji

**6. Asisten Hak/Humas**

- a. Menyusun RKAP unit Kebun
- b. Menyusun dan mengajukan PMK bulanan dan triwulan
- c. Melaksanakan administrasi unit dan menyusun laporan manajemen (LM) secara periodic

**D. Fasilitas Penunjang yang Disediakan Perusahaan**

Fasilitas perusahaan adalah merupakan salah satu faktor penunjang dalam meningkatkan prestasi karyawan di dalam kerja atau proses produksi di

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

luar gaji atau upah. Fasilitas penunjang merupakan indikator dalam penelitian ini. Adapun fasilitas yang di sediakan di luar gaji atau upah yang disebut kompensasi di berikan pada karyawan oleh PT. Padasa Enam Utama Koto Kampar Hulu adalah sebagai berikut :

1. Perumahan / mess
2. Poliklinik
3. Sarana transportasi
4. Fasilitas ibadah
5. TK
6. SD
7. SMP

#### 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.

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 VI

### KESIMPULAN DAN SARAN

#### A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilaksanakan, maka kesimpulan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilaksanakan, nilai  $t_{hitung}$  (6,709) >  $t_{tabel}$  (1,985) dan nilai signifikansi yang dihasilkan sebesar 0,000 masih berada dibawah 0,05, maka hipotesis dalam penelitian ini diterima menjelaskan lingkungan kerja memiliki pengaruh positif terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Padasa Enam Utama Kalianta Satu Kabun Kabupaten Rokan Hulu.
2. Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilaksanakan, nilai  $t_{hitung}$  (-2,928) <  $t_{tabel}$  (-1,985) dan nilai signifikansi yang dihasilkan sebesar 0,000 masih berada dibawah 0,05, maka hipotesis dalam penelitian ini diterima menjelaskan beban kerja memiliki pengaruh negatif terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Padasa Enam Utama Kalianta Satu Kabun Kabupaten Rokan Hulu.
3. Dengan demikian diketahui  $F_{hitung}$  (82,937) >  $F_{tabel}$  (3,09) dengan Sig. (0,000) < 0,05. Artinya secara bersamaan lingkungan kerja dan beban kerja memiliki pengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Padasa Enam Utama Kalianta Satu Kabun Kabupaten Rokan Hulu. Sementara nilai adjusted R Square menjelaskan bahwa lingkungan kerja dan beban kerja dapat mempengaruhi produktivitas kerja karyawan pada





PT. Padasa Enam Utama Kalianta Satu Kabun Kabupaten Rokan Hulu sebesar 0,623 atau 62,3% sementara sisanya 37,7% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak digunakan dalam penelitian ini

## B. Saran

Dari hasil kesimpulan yang telah dilaksanakan, maka saran yang dapat penulis berikan adalah sebagai berikut:

1. Disarankan kepada pimpinan pada PT. Padasa Enam Utama Kalianta Satu Kabun Kabupaten Rokan Hulu untuk selalu memberikan perhatian terhadap lingkungan kerja karyawan, sehingga karyawan dapat merasa aman dan nyaman didalam melaksanakan pekerjaan.
2. Untuk PT. Padasa Enam Utama Kalianta Satu Kabun Kabupaten Rokan Hulu sebaiknya lebih menyesuaikan beban kerja sesuai dengan kemampuan karyawan, karena beban kerja yang berlebihan akan berdampak kurang baik terhadap penyelesaian pekerjaan.
3. Untuk peneliti selanjutnya hendaklah lebih mengembangkan penelitian mengenai faktor-faktor yang dapat mempengaruhi variabel produktivitas yang dihasilkan oleh karyawan dengan menggunakan analisis data yang berbeda serta menambah jumlah variabel variabel yang lainnya sehingga menghasilkan penelitian yang lebih baik lagi.

### 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.



## DAFTAR PUSTAKA

### Buku:

- Al-Qur'an Al-Baqarah ayat 286
- Hasibuan, Melayu SP. 2008. *Manajemen Sumber Daya manusia*. Edisi Kelima, BPFE, Yogyakarta
- Hasibuan, Melayu. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Bumi Askara
- Henri, dkk. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Integrasi*. Riau: Suska Press
- Mangkunegara, Anwar Prabu, 2005, *Perilaku dan Budaya Organisasi*. Refika Aditama. Bandung
- Mangkunegara, A.P 2009. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Erosco, Jakarta.
- Moekijat. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Bumi Askara. Jakarta
- Netisemito. 2003. *Manajemen Personalialia (manajemen Sumber Daya Manusia)*. Edisi Kelima, Cetakan Keempat, Jakarta.
- Permendagri No. 12 Tahun 2008, *Tentang Pedoman Analisis Beban Kerja Di Lingkungan Departemen Dalam Negeri dan Pemerintah Daerah*, Jakarta: Kementrian Dalam Negeri. (<http://www.kemendagri.go.id/produk-hukum/2008/02/20/peraturan-mendagri-no-12-tahun-2008>) (diakses, 12 april 2017)
- Pratiartini, Lilis D, 2007. *Analisis Hubungan Antara Beban Kerja Dengan Stress Kerja Perawat Di Tiap Ruang Rawat Inap RSUD Sidikalang*. Universitas Sumatra Utara. (<http://repository.usu.ac.id/bitstream/handle/123456789/6899/08e00192.pdf.jsessionid-CDF4D4F1C0946CBB50F099DFE54E10A6?sequence=1>) (diakses, 12 april 2017)
- Robbins, Stephen P. 2006. *Perilaku Organisasi*, PT. Indeks, Kelompok Gramedia, Jakarta.
- Rizai, 2010. *Apparsial Sistem Yang Tepat Untuk Menilai Kinerja Karyawan Dan Meningkatkan Daya Saing Perusahaan*. PT Grafindo Persada. Jakarta.

### 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 mass

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.

Seharmayanti. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Refika Aditama. Bandung.

Slagian, Sondang p. 2009, *Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja*. PT. Rineka Cipta. Jakarta

Sugiono. 2008. *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung. CV Alvabeta.

Sugiyono. 2013. *Metode Penelitian Manajemen*. Bandung: Alfabeta.

\_\_\_\_\_.2014. *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: Alfabet.

Sunhyoto, Danang, 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. CAPS, Yogyakarta

Suswatno, 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. CV. Alfabeta, Bandung.

Sutrisno, Edy. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT Kencana. Jakarta.

Sutrisno, Edy. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Prenada Media Group Jakarta.

Utomo, 2008. *Manajemen Tenaga Kerja*. Rineka Cipta, Jakarta.

### Skripsi/Jurnal

Feri Afrianto. 2017. *Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja Serta Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Pada PT. Amanah Pelalawan*. Skripsi Universitas Uin Suska Riau, Pekanbaru. 2017.

Ika Lestari. 2018. *Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Pada PT. Perkebunan Nusantara V Kebun Terantam Kec. Terantam Tapung Hulu Kampar*. Uin Suska Riau, Pekanbaru. 2018.

Melina Relinsya. 2017. *Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Semangat Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Perindustrian Dan Perdagangan bangkinang*. Uin Suska Riau, Pekanbaru. 2017.

Resti Wijayanti. 2017. *Pengaruh Program Keselamatan dan Kesehatan Kerja Serta Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Hervina Kampar Lestari Desa Sungai Pinang KEC. Tambang Kampar*. Skripsi Universitas Uin Suska Riau, Pekanbaru. 2017.

Surya Fajar. 2016. *Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Produktivitas Karyawan Bagian Produksi Pada PT. Adei Plantation & Industry Muara Basung Kabupaten Bengkalis*. Skripsi Universitas Uin Suska Riau, Pekanbaru. 2016.





## KUISIONER

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim

PT. Padasa Enam Utama Kalianta Satu Kabun Kabupaten Rohul

Dengan hormat,

Dalam rangka menyelesaikan penelitian dengan judul **“Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan PT. Padasa Enam Utama Kalianta Satu Kabun Kabupaten Rokan Hulu”**. maka saya memohon dengan hormat kepada Bapak/Ibu menjawab beberapa pertanyaan atau kuesioner yang telah disediakan. Jawaban Bapak/Ibu diharapkan objektif artinya diisi apa adanya, adapun tujuan dari kuesioner ini adalah sebagai data penelitian untuk menyelesaikan tugas akhir atau skripsi. Data dan identitas Bapak/Ibu akan saya kerahasiannya. Atas kesediaan, bantuan dan kerjasama Bapak/Ibu, saya ucapkan terima kasih.

Hormat saya

Faizah Leria  
NIM. 11471204968

UIN SUSKA RIAU

1. Dilarang menyalin atau sebagian atau seluruhnya tanpa izin dari lembaga penerbitan 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.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim

**I. Petunjuk Pengisian Kuesioner**

Isi identitas anda pada lembar yang tersedia. Pilih dan silang (X) salah satu dari beberapa alternatif jawaban yang dianggap benar dan sesuai apa yang Bapak/Ibu ketahui.

Keterangan.

- a. SS : Sangat Setuju (5)                      d. TS : Tidak Setuju (2)
- b. S : Setuju (4)                                      e. STS : Sangat Tidak Sesuai (1)
- c. CS : Cukup Setuju (3)

**II. Identitas Responden**

- 1. Nama :
- 2. Jenis Kelamin :  Pria  Wanita
- 3. Umur :
- 4. Pendidikan :  SD  D3  SMP  S1  SMA  S2

**A. Produktivitas (Y)**

No.	Pernyataan	SS	S	CS	TS	STS
1.	Kemampuan yang saya miliki sesuai dengan bidang pekerjaan saya					
2.	Saya bekerja sebaik-baiknya untuk hasil yang akan dicapai					
3.	Kinerja saya selalu meningkat dibandingkan hari-hari sebelumnya					
4.	Saya selalu menunjukkan kualitas kerja yang baik sebagai seorang karyawan					
5.	Perusahaan selalu menggunakan sumber daya yang ada dengan efisien					
6.	Perusahaan selalu memberikan pendidikan dan pelatihan untuk mengembangkan kemampuan para karyawan					

- 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. Lingkungan Kerja (X1)**

No.	Pernyataan	SS	S	CS	TS	STS
1.	Penerangan diruang kerja saat ini sudah baik					
2.	Temperatur atau suhu ruang kerja sangat nyaman					
3.	Kelembaban diruang kerja membuat saya kurang nyaman					
4.	Sirkulasi udara ditempat kerja saat ini sudah baik					
5.	Suara bising jauh dari tempat saya bekerja					
6.	Bau tidak sedap mengganggu saya dalam menjalankan pekerjaan					
7.	Pewarnaan gedung membuat saya nyaman dalam bekerja					
8.	Dekorasi diruang kerja membuat saya nyaman melaksanakan pekerjaan					
9.	Musik ditempat kerja membuat saya nyaman dalam menjalankan pekerjaan					
10.	Keamanan ditempat kerja saya terjaga dengan baik					

**C. Beban Kerja (X2)**

No.	Pernyataan	SS	S	CS	TS	STS
1.	Banyaknya pekerjaan saya sudah sesuai dengan jadwal yang sudah disepakati					
2.	Target kerja saya sudah terlaksana dengan baik					
3.	Saya merasa bosan dengan banyaknya pekerjaan yang diberikan					
4.	Saya merasa kelebihan beban kerja dari jadwal yang telah disepakati					
5.	Saya merasa tertekan dengan beban kerja yang telah diberikan					

- 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.





Correlations

	Total	p1	p2	p3	p4	p5
Total Pearson Correlation	1	.781**	.309**	.757**	.846**	.716**
Sig. (2-tailed)	.000	.000	.002	.000	.000	.000
N	100	100	100	100	100	100
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 mengizinkan kepentingan yang merugikan masyarakat.						
Pearson Correlation	.781**	1	.060	.676**	.525**	.375**
Sig. (2-tailed)	.000	.000	.551	.000	.000	.000
N	100	100	100	100	100	100
Pearson Correlation	.309**	.060	1	-.018	.151	.020
Sig. (2-tailed)	.002	.551	.002	.860	.135	.842
N	100	100	100	100	100	100
Pearson Correlation	.757**	.676**	-.018	1	.564**	.367**
Sig. (2-tailed)	.000	.000	.860	.000	.000	.000
N	100	100	100	100	100	100
Pearson Correlation	.846**	.525**	.151	.564**	1	.608**
Sig. (2-tailed)	.000	.000	.135	.000	.000	.000
N	100	100	100	100	100	100
Pearson Correlation	.716**	.375**	.020	.367**	.608**	1
Sig. (2-tailed)	.000	.000	.842	.000	.000	.000
N	100	100	100	100	100	100

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.730	5

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



Correlations

	Total	p1	p2	p3	p4	p5	p6
Total							
Pearson Correlation	1	.816**	.660**	.804**	.732**	.605**	.765**
Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
N	100	100	100	100	100	100	100
Pearson Correlation	.816**	1	.258**	.982**	.411**	.433**	.471**
Sig. (2-tailed)	.000	.000	.010	.000	.000	.000	.000
N	100	100	100	100	100	100	100
Pearson Correlation	.660**	.258**	1	.262**	.687**	.193	.500**
Sig. (2-tailed)	.000	.010	.000	.008	.000	.054	.000
N	100	100	100	100	100	100	100
Pearson Correlation	.804**	.982**	.262**	1	.405**	.385**	.463**
Sig. (2-tailed)	.000	.000	.008	.000	.000	.000	.000
N	100	100	100	100	100	100	100
Pearson Correlation	.732**	.411**	.687**	.405**	1	.292**	.462**
Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.003	.000
N	100	100	100	100	100	100	100
Pearson Correlation	.605**	.433**	.193	.385**	.292**	1	.402**
Sig. (2-tailed)	.000	.000	.054	.000	.003	.000	.000
N	100	100	100	100	100	100	100
Pearson Correlation	.765**	.471**	.500**	.463**	.462**	.402**	1
Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
N	100	100	100	100	100	100	100

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.826	6

ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

1. Diarangi mengutip sebagian atau seluruh karya tulis atau 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.

Sampel	Kepemimpinan											Disiplin						Kinerja						
	p1	p2	p3	p4	p5	p6	p7	p8	p9	p10	Total	p1	p2	p3	p4	p5	Total	p1	p2	p3	p4	p5	p6	Total
sampel 1	4	4	5	5	4	4	5	4	5	5	45	2	1	2	2	2	9	5	5	5	5	4	5	29
sampel 2	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	48	1	1	1	1	1	5	5	5	5	5	5	5	30
sampel 3	3	3	4	4	4	5	5	5	4	4	41	1	2	1	1	1	6	5	5	5	5	5	5	30
sampel 4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	38	2	2	3	2	3	12	3	4	4	4	3	3	21
sampel 5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	49	1	1	1	1	1	5	5	5	5	5	5	5	30
sampel 6	4	3	3	4	3	5	4	5	4	4	39	1	1	1	1	1	5	4	2	4	3	5	5	23
sampel 7	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50	1	3	1	1	1	7	5	5	5	5	5	4	29
sampel 8	3	5	5	3	5	4	5	5	5	5	45	1	2	2	2	3	10	3	5	3	5	3	3	22
sampel 9	4	4	3	4	3	3	4	3	4	3	35	3	3	2	3	2	13	3	4	4	3	4	4	22
sampel 10	4	5	5	4	5	4	4	4	5	5	45	2	2	1	2	1	8	4	5	4	5	5	4	27
sampel 11	3	3	3	3	3	5	2	4	3	4	33	2	1	2	1	1	7	4	3	4	3	5	3	22
sampel 12	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50	1	1	1	1	1	5	5	5	5	5	5	5	30
sampel 13	4	3	3	4	3	4	3	3	3	3	33	3	1	2	2	3	11	4	3	4	2	3	4	20
sampel 14	5	5	5	5	5	5	4	5	3	3	45	1	1	1	1	1	5	5	5	5	5	5	5	30
sampel 15	4	3	4	4	4	3	4	4	3	4	37	2	2	2	3	2	11	4	3	4	4	4	4	23
sampel 16	3	5	5	3	5	4	3	4	4	5	41	2	1	2	2	2	9	3	5	3	5	4	3	23
sampel 17	3	5	4	3	4	3	4	5	4	5	40	1	2	1	3	3	10	3	5	3	4	3	3	21
sampel 18	3	3	4	3	4	5	3	1	3	4	33	5	2	2	1	3	13	3	5	3	4	3	3	21
sampel 19	3	3	4	3	4	2	3	3	3	4	32	3	1	4	4	1	13	3	3	3	4	5	3	21
sampel 20	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	2	2	2	2	2	10	4	4	4	4	4	5	25
sampel 21	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50	1	1	1	1	1	5	5	5	5	5	5	5	30
sampel 22	3	2	3	4	3	3	4	4	4	4	34	2	2	4	3	1	12	4	3	4	2	5	3	21
sampel 23	1	3	3	5	3	5	4	5	4	5	38	1	2	1	1	1	6	3	3	3	4	5	3	21
sampel 24	4	5	5	4	5	5	3	5	3	3	42	1	2	1	1	2	7	4	5	4	4	4	4	25
sampel 25	5	5	5	5	5	5	3	5	3	4	45	1	1	1	1	1	5	5	5	5	5	5	5	30
sampel 26	4	4	5	4	5	4	1	5	5	5	42	1	1	1	2	2	7	4	4	4	5	4	4	25
sampel 27	4	4	5	5	4	4	5	4	5	5	45	2	1	2	2	2	9	5	5	5	5	4	5	29
sampel 28	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	48	1	1	1	1	1	5	5	5	5	5	5	5	30
sampel 29	5	5	5	5	5	5	3	5	1	5	44	1	1	1	1	1	5	5	5	5	5	5	5	30
sampel 30	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	38	2	2	3	2	3	12	3	4	3	4	3	3	20
sampel 31	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	49	1	1	1	1	1	5	5	5	5	5	5	5	30
sampel 32	4	3	3	4	3	5	4	5	4	4	39	1	3	1	1	1	7	4	3	4	3	5	4	23
sampel 33	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50	1	3	1	1	1	7	5	5	5	5	5	4	29
sampel 34	3	5	5	3	5	4	5	5	5	5	45	1	2	2	2	3	10	3	5	3	5	3	3	22
sampel 35	4	4	3	4	3	3	4	3	4	3	35	3	3	2	3	2	13	1	5	1	3	4	5	19
sampel 36	4	5	5	4	5	4	5	5	5	5	47	1	1	1	2	2	7	5	5	5	5	4	5	29



sampel 37	5	4	4	5	4	5	4	5	4	4	44	1	2	2	1	2	8	5	4	5	4	4	5	27
sampel 38	4	5	5	4	5	4	4	4	5	5	45	2	2	1	2	1	8	4	5	4	5	5	4	27
sampel 39	3	3	3	3	3	5	3	4	3	3	33	2	1	2	1	1	7	3	3	3	3	5	3	20
sampel 40	5	2	4	4	2	4	3	3	3	3	33	3	1	2	2	3	11	4	3	4	3	3	3	20
sampel 41	4	3	4	4	4	3	4	4	3	4	37	2	2	2	3	2	11	4	3	4	4	4	4	23
sampel 42	3	5	5	3	5	4	3	4	4	5	41	2	1	2	2	2	9	3	5	3	5	4	3	23
sampel 43	3	5	4	3	4	3	4	5	4	5	40	1	2	1	3	3	10	3	5	3	4	3	3	21
sampel 44	3	3	4	3	4	3	3	4	3	4	34	2	2	2	3	4	13	3	3	3	4	2	3	18
sampel 45	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	2	1	2	2	2	9	4	4	4	4	4	4	24
sampel 46	5	5	4	5	4	4	5	5	5	4	46	1	2	1	2	2	8	5	5	5	4	4	5	28
sampel 47	3	3	4	3	4	3	3	3	3	4	33	3	2	3	3	2	13	3	3	3	4	4	3	20
sampel 48	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50	1	2	1	1	1	6	5	5	5	5	5	5	30
sampel 49	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	2	2	2	2	2	10	4	4	4	4	4	5	25
sampel 50	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50	1	1	1	1	1	5	5	5	5	5	5	5	30
sampel 51	5	3	3	1	3	3	4	3	4	4	33	3	2	2	3	3	13	3	3	3	3	3	3	18
sampel 52	3	3	4	3	2	5	4	5	4	5	38	1	2	1	1	1	6	4	4	4	5	5	4	26
sampel 53	4	5	5	4	5	5	3	5	3	3	42	1	2	1	1	2	7	4	5	4	4	4	4	25
sampel 54	3	2	4	3	3	5	5	5	5	5	40	1	2	1	1	1	6	4	5	4	4	5	4	26
sampel 55	2	4	3	3	3	4	3	4	3	3	32	2	2	2	2	2	10	5	3	5	3	4	1	21
sampel 56	4	4	3	4	3	3	4	3	4	3	35	3	3	2	3	2	13	1	5	1	3	4	5	19
sampel 57	4	5	5	4	5	4	5	5	5	5	47	1	1	1	2	2	7	5	5	5	5	4	5	29
sampel 58	5	4	4	5	4	5	4	5	4	4	44	1	2	2	1	2	8	5	4	5	4	4	5	27
sampel 59	4	5	5	4	5	4	4	4	5	5	45	2	2	1	2	1	8	4	5	4	5	5	4	27
sampel 60	3	3	3	3	3	5	3	4	3	3	33	2	1	2	1	1	7	3	3	3	3	5	3	20
sampel 61	5	2	4	4	2	4	3	3	3	3	33	3	1	2	2	3	11	4	3	4	3	3	3	20
sampel 62	4	3	4	4	4	3	4	4	3	4	37	2	2	2	3	2	11	4	3	4	4	4	4	23
sampel 63	3	5	5	3	5	4	3	4	4	5	41	2	1	2	2	2	9	3	5	3	5	4	3	23
sampel 64	3	5	4	3	4	3	4	5	4	5	40	1	2	1	3	3	10	3	5	3	4	3	3	21
sampel 65	3	3	4	3	4	3	3	4	3	4	34	2	2	2	3	4	13	3	3	3	4	2	3	18
sampel 66	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	2	1	2	2	2	9	4	4	4	4	4	4	24
sampel 67	5	5	4	5	4	4	5	5	5	4	46	1	2	1	2	2	8	5	5	5	4	4	5	28
sampel 68	3	3	4	3	4	3	3	3	3	4	33	3	2	3	3	2	13	3	3	3	4	4	3	20
sampel 69	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50	1	2	1	1	1	6	5	5	5	5	5	5	30
sampel 70	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	2	2	2	2	2	10	4	4	4	4	4	5	25
sampel 71	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50	1	1	1	1	1	5	5	5	5	5	5	5	30
sampel 72	5	3	3	1	3	3	4	3	4	4	33	3	2	2	3	3	13	3	3	3	3	3	3	18
sampel 73	3	3	4	3	2	5	4	5	4	5	38	1	2	1	1	1	6	4	4	4	5	5	4	26
sampel 74	4	5	5	4	5	5	3	5	3	3	42	1	2	1	1	2	7	4	5	4	4	4	4	25

sampel 75	3	2	4	3	3	5	5	5	5	5	40	1	2	1	1	1	6	4	5	4	4	5	4	26
sampel 76	2	4	3	3	3	4	3	4	3	3	32	2	2	2	2	2	10	5	3	5	3	4	1	21
sampel 77	5	5	4	5	4	4	5	5	5	4	46	1	2	1	2	2	8	5	5	5	4	4	5	28
sampel 78	3	3	4	3	4	3	3	3	3	4	33	3	2	3	3	2	13	3	3	3	4	4	3	20
sampel 79	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50	1	2	1	1	1	6	5	5	5	5	5	5	30
sampel 80	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	2	2	2	2	2	10	4	4	4	4	4	5	25
sampel 81	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50	1	2	1	1	1	6	5	5	5	5	5	5	30
sampel 82	5	3	3	1	3	3	4	3	4	4	33	3	2	2	3	3	13	5	5	5	5	5	5	30
sampel 83	3	3	4	3	2	5	4	5	4	5	38	1	2	1	1	1	6	4	4	4	5	5	4	26
sampel 84	4	5	5	4	5	5	3	5	3	3	42	1	2	1	2	2	8	4	5	4	4	4	4	25
sampel 85	3	2	4	3	3	5	5	5	5	5	40	1	4	1	1	1	8	4	5	4	4	5	4	26
sampel 86	2	4	3	3	3	4	3	4	3	3	32	2	2	2	3	2	11	5	3	5	3	4	1	21
sampel 87	4	4	3	4	3	3	4	3	4	3	35	3	3	2	3	2	13	5	5	5	5	5	5	30
sampel 88	4	5	5	4	5	4	5	5	5	5	47	1	1	1	2	2	7	5	5	5	5	4	5	29
sampel 89	5	4	4	5	4	5	4	5	4	4	44	1	2	2	1	2	8	5	5	5	5	5	5	30
sampel 90	4	5	5	4	5	4	4	4	5	5	45	2	2	1	2	1	8	4	5	4	5	5	4	27
sampel 91	3	3	3	3	3	5	3	4	3	3	33	2	2	2	1	1	8	3	3	3	3	5	3	20
sampel 92	5	2	4	4	2	4	3	3	3	3	33	3	1	2	2	3	11	5	5	5	5	5	5	30
sampel 93	4	3	4	4	4	3	4	4	3	4	37	2	2	2	3	2	11	4	3	4	4	4	4	23
sampel 94	3	5	5	3	5	4	3	4	4	5	41	2	1	2	2	2	9	3	5	3	5	4	3	23
sampel 95	3	5	4	3	4	3	4	5	4	5	40	1	2	1	3	3	10	3	5	3	4	3	3	21
sampel 96	3	3	4	3	4	3	3	4	3	4	34	1	1	2	3	4	11	4	5	5	5	2	4	25
sampel 97	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	2	1	2	2	2	9	4	4	4	4	4	4	24
sampel 98	5	5	4	5	4	4	5	5	5	4	46	1	2	1	2	2	8	5	5	5	4	4	5	28
sampel 99	3	2	4	3	3	5	5	5	5	5	40	1	2	1	1	1	6	4	5	4	4	5	4	26
sampel 100	2	4	3	3	3	4	3	4	3	3	32	2	2	2	2	2	10	5	3	5	4	4	4	25



- 1. Hi
- 2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

**p1**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1.00	1	1.0	1.0	1.0
2.00	4	4.0	4.0	5.0
3.00	33	33.0	33.0	38.0
4.00	32	32.0	32.0	70.0
5.00	30	30.0	30.0	100.0
Total	100	100.0	100.0	

**p2**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2.00	8	8.0	8.0	8.0
3.00	27	27.0	27.0	35.0
4.00	23	23.0	23.0	58.0
5.00	42	42.0	42.0	100.0
Total	100	100.0	100.0	

**p3**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3.00	20	20.0	20.0	20.0
4.00	43	43.0	43.0	63.0
5.00	37	37.0	37.0	100.0
Total	100	100.0	100.0	

**p4**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1.00	3	3.0	3.0	3.0
3.00	35	35.0	35.0	38.0
4.00	35	35.0	35.0	73.0
5.00	27	27.0	27.0	100.0
Total	100	100.0	100.0	





p5

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2.00	6	6.0	6.0	6.0
3.00	24	24.0	24.0	30.0
4.00	35	35.0	35.0	65.0
5.00	35	35.0	35.0	100.0
Total	100	100.0	100.0	

p6

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2.00	1	1.0	1.0	1.0
3.00	22	22.0	22.0	23.0
4.00	37	37.0	37.0	60.0
5.00	40	40.0	40.0	100.0
Total	100	100.0	100.0	

p7

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1.00	1	1.0	1.0	1.0
2.00	1	1.0	1.0	2.0
3.00	29	29.0	29.0	31.0
4.00	41	41.0	41.0	72.0
5.00	28	28.0	28.0	100.0
Total	100	100.0	100.0	

p8

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1.00	1	1.0	1.0	1.0
3.00	15	15.0	15.0	16.0
4.00	35	35.0	35.0	51.0
5.00	49	49.0	49.0	100.0
Total	100	100.0	100.0	

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

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

UIN Suska Riau



p9

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1.00	1	1.0	1.0	1.0
3.00	30	30.0	30.0	31.0
4.00	37	37.0	37.0	68.0
5.00	32	32.0	32.0	100.0
Total	100	100.0	100.0	

p10

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3.00	20	20.0	20.0	20.0
4.00	39	39.0	39.0	59.0
5.00	41	41.0	41.0	100.0
Total	100	100.0	100.0	

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

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

nencantumkan dan menyebutkan sumber:

penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.



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

**p1**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1.00	50	50.0	50.0	50.0
2.00	34	34.0	34.0	84.0
3.00	15	15.0	15.0	99.0
5.00	1	1.0	1.0	100.0
Total	100	100.0	100.0	

**p2**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1.00	34	34.0	34.0	34.0
2.00	58	58.0	58.0	92.0
3.00	7	7.0	7.0	99.0
4.00	1	1.0	1.0	100.0
Total	100	100.0	100.0	

**p3**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1.00	48	48.0	48.0	48.0
2.00	45	45.0	45.0	93.0
3.00	5	5.0	5.0	98.0
4.00	2	2.0	2.0	100.0
Total	100	100.0	100.0	

**p4**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1.00	39	39.0	39.0	39.0
2.00	37	37.0	37.0	76.0
3.00	23	23.0	23.0	99.0
4.00	1	1.0	1.0	100.0
Total	100	100.0	100.0	



p5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1.00	38	38.0	38.0	38.0
	2.00	43	43.0	43.0	81.0
	3.00	16	16.0	16.0	97.0
	4.00	3	3.0	3.0	100.0
Total		100	100.0	100.0	

Undang

an atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

an atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber: kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

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

UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau



UIN SUSKA RIAU



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

**p1**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1.00	2	2.0	2.0	2.0
3.00	26	26.0	26.0	28.0
4.00	35	35.0	35.0	63.0
5.00	37	37.0	37.0	100.0
Total	100	100.0	100.0	

**p2**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2.00	1	1.0	1.0	1.0
3.00	26	26.0	26.0	27.0
4.00	16	16.0	16.0	43.0
5.00	57	57.0	57.0	100.0
Total	100	100.0	100.0	

**p3**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1.00	2	2.0	2.0	2.0
3.00	24	24.0	24.0	26.0
4.00	36	36.0	36.0	62.0
5.00	38	38.0	38.0	100.0
Total	100	100.0	100.0	

**p4**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2.00	2	2.0	2.0	2.0
3.00	16	16.0	16.0	18.0
4.00	40	40.0	40.0	58.0
5.00	42	42.0	42.0	100.0
Total	100	100.0	100.0	



p5

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2.00	3	3.0	3.0	3.0
3.00	14	14.0	14.0	17.0
4.00	41	41.0	41.0	58.0
5.00	42	42.0	42.0	100.0
Total	100	100.0	100.0	

p6

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1.00	3	3.0	3.0	3.0
3.00	29	29.0	29.0	32.0
4.00	30	30.0	30.0	62.0
5.00	38	38.0	38.0	100.0
Total	100	100.0	100.0	

apa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
- 2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



1. Hi

**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.794 <sup>a</sup>	.631	.623	2.36156	1.848

a. Predictors: (Constant), Beban, Lingkungan  
 b. Dependent Variable: Produktivitas

**ANOVA<sup>b</sup>**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	925.074	2	462.537	82.937	.000 <sup>a</sup>
	Residual	540.966	97	5.577		
	Total	1466.040	99			

a. Predictors: (Constant), Beban, Lingkungan  
 b. Dependent Variable: Produktivitas

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	12.205	3.307		3.690	.000		
Lingkungan	.396	.059	.590	6.709	.000	.492	2.033
Beban	-.383	.131	-.258	-2.928	.004	.492	2.033

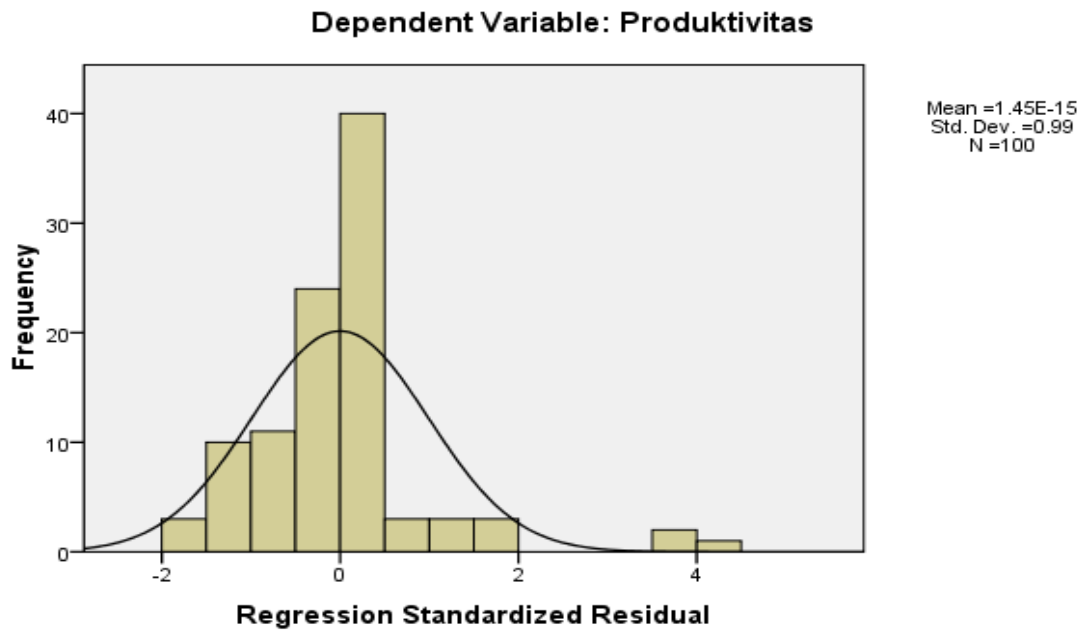
a. Dependent Variable: Produktivitas

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

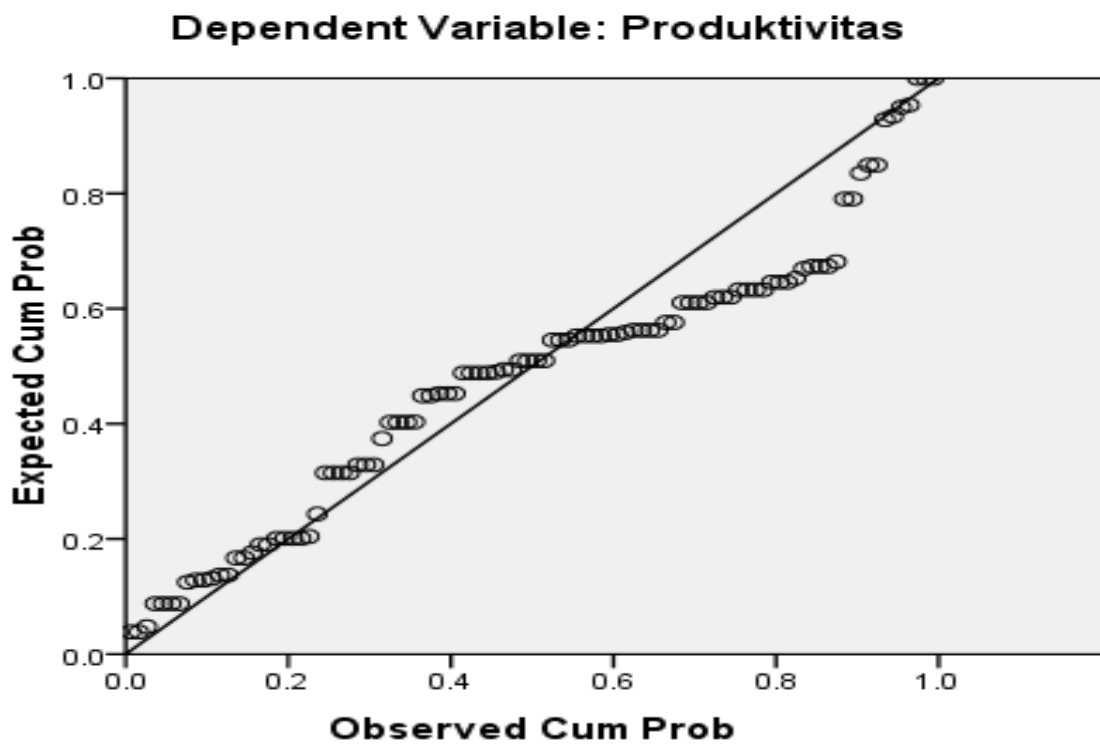
tanpa izin sumber:



## Histogram

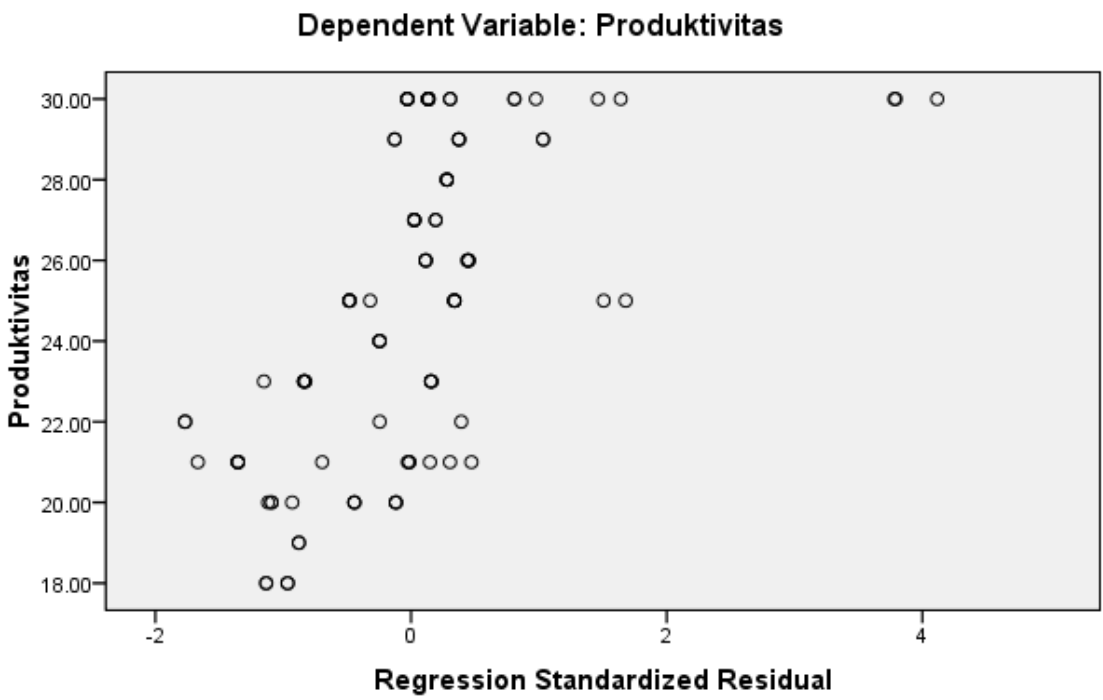


## Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



- tanpa
- a. Pengujiannya hanya untuk keperluan penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengujiannya tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

## Scatterplot



mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Mengunjungi library untuk keperluan penulisan, penemuan, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

# Titik Persentase Distribusi t

d.f. = 1 - 200

Diproduksi oleh: Junaidi  
<http://junaidichaniago.wordpress.com>

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.

Titik Persentase Distribusi t (df = 1 – 40)

Pr	0.25	0.10	0.05	0.025	0.01	0.005	0.001
df	0.50	0.20	0.10	0.050	0.02	0.010	0.002
1	1.00000	3.07768	6.31375	12.70620	31.82052	63.65674	318.30884
2	0.81650	1.88562	2.91999	4.30265	6.96456	9.92484	22.32712
3	0.76489	1.63774	2.35336	3.18245	4.54070	5.84091	10.21453
4	0.74070	1.53321	2.13185	2.77645	3.74695	4.60409	7.17318
5	0.72669	1.47588	2.01505	2.57058	3.36493	4.03214	5.89343
6	0.71756	1.43976	1.94318	2.44691	3.14267	3.70743	5.20763
7	0.71114	1.41492	1.89458	2.36462	2.99795	3.49948	4.78529
8	0.70639	1.39682	1.85955	2.30600	2.89646	3.35539	4.50079
9	0.70272	1.38303	1.83311	2.26216	2.82144	3.24984	4.29681
10	0.69981	1.37218	1.81246	2.22814	2.76377	3.16927	4.14370
11	0.69745	1.36343	1.79588	2.20099	2.71808	3.10581	4.02470
12	0.69548	1.35622	1.78229	2.17881	2.68100	3.05454	3.92963
13	0.69383	1.35017	1.77093	2.16037	2.65031	3.01228	3.85198
14	0.69242	1.34503	1.76131	2.14479	2.62449	2.97684	3.78739
15	0.69120	1.34061	1.75305	2.13145	2.60248	2.94671	3.73283
16	0.69013	1.33676	1.74588	2.11991	2.58349	2.92078	3.68615
17	0.68920	1.33338	1.73961	2.10982	2.56693	2.89823	3.64577
18	0.68836	1.33039	1.73406	2.10092	2.55238	2.87844	3.61048
19	0.68762	1.32773	1.72913	2.09302	2.53948	2.86093	3.57940
20	0.68695	1.32534	1.72472	2.08596	2.52798	2.84534	3.55181
21	0.68635	1.32319	1.72074	2.07961	2.51765	2.83136	3.52715
22	0.68581	1.32124	1.71714	2.07387	2.50832	2.81876	3.50499
23	0.68531	1.31946	1.71387	2.06866	2.49987	2.80734	3.48496
24	0.68485	1.31784	1.71088	2.06390	2.49216	2.79694	3.46678
25	0.68443	1.31635	1.70814	2.05954	2.48511	2.78744	3.45019
26	0.68404	1.31497	1.70562	2.05553	2.47863	2.77871	3.43500
27	0.68368	1.31370	1.70329	2.05183	2.47266	2.77068	3.42103
28	0.68335	1.31253	1.70113	2.04841	2.46714	2.76326	3.40816
29	0.68304	1.31143	1.69913	2.04523	2.46202	2.75639	3.39624
30	0.68276	1.31042	1.69726	2.04227	2.45726	2.75000	3.38518
31	0.68249	1.30946	1.69552	2.03951	2.45282	2.74404	3.37490
32	0.68223	1.30857	1.69389	2.03693	2.44868	2.73848	3.36531
33	0.68200	1.30774	1.69236	2.03452	2.44479	2.73328	3.35634
34	0.68177	1.30695	1.69092	2.03224	2.44115	2.72839	3.34793
35	0.68156	1.30621	1.68957	2.03011	2.43772	2.72381	3.34005
36	0.68137	1.30551	1.68830	2.02809	2.43449	2.71948	3.33262
37	0.68118	1.30485	1.68709	2.02619	2.43145	2.71541	3.32563
38	0.68100	1.30423	1.68595	2.02439	2.42857	2.71156	3.31903
39	0.68083	1.30364	1.68488	2.02269	2.42584	2.70791	3.31279
40	0.68067	1.30308	1.68385	2.02108	2.42326	2.70446	3.30688

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 t (df = 41 – 80)

Pr df	0.25 0.50	0.10 0.20	0.05 0.10	0.025 0.050	0.01 0.02	0.005 0.010	0.001 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	2.65008	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	3.19526

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 t (df = 81 –120)

Pr df	0.25 0.50	0.10 0.20	0.05 0.10	0.025 0.050	0.01 0.02	0.005 0.010	0.001 0.002
81	0.67753	1.29209	1.66388	1.98969	2.37327	2.63790	3.19392
82	0.67749	1.29196	1.66365	1.98932	2.37269	2.63712	3.19262
83	0.67746	1.29183	1.66342	1.98896	2.37212	2.63637	3.19135
84	0.67742	1.29171	1.66320	1.98861	2.37156	2.63563	3.19011
85	0.67739	1.29159	1.66298	1.98827	2.37102	2.63491	3.18890
86	0.67735	1.29147	1.66277	1.98793	2.37049	2.63421	3.18772
87	0.67732	1.29136	1.66256	1.98761	2.36998	2.63353	3.18657
88	0.67729	1.29125	1.66235	1.98729	2.36947	2.63286	3.18544
89	0.67726	1.29114	1.66216	1.98698	2.36898	2.63220	3.18434
90	0.67723	1.29103	1.66196	1.98667	2.36850	2.63157	3.18327
91	0.67720	1.29092	1.66177	1.98638	2.36803	2.63094	3.18222
92	0.67717	1.29082	1.66159	1.98609	2.36757	2.63033	3.18119
93	0.67714	1.29072	1.66140	1.98580	2.36712	2.62973	3.18019
94	0.67711	1.29062	1.66123	1.98552	2.36667	2.62915	3.17921
95	0.67708	1.29053	1.66105	1.98525	2.36624	2.62858	3.17825
96	0.67705	1.29043	1.66088	1.98498	2.36582	2.62802	3.17731
97	0.67703	1.29034	1.66071	1.98472	2.36541	2.62747	3.17639
98	0.67700	1.29025	1.66055	1.98447	2.36500	2.62693	3.17549
99	0.67698	1.29016	1.66039	1.98422	2.36461	2.62641	3.17460
100	0.67695	1.29007	1.66023	1.98397	2.36422	2.62589	3.17374
101	0.67693	1.28999	1.66008	1.98373	2.36384	2.62539	3.17289
102	0.67690	1.28991	1.65993	1.98350	2.36346	2.62489	3.17206
103	0.67688	1.28982	1.65978	1.98326	2.36310	2.62441	3.17125
104	0.67686	1.28974	1.65964	1.98304	2.36274	2.62393	3.17045
105	0.67683	1.28967	1.65950	1.98282	2.36239	2.62347	3.16967
106	0.67681	1.28959	1.65936	1.98260	2.36204	2.62301	3.16890
107	0.67679	1.28951	1.65922	1.98238	2.36170	2.62256	3.16815
108	0.67677	1.28944	1.65909	1.98217	2.36137	2.62212	3.16741
109	0.67675	1.28937	1.65895	1.98197	2.36105	2.62169	3.16669
110	0.67673	1.28930	1.65882	1.98177	2.36073	2.62126	3.16598
111	0.67671	1.28922	1.65870	1.98157	2.36041	2.62085	3.16528
112	0.67669	1.28916	1.65857	1.98137	2.36010	2.62044	3.16460
113	0.67667	1.28909	1.65845	1.98118	2.35980	2.62004	3.16392
114	0.67665	1.28902	1.65833	1.98099	2.35950	2.61964	3.16326
115	0.67663	1.28896	1.65821	1.98081	2.35921	2.61926	3.16262
116	0.67661	1.28889	1.65810	1.98063	2.35892	2.61888	3.16198
117	0.67659	1.28883	1.65798	1.98045	2.35864	2.61850	3.16135
118	0.67657	1.28877	1.65787	1.98027	2.35837	2.61814	3.16074
119	0.67656	1.28871	1.65776	1.98010	2.35809	2.61778	3.16013
120	0.67654	1.28865	1.65765	1.97993	2.35782	2.61742	3.15954

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 t (df = 121 –160)

Pr df	0.25 0.50	0.10 0.20	0.05 0.10	0.025 0.050	0.01 0.02	0.005 0.010	0.001 0.002
121	0.67652	1.28859	1.65754	1.97976	2.35756	2.61707	3.15895
122	0.67651	1.28853	1.65744	1.97960	2.35730	2.61673	3.15838
123	0.67649	1.28847	1.65734	1.97944	2.35705	2.61639	3.15781
124	0.67647	1.28842	1.65723	1.97928	2.35680	2.61606	3.15726
125	0.67646	1.28836	1.65714	1.97912	2.35655	2.61573	3.15671
126	0.67644	1.28831	1.65704	1.97897	2.35631	2.61541	3.15617
127	0.67643	1.28825	1.65694	1.97882	2.35607	2.61510	3.15565
128	0.67641	1.28820	1.65685	1.97867	2.35583	2.61478	3.15512
129	0.67640	1.28815	1.65675	1.97852	2.35560	2.61448	3.15461
130	0.67638	1.28810	1.65666	1.97838	2.35537	2.61418	3.15411
131	0.67637	1.28805	1.65657	1.97824	2.35515	2.61388	3.15361
132	0.67635	1.28800	1.65648	1.97810	2.35493	2.61359	3.15312
133	0.67634	1.28795	1.65639	1.97796	2.35471	2.61330	3.15264
134	0.67633	1.28790	1.65630	1.97783	2.35450	2.61302	3.15217
135	0.67631	1.28785	1.65622	1.97769	2.35429	2.61274	3.15170
136	0.67630	1.28781	1.65613	1.97756	2.35408	2.61246	3.15124
137	0.67628	1.28776	1.65605	1.97743	2.35387	2.61219	3.15079
138	0.67627	1.28772	1.65597	1.97730	2.35367	2.61193	3.15034
139	0.67626	1.28767	1.65589	1.97718	2.35347	2.61166	3.14990
140	0.67625	1.28763	1.65581	1.97705	2.35328	2.61140	3.14947
141	0.67623	1.28758	1.65573	1.97693	2.35309	2.61115	3.14904
142	0.67622	1.28754	1.65566	1.97681	2.35289	2.61090	3.14862
143	0.67621	1.28750	1.65558	1.97669	2.35271	2.61065	3.14820
144	0.67620	1.28746	1.65550	1.97658	2.35252	2.61040	3.14779
145	0.67619	1.28742	1.65543	1.97646	2.35234	2.61016	3.14739
146	0.67617	1.28738	1.65536	1.97635	2.35216	2.60992	3.14699
147	0.67616	1.28734	1.65529	1.97623	2.35198	2.60969	3.14660
148	0.67615	1.28730	1.65521	1.97612	2.35181	2.60946	3.14621
149	0.67614	1.28726	1.65514	1.97601	2.35163	2.60923	3.14583
150	0.67613	1.28722	1.65508	1.97591	2.35146	2.60900	3.14545
151	0.67612	1.28718	1.65501	1.97580	2.35130	2.60878	3.14508
152	0.67611	1.28715	1.65494	1.97569	2.35113	2.60856	3.14471
153	0.67610	1.28711	1.65487	1.97559	2.35097	2.60834	3.14435
154	0.67609	1.28707	1.65481	1.97549	2.35081	2.60813	3.14400
155	0.67608	1.28704	1.65474	1.97539	2.35065	2.60792	3.14364
156	0.67607	1.28700	1.65468	1.97529	2.35049	2.60771	3.14330
157	0.67606	1.28697	1.65462	1.97519	2.35033	2.60751	3.14295
158	0.67605	1.28693	1.65455	1.97509	2.35018	2.60730	3.14261
159	0.67604	1.28690	1.65449	1.97500	2.35003	2.60710	3.14228
160	0.67603	1.28687	1.65443	1.97490	2.34988	2.60691	3.14195

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 t (df = 161 –200)

Pr df	0.25 0.50	0.10 0.20	0.05 0.10	0.025 0.050	0.01 0.02	0.005 0.010	0.001 0.002
161	0.67602	1.28683	1.65437	1.97481	2.34973	2.60671	3.14162
162	0.67601	1.28680	1.65431	1.97472	2.34959	2.60652	3.14130
163	0.67600	1.28677	1.65426	1.97462	2.34944	2.60633	3.14098
164	0.67599	1.28673	1.65420	1.97453	2.34930	2.60614	3.14067
165	0.67598	1.28670	1.65414	1.97445	2.34916	2.60595	3.14036
166	0.67597	1.28667	1.65408	1.97436	2.34902	2.60577	3.14005
167	0.67596	1.28664	1.65403	1.97427	2.34888	2.60559	3.13975
168	0.67595	1.28661	1.65397	1.97419	2.34875	2.60541	3.13945
169	0.67594	1.28658	1.65392	1.97410	2.34862	2.60523	3.13915
170	0.67594	1.28655	1.65387	1.97402	2.34848	2.60506	3.13886
171	0.67593	1.28652	1.65381	1.97393	2.34835	2.60489	3.13857
172	0.67592	1.28649	1.65376	1.97385	2.34822	2.60471	3.13829
173	0.67591	1.28646	1.65371	1.97377	2.34810	2.60455	3.13801
174	0.67590	1.28644	1.65366	1.97369	2.34797	2.60438	3.13773
175	0.67589	1.28641	1.65361	1.97361	2.34784	2.60421	3.13745
176	0.67589	1.28638	1.65356	1.97353	2.34772	2.60405	3.13718
177	0.67588	1.28635	1.65351	1.97346	2.34760	2.60389	3.13691
178	0.67587	1.28633	1.65346	1.97338	2.34748	2.60373	3.13665
179	0.67586	1.28630	1.65341	1.97331	2.34736	2.60357	3.13638
180	0.67586	1.28627	1.65336	1.97323	2.34724	2.60342	3.13612
181	0.67585	1.28625	1.65332	1.97316	2.34713	2.60326	3.13587
182	0.67584	1.28622	1.65327	1.97308	2.34701	2.60311	3.13561
183	0.67583	1.28619	1.65322	1.97301	2.34690	2.60296	3.13536
184	0.67583	1.28617	1.65318	1.97294	2.34678	2.60281	3.13511
185	0.67582	1.28614	1.65313	1.97287	2.34667	2.60267	3.13487
186	0.67581	1.28612	1.65309	1.97280	2.34656	2.60252	3.13463
187	0.67580	1.28610	1.65304	1.97273	2.34645	2.60238	3.13438
188	0.67580	1.28607	1.65300	1.97266	2.34635	2.60223	3.13415
189	0.67579	1.28605	1.65296	1.97260	2.34624	2.60209	3.13391
190	0.67578	1.28602	1.65291	1.97253	2.34613	2.60195	3.13368
191	0.67578	1.28600	1.65287	1.97246	2.34603	2.60181	3.13345
192	0.67577	1.28598	1.65283	1.97240	2.34593	2.60168	3.13322
193	0.67576	1.28595	1.65279	1.97233	2.34582	2.60154	3.13299
194	0.67576	1.28593	1.65275	1.97227	2.34572	2.60141	3.13277
195	0.67575	1.28591	1.65271	1.97220	2.34562	2.60128	3.13255
196	0.67574	1.28589	1.65267	1.97214	2.34552	2.60115	3.13233
197	0.67574	1.28586	1.65263	1.97208	2.34543	2.60102	3.13212
198	0.67573	1.28584	1.65259	1.97202	2.34533	2.60089	3.13190
199	0.67572	1.28582	1.65255	1.97196	2.34523	2.60076	3.13169
200	0.67572	1.28580	1.65251	1.97190	2.34514	2.60063	3.13148

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

## Probabilita = 0.05

Diproduksi oleh: Junaidi  
<http://junaidichaniago.wordpress.com>

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.



Titik Persentase Distribusi F untuk Probabilita = 0,05

df untuk penyebut	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	2.48	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	2.59	2.47	2.39	2.32	2.27	2.22	2.18	2.15	2.12	2.09	2.07
27	4.21	3.35	2.96	2.73	2.57	2.46	2.37	2.31	2.25	2.20	2.17	2.13	2.10	2.08	2.06
28	4.20	3.34	2.95	2.71	2.56	2.45	2.36	2.29	2.24	2.19	2.15	2.12	2.09	2.06	2.04
29	4.18	3.33	2.93	2.70	2.55	2.43	2.35	2.28	2.22	2.18	2.14	2.10	2.08	2.05	2.03
30	4.17	3.32	2.92	2.69	2.53	2.42	2.33	2.27	2.21	2.16	2.13	2.09	2.06	2.04	2.01
31	4.16	3.30	2.91	2.68	2.52	2.41	2.32	2.25	2.20	2.15	2.11	2.08	2.05	2.03	2.00
32	4.15	3.29	2.90	2.67	2.51	2.40	2.31	2.24	2.19	2.14	2.10	2.07	2.04	2.01	1.99
33	4.14	3.28	2.89	2.66	2.50	2.39	2.30	2.23	2.18	2.13	2.09	2.06	2.03	2.00	1.98
34	4.13	3.28	2.88	2.65	2.49	2.38	2.29	2.23	2.17	2.12	2.08	2.05	2.02	1.99	1.97
35	4.12	3.27	2.87	2.64	2.49	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

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



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
46	4.05	3.20	2.81	2.57	2.42	2.30	2.22	2.15	2.09	2.04	2.00	1.97	1.94	1.91	1.89
47	4.05	3.20	2.80	2.57	2.41	2.30	2.21	2.14	2.09	2.04	2.00	1.96	1.93	1.91	1.88
48	4.04	3.19	2.80	2.57	2.41	2.29	2.21	2.14	2.08	2.03	1.99	1.96	1.93	1.90	1.88
49	4.04	3.19	2.79	2.56	2.40	2.29	2.20	2.13	2.08	2.03	1.99	1.96	1.93	1.90	1.88
50	4.03	3.18	2.79	2.56	2.40	2.29	2.20	2.13	2.07	2.03	1.99	1.95	1.92	1.89	1.87
51	4.03	3.18	2.79	2.55	2.40	2.28	2.20	2.13	2.07	2.02	1.98	1.95	1.92	1.89	1.87
52	4.03	3.18	2.78	2.55	2.39	2.28	2.19	2.12	2.07	2.02	1.98	1.94	1.91	1.89	1.86
53	4.02	3.17	2.78	2.55	2.39	2.28	2.19	2.12	2.06	2.01	1.97	1.94	1.91	1.88	1.86
54	4.02	3.17	2.78	2.54	2.39	2.27	2.18	2.12	2.06	2.01	1.97	1.94	1.91	1.88	1.86
55	4.02	3.16	2.77	2.54	2.38	2.27	2.18	2.11	2.06	2.01	1.97	1.93	1.90	1.88	1.85
56	4.01	3.16	2.77	2.54	2.38	2.27	2.18	2.11	2.05	2.00	1.96	1.93	1.90	1.87	1.85
57	4.01	3.16	2.77	2.53	2.38	2.26	2.18	2.11	2.05	2.00	1.96	1.93	1.90	1.87	1.85
58	4.01	3.16	2.76	2.53	2.37	2.26	2.17	2.10	2.05	2.00	1.96	1.92	1.89	1.87	1.84
59	4.00	3.15	2.76	2.53	2.37	2.26	2.17	2.10	2.04	2.00	1.96	1.92	1.89	1.86	1.84
60	4.00	3.15	2.76	2.53	2.37	2.25	2.17	2.10	2.04	1.99	1.95	1.92	1.89	1.86	1.84
61	4.00	3.15	2.76	2.52	2.37	2.25	2.16	2.09	2.04	1.99	1.95	1.91	1.88	1.86	1.83
62	4.00	3.15	2.75	2.52	2.36	2.25	2.16	2.09	2.03	1.99	1.95	1.91	1.88	1.85	1.83
63	3.99	3.14	2.75	2.52	2.36	2.25	2.16	2.09	2.03	1.98	1.94	1.91	1.88	1.85	1.83
64	3.99	3.14	2.75	2.52	2.36	2.24	2.16	2.09	2.03	1.98	1.94	1.91	1.88	1.85	1.83
65	3.99	3.14	2.75	2.51	2.36	2.24	2.15	2.08	2.03	1.98	1.94	1.90	1.87	1.85	1.82
66	3.99	3.14	2.74	2.51	2.35	2.24	2.15	2.08	2.03	1.98	1.94	1.90	1.87	1.84	1.82
67	3.98	3.13	2.74	2.51	2.35	2.24	2.15	2.08	2.02	1.98	1.93	1.90	1.87	1.84	1.82
68	3.98	3.13	2.74	2.51	2.35	2.24	2.15	2.08	2.02	1.97	1.93	1.90	1.87	1.84	1.82
69	3.98	3.13	2.74	2.50	2.35	2.23	2.15	2.08	2.02	1.97	1.93	1.90	1.86	1.84	1.81
70	3.98	3.13	2.74	2.50	2.35	2.23	2.14	2.07	2.02	1.97	1.93	1.89	1.86	1.84	1.81
71	3.98	3.13	2.73	2.50	2.34	2.23	2.14	2.07	2.01	1.97	1.93	1.89	1.86	1.83	1.81
72	3.97	3.12	2.73	2.50	2.34	2.23	2.14	2.07	2.01	1.96	1.92	1.89	1.86	1.83	1.81
73	3.97	3.12	2.73	2.50	2.34	2.23	2.14	2.07	2.01	1.96	1.92	1.89	1.86	1.83	1.81
74	3.97	3.12	2.73	2.50	2.34	2.22	2.14	2.07	2.01	1.96	1.92	1.89	1.85	1.83	1.80
75	3.97	3.12	2.73	2.49	2.34	2.22	2.13	2.06	2.01	1.96	1.92	1.88	1.85	1.83	1.80
76	3.97	3.12	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.01	1.96	1.92	1.88	1.85	1.82	1.80
77	3.97	3.12	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.00	1.96	1.92	1.88	1.85	1.82	1.80
78	3.96	3.11	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.00	1.95	1.91	1.88	1.85	1.82	1.80
79	3.96	3.11	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.00	1.95	1.91	1.88	1.85	1.82	1.79
80	3.96	3.11	2.72	2.49	2.33	2.21	2.13	2.06	2.00	1.95	1.91	1.88	1.84	1.82	1.79
81	3.96	3.11	2.72	2.48	2.33	2.21	2.12	2.05	2.00	1.95	1.91	1.87	1.84	1.82	1.79
82	3.96	3.11	2.72	2.48	2.33	2.21	2.12	2.05	2.00	1.95	1.91	1.87	1.84	1.81	1.79
83	3.96	3.11	2.71	2.48	2.32	2.21	2.12	2.05	1.99	1.95	1.91	1.87	1.84	1.81	1.79
84	3.95	3.11	2.71	2.48	2.32	2.21	2.12	2.05	1.99	1.95	1.90	1.87	1.84	1.81	1.79
85	3.95	3.10	2.71	2.48	2.32	2.21	2.12	2.05	1.99	1.94	1.90	1.87	1.84	1.81	1.79
86	3.95	3.10	2.71	2.48	2.32	2.21	2.12	2.05	1.99	1.94	1.90	1.87	1.84	1.81	1.78
87	3.95	3.10	2.71	2.48	2.32	2.20	2.12	2.05	1.99	1.94	1.90	1.87	1.83	1.81	1.78
88	3.95	3.10	2.71	2.48	2.32	2.20	2.12	2.05	1.99	1.94	1.90	1.86	1.83	1.81	1.78
89	3.95	3.10	2.71	2.47	2.32	2.20	2.11	2.04	1.99	1.94	1.90	1.86	1.83	1.80	1.78
90	3.95	3.10	2.71	2.47	2.32	2.20	2.11	2.04	1.99	1.94	1.90	1.86	1.83	1.80	1.78

- 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.





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
91	3.95	3.10	2.70	2.47	2.31	2.20	2.11	2.04	1.98	1.94	1.90	1.86	1.83	1.80	1.78
92	3.94	3.10	2.70	2.47	2.31	2.20	2.11	2.04	1.98	1.94	1.89	1.86	1.83	1.80	1.78
93	3.94	3.09	2.70	2.47	2.31	2.20	2.11	2.04	1.98	1.93	1.89	1.86	1.83	1.80	1.78
94	3.94	3.09	2.70	2.47	2.31	2.20	2.11	2.04	1.98	1.93	1.89	1.86	1.83	1.80	1.77
95	3.94	3.09	2.70	2.47	2.31	2.20	2.11	2.04	1.98	1.93	1.89	1.86	1.82	1.80	1.77
96	3.94	3.09	2.70	2.47	2.31	2.19	2.11	2.04	1.98	1.93	1.89	1.85	1.82	1.80	1.77
97	3.94	3.09	2.70	2.47	2.31	2.19	2.11	2.04	1.98	1.93	1.89	1.85	1.82	1.80	1.77
98	3.94	3.09	2.70	2.46	2.31	2.19	2.10	2.03	1.98	1.93	1.89	1.85	1.82	1.79	1.77
99	3.94	3.09	2.70	2.46	2.31	2.19	2.10	2.03	1.98	1.93	1.89	1.85	1.82	1.79	1.77
100	3.94	3.09	2.70	2.46	2.31	2.19	2.10	2.03	1.97	1.93	1.89	1.85	1.82	1.79	1.77
101	3.94	3.09	2.69	2.46	2.30	2.19	2.10	2.03	1.97	1.93	1.88	1.85	1.82	1.79	1.77
102	3.93	3.09	2.69	2.46	2.30	2.19	2.10	2.03	1.97	1.92	1.88	1.85	1.82	1.79	1.77
103	3.93	3.08	2.69	2.46	2.30	2.19	2.10	2.03	1.97	1.92	1.88	1.85	1.82	1.79	1.76
104	3.93	3.08	2.69	2.46	2.30	2.19	2.10	2.03	1.97	1.92	1.88	1.85	1.82	1.79	1.76
105	3.93	3.08	2.69	2.46	2.30	2.19	2.10	2.03	1.97	1.92	1.88	1.85	1.81	1.79	1.76
106	3.93	3.08	2.69	2.46	2.30	2.19	2.10	2.03	1.97	1.92	1.88	1.84	1.81	1.79	1.76
107	3.93	3.08	2.69	2.46	2.30	2.18	2.10	2.03	1.97	1.92	1.88	1.84	1.81	1.79	1.76
108	3.93	3.08	2.69	2.46	2.30	2.18	2.10	2.03	1.97	1.92	1.88	1.84	1.81	1.78	1.76
109	3.93	3.08	2.69	2.45	2.30	2.18	2.09	2.02	1.97	1.92	1.88	1.84	1.81	1.78	1.76
110	3.93	3.08	2.69	2.45	2.30	2.18	2.09	2.02	1.97	1.92	1.88	1.84	1.81	1.78	1.76
111	3.93	3.08	2.69	2.45	2.30	2.18	2.09	2.02	1.97	1.92	1.88	1.84	1.81	1.78	1.76
112	3.93	3.08	2.69	2.45	2.30	2.18	2.09	2.02	1.96	1.92	1.88	1.84	1.81	1.78	1.76
113	3.93	3.08	2.68	2.45	2.29	2.18	2.09	2.02	1.96	1.92	1.87	1.84	1.81	1.78	1.76
114	3.92	3.08	2.68	2.45	2.29	2.18	2.09	2.02	1.96	1.91	1.87	1.84	1.81	1.78	1.75
115	3.92	3.08	2.68	2.45	2.29	2.18	2.09	2.02	1.96	1.91	1.87	1.84	1.81	1.78	1.75
116	3.92	3.07	2.68	2.45	2.29	2.18	2.09	2.02	1.96	1.91	1.87	1.84	1.81	1.78	1.75
117	3.92	3.07	2.68	2.45	2.29	2.18	2.09	2.02	1.96	1.91	1.87	1.84	1.80	1.78	1.75
118	3.92	3.07	2.68	2.45	2.29	2.18	2.09	2.02	1.96	1.91	1.87	1.84	1.80	1.78	1.75
119	3.92	3.07	2.68	2.45	2.29	2.18	2.09	2.02	1.96	1.91	1.87	1.83	1.80	1.78	1.75
120	3.92	3.07	2.68	2.45	2.29	2.18	2.09	2.02	1.96	1.91	1.87	1.83	1.80	1.78	1.75
121	3.92	3.07	2.68	2.45	2.29	2.17	2.09	2.02	1.96	1.91	1.87	1.83	1.80	1.77	1.75
122	3.92	3.07	2.68	2.45	2.29	2.17	2.09	2.02	1.96	1.91	1.87	1.83	1.80	1.77	1.75
123	3.92	3.07	2.68	2.45	2.29	2.17	2.08	2.01	1.96	1.91	1.87	1.83	1.80	1.77	1.75
124	3.92	3.07	2.68	2.44	2.29	2.17	2.08	2.01	1.96	1.91	1.87	1.83	1.80	1.77	1.75
125	3.92	3.07	2.68	2.44	2.29	2.17	2.08	2.01	1.96	1.91	1.87	1.83	1.80	1.77	1.75
126	3.92	3.07	2.68	2.44	2.29	2.17	2.08	2.01	1.95	1.91	1.87	1.83	1.80	1.77	1.75
127	3.92	3.07	2.68	2.44	2.29	2.17	2.08	2.01	1.95	1.91	1.86	1.83	1.80	1.77	1.75
128	3.92	3.07	2.68	2.44	2.29	2.17	2.08	2.01	1.95	1.91	1.86	1.83	1.80	1.77	1.75
129	3.91	3.07	2.67	2.44	2.28	2.17	2.08	2.01	1.95	1.90	1.86	1.83	1.80	1.77	1.74
130	3.91	3.07	2.67	2.44	2.28	2.17	2.08	2.01	1.95	1.90	1.86	1.83	1.80	1.77	1.74
131	3.91	3.07	2.67	2.44	2.28	2.17	2.08	2.01	1.95	1.90	1.86	1.83	1.80	1.77	1.74
132	3.91	3.06	2.67	2.44	2.28	2.17	2.08	2.01	1.95	1.90	1.86	1.83	1.79	1.77	1.74
133	3.91	3.06	2.67	2.44	2.28	2.17	2.08	2.01	1.95	1.90	1.86	1.83	1.79	1.77	1.74
134	3.91	3.06	2.67	2.44	2.28	2.17	2.08	2.01	1.95	1.90	1.86	1.83	1.79	1.77	1.74
135	3.91	3.06	2.67	2.44	2.28	2.17	2.08	2.01	1.95	1.90	1.86	1.82	1.79	1.77	1.74

- 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.





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
136	3.91	3.06	2.67	2.44	2.28	2.17	2.08	2.01	1.95	1.90	1.86	1.82	1.79	1.77	1.74
137	3.91	3.06	2.67	2.44	2.28	2.17	2.08	2.01	1.95	1.90	1.86	1.82	1.79	1.76	1.74
138	3.91	3.06	2.67	2.44	2.28	2.16	2.08	2.01	1.95	1.90	1.86	1.82	1.79	1.76	1.74
139	3.91	3.06	2.67	2.44	2.28	2.16	2.08	2.01	1.95	1.90	1.86	1.82	1.79	1.76	1.74
140	3.91	3.06	2.67	2.44	2.28	2.16	2.08	2.01	1.95	1.90	1.86	1.82	1.79	1.76	1.74
141	3.91	3.06	2.67	2.44	2.28	2.16	2.08	2.00	1.95	1.90	1.86	1.82	1.79	1.76	1.74
142	3.91	3.06	2.67	2.44	2.28	2.16	2.07	2.00	1.95	1.90	1.86	1.82	1.79	1.76	1.74
143	3.91	3.06	2.67	2.43	2.28	2.16	2.07	2.00	1.95	1.90	1.86	1.82	1.79	1.76	1.74
144	3.91	3.06	2.67	2.43	2.28	2.16	2.07	2.00	1.95	1.90	1.86	1.82	1.79	1.76	1.74
145	3.91	3.06	2.67	2.43	2.28	2.16	2.07	2.00	1.94	1.90	1.86	1.82	1.79	1.76	1.74
146	3.91	3.06	2.67	2.43	2.28	2.16	2.07	2.00	1.94	1.90	1.85	1.82	1.79	1.76	1.74
147	3.91	3.06	2.67	2.43	2.28	2.16	2.07	2.00	1.94	1.90	1.85	1.82	1.79	1.76	1.73
148	3.91	3.06	2.67	2.43	2.28	2.16	2.07	2.00	1.94	1.90	1.85	1.82	1.79	1.76	1.73
149	3.90	3.06	2.67	2.43	2.27	2.16	2.07	2.00	1.94	1.89	1.85	1.82	1.79	1.76	1.73
150	3.90	3.06	2.66	2.43	2.27	2.16	2.07	2.00	1.94	1.89	1.85	1.82	1.79	1.76	1.73
151	3.90	3.06	2.66	2.43	2.27	2.16	2.07	2.00	1.94	1.89	1.85	1.82	1.79	1.76	1.73
152	3.90	3.06	2.66	2.43	2.27	2.16	2.07	2.00	1.94	1.89	1.85	1.82	1.79	1.76	1.73
153	3.90	3.06	2.66	2.43	2.27	2.16	2.07	2.00	1.94	1.89	1.85	1.82	1.78	1.76	1.73
154	3.90	3.05	2.66	2.43	2.27	2.16	2.07	2.00	1.94	1.89	1.85	1.82	1.78	1.76	1.73
155	3.90	3.05	2.66	2.43	2.27	2.16	2.07	2.00	1.94	1.89	1.85	1.82	1.78	1.76	1.73
156	3.90	3.05	2.66	2.43	2.27	2.16	2.07	2.00	1.94	1.89	1.85	1.81	1.78	1.76	1.73
157	3.90	3.05	2.66	2.43	2.27	2.16	2.07	2.00	1.94	1.89	1.85	1.81	1.78	1.76	1.73
158	3.90	3.05	2.66	2.43	2.27	2.16	2.07	2.00	1.94	1.89	1.85	1.81	1.78	1.75	1.73
159	3.90	3.05	2.66	2.43	2.27	2.16	2.07	2.00	1.94	1.89	1.85	1.81	1.78	1.75	1.73
160	3.90	3.05	2.66	2.43	2.27	2.16	2.07	2.00	1.94	1.89	1.85	1.81	1.78	1.75	1.73
161	3.90	3.05	2.66	2.43	2.27	2.16	2.07	2.00	1.94	1.89	1.85	1.81	1.78	1.75	1.73
162	3.90	3.05	2.66	2.43	2.27	2.15	2.07	2.00	1.94	1.89	1.85	1.81	1.78	1.75	1.73
163	3.90	3.05	2.66	2.43	2.27	2.15	2.07	2.00	1.94	1.89	1.85	1.81	1.78	1.75	1.73
164	3.90	3.05	2.66	2.43	2.27	2.15	2.07	2.00	1.94	1.89	1.85	1.81	1.78	1.75	1.73
165	3.90	3.05	2.66	2.43	2.27	2.15	2.07	1.99	1.94	1.89	1.85	1.81	1.78	1.75	1.73
166	3.90	3.05	2.66	2.43	2.27	2.15	2.07	1.99	1.94	1.89	1.85	1.81	1.78	1.75	1.73
167	3.90	3.05	2.66	2.43	2.27	2.15	2.06	1.99	1.94	1.89	1.85	1.81	1.78	1.75	1.73
168	3.90	3.05	2.66	2.43	2.27	2.15	2.06	1.99	1.94	1.89	1.85	1.81	1.78	1.75	1.73
169	3.90	3.05	2.66	2.43	2.27	2.15	2.06	1.99	1.94	1.89	1.85	1.81	1.78	1.75	1.73
170	3.90	3.05	2.66	2.42	2.27	2.15	2.06	1.99	1.94	1.89	1.85	1.81	1.78	1.75	1.73
171	3.90	3.05	2.66	2.42	2.27	2.15	2.06	1.99	1.93	1.89	1.85	1.81	1.78	1.75	1.73
172	3.90	3.05	2.66	2.42	2.27	2.15	2.06	1.99	1.93	1.89	1.84	1.81	1.78	1.75	1.72
173	3.90	3.05	2.66	2.42	2.27	2.15	2.06	1.99	1.93	1.89	1.84	1.81	1.78	1.75	1.72
174	3.90	3.05	2.66	2.42	2.27	2.15	2.06	1.99	1.93	1.89	1.84	1.81	1.78	1.75	1.72
175	3.90	3.05	2.66	2.42	2.27	2.15	2.06	1.99	1.93	1.89	1.84	1.81	1.78	1.75	1.72
176	3.89	3.05	2.66	2.42	2.27	2.15	2.06	1.99	1.93	1.88	1.84	1.81	1.78	1.75	1.72
177	3.89	3.05	2.66	2.42	2.27	2.15	2.06	1.99	1.93	1.88	1.84	1.81	1.78	1.75	1.72
178	3.89	3.05	2.66	2.42	2.26	2.15	2.06	1.99	1.93	1.88	1.84	1.81	1.78	1.75	1.72
179	3.89	3.05	2.66	2.42	2.26	2.15	2.06	1.99	1.93	1.88	1.84	1.81	1.78	1.75	1.72
180	3.89	3.05	2.65	2.42	2.26	2.15	2.06	1.99	1.93	1.88	1.84	1.81	1.77	1.75	1.72

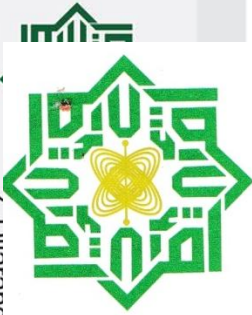
- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
- 2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis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



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
181	3.89	3.05	2.65	2.42	2.26	2.15	2.06	1.99	1.93	1.88	1.84	1.81	1.77	1.75	1.72
182	3.89	3.05	2.65	2.42	2.26	2.15	2.06	1.99	1.93	1.88	1.84	1.81	1.77	1.75	1.72
183	3.89	3.05	2.65	2.42	2.26	2.15	2.06	1.99	1.93	1.88	1.84	1.81	1.77	1.75	1.72
184	3.89	3.05	2.65	2.42	2.26	2.15	2.06	1.99	1.93	1.88	1.84	1.81	1.77	1.75	1.72
185	3.89	3.04	2.65	2.42	2.26	2.15	2.06	1.99	1.93	1.88	1.84	1.80	1.77	1.75	1.72
186	3.89	3.04	2.65	2.42	2.26	2.15	2.06	1.99	1.93	1.88	1.84	1.80	1.77	1.75	1.72
187	3.89	3.04	2.65	2.42	2.26	2.15	2.06	1.99	1.93	1.88	1.84	1.80	1.77	1.74	1.72
188	3.89	3.04	2.65	2.42	2.26	2.15	2.06	1.99	1.93	1.88	1.84	1.80	1.77	1.74	1.72
189	3.89	3.04	2.65	2.42	2.26	2.15	2.06	1.99	1.93	1.88	1.84	1.80	1.77	1.74	1.72
190	3.89	3.04	2.65	2.42	2.26	2.15	2.06	1.99	1.93	1.88	1.84	1.80	1.77	1.74	1.72
191	3.89	3.04	2.65	2.42	2.26	2.15	2.06	1.99	1.93	1.88	1.84	1.80	1.77	1.74	1.72
192	3.89	3.04	2.65	2.42	2.26	2.15	2.06	1.99	1.93	1.88	1.84	1.80	1.77	1.74	1.72
193	3.89	3.04	2.65	2.42	2.26	2.15	2.06	1.99	1.93	1.88	1.84	1.80	1.77	1.74	1.72
194	3.89	3.04	2.65	2.42	2.26	2.15	2.06	1.99	1.93	1.88	1.84	1.80	1.77	1.74	1.72
195	3.89	3.04	2.65	2.42	2.26	2.15	2.06	1.99	1.93	1.88	1.84	1.80	1.77	1.74	1.72
196	3.89	3.04	2.65	2.42	2.26	2.15	2.06	1.99	1.93	1.88	1.84	1.80	1.77	1.74	1.72
197	3.89	3.04	2.65	2.42	2.26	2.14	2.06	1.99	1.93	1.88	1.84	1.80	1.77	1.74	1.72
198	3.89	3.04	2.65	2.42	2.26	2.14	2.06	1.99	1.93	1.88	1.84	1.80	1.77	1.74	1.72
199	3.89	3.04	2.65	2.42	2.26	2.14	2.06	1.99	1.93	1.88	1.84	1.80	1.77	1.74	1.72
200	3.89	3.04	2.65	2.42	2.26	2.14	2.06	1.98	1.93	1.88	1.84	1.80	1.77	1.74	1.72
201	3.89	3.04	2.65	2.42	2.26	2.14	2.06	1.98	1.93	1.88	1.84	1.80	1.77	1.74	1.72
202	3.89	3.04	2.65	2.42	2.26	2.14	2.06	1.98	1.93	1.88	1.84	1.80	1.77	1.74	1.72
203	3.89	3.04	2.65	2.42	2.26	2.14	2.05	1.98	1.93	1.88	1.84	1.80	1.77	1.74	1.72
204	3.89	3.04	2.65	2.42	2.26	2.14	2.05	1.98	1.93	1.88	1.84	1.80	1.77	1.74	1.72
205	3.89	3.04	2.65	2.42	2.26	2.14	2.05	1.98	1.93	1.88	1.84	1.80	1.77	1.74	1.72
206	3.89	3.04	2.65	2.42	2.26	2.14	2.05	1.98	1.93	1.88	1.84	1.80	1.77	1.74	1.72
207	3.89	3.04	2.65	2.42	2.26	2.14	2.05	1.98	1.93	1.88	1.84	1.80	1.77	1.74	1.71
208	3.89	3.04	2.65	2.42	2.26	2.14	2.05	1.98	1.93	1.88	1.83	1.80	1.77	1.74	1.71
209	3.89	3.04	2.65	2.41	2.26	2.14	2.05	1.98	1.92	1.88	1.83	1.80	1.77	1.74	1.71
210	3.89	3.04	2.65	2.41	2.26	2.14	2.05	1.98	1.92	1.88	1.83	1.80	1.77	1.74	1.71
211	3.89	3.04	2.65	2.41	2.26	2.14	2.05	1.98	1.92	1.88	1.83	1.80	1.77	1.74	1.71
212	3.89	3.04	2.65	2.41	2.26	2.14	2.05	1.98	1.92	1.88	1.83	1.80	1.77	1.74	1.71
213	3.89	3.04	2.65	2.41	2.26	2.14	2.05	1.98	1.92	1.88	1.83	1.80	1.77	1.74	1.71
214	3.89	3.04	2.65	2.41	2.26	2.14	2.05	1.98	1.92	1.88	1.83	1.80	1.77	1.74	1.71
215	3.89	3.04	2.65	2.41	2.26	2.14	2.05	1.98	1.92	1.87	1.83	1.80	1.77	1.74	1.71
216	3.88	3.04	2.65	2.41	2.26	2.14	2.05	1.98	1.92	1.87	1.83	1.80	1.77	1.74	1.71
217	3.88	3.04	2.65	2.41	2.26	2.14	2.05	1.98	1.92	1.87	1.83	1.80	1.77	1.74	1.71
218	3.88	3.04	2.65	2.41	2.26	2.14	2.05	1.98	1.92	1.87	1.83	1.80	1.77	1.74	1.71
219	3.88	3.04	2.65	2.41	2.26	2.14	2.05	1.98	1.92	1.87	1.83	1.80	1.77	1.74	1.71
220	3.88	3.04	2.65	2.41	2.26	2.14	2.05	1.98	1.92	1.87	1.83	1.80	1.76	1.74	1.71
221	3.88	3.04	2.65	2.41	2.25	2.14	2.05	1.98	1.92	1.87	1.83	1.80	1.76	1.74	1.71
222	3.88	3.04	2.65	2.41	2.25	2.14	2.05	1.98	1.92	1.87	1.83	1.80	1.76	1.74	1.71
223	3.88	3.04	2.65	2.41	2.25	2.14	2.05	1.98	1.92	1.87	1.83	1.80	1.76	1.74	1.71
224	3.88	3.04	2.64	2.41	2.25	2.14	2.05	1.98	1.92	1.87	1.83	1.80	1.76	1.74	1.71
225	3.88	3.04	2.64	2.41	2.25	2.14	2.05	1.98	1.92	1.87	1.83	1.80	1.76	1.74	1.71

- 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.



UIN SUSKA RIAU

KEMENTERIAN AGAMA  
FAKULTAS EKONOMI DAN ILMU SOSIAL  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SULTAN SYARIF KASIM RIAU

كلية العلوم الاقتصادية والاجتماعية

FACULTY OF ECONOMICS AND SOCIAL SCIENCES

Jl. H.R. Soebrantas No. 155 KM. 15 Simpang Baru Panam Pekanbaru 28293 PO. Box 1004 Telp. 0761-562051  
Fax. 0761-562052 Web. www.uin-suska.ac.id, E-mail: fekonsos@uin-suska.ac.id

Nomor : Un.04/F.VII/PP.00.9/2900/2019  
Sifat : Biasa  
Lampiran : -  
Hal : **Izin Riset**

Pekanbaru, 16 April 2019 M  
10 Sya'ban 1440 H

Kepada  
Yth. Pimpinan  
PT. Padasa Enam Utama  
Kaliana Satu Kabun  
Kabupaten Rokan Hulu  
di Tempat

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

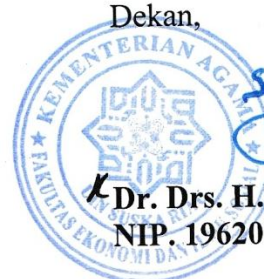
Dengan hormat, disampaikan bahwa salah seorang Mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau :

Nama : Faizah Leriaan  
NIM. : 11471204968  
Jurusan : Manajemen  
Semester : X (Sepuluh)

bermaksud mengadakan **Riset** dalam rangka penulisan skripsi yang berjudul: **"Pengaruh Lingkungan Kerja dan Beban Kerja terhadap Produktivitas Karyawan PT. Padasa Enam Utama Kaliana Satu Kabun Kabupaten Rokan Hulu"** Untuk itu kami mohon kiranya Saudara berkenan memberikan bantuan yang diperlukan kepada mahasiswa tersebut.

Demikianlah, atas bantuan dan kerjasama Saudara diucapkan terima kasih.

Dekan,



Dr. Drs. H. Muh. Said HM, M.Ag, MM  
NIP. 19620512 198903 1 003









## RIWAYAT HIDUP PENULIS

Faizah Larian merupakan anak ketiga dari tiga bersaudara dari pasangan ayahanda Naspian dan ibunda Lena Gusti, Spd. Penulis dilahirkan di Beringin Taluk pada tanggal 8 Juli 1996. Penulis menamatkan sekolah dasar di SDN 006 Pasar Taluk tahun 2008, menyelesaikan pendidikan menengah di Pondok Pesantren KH Ahmad Dahlan Taluk Kuantan pada tahun 2011 dan MAN Taluk Kuantan pada tahun 2014. Penulis melanjutkan pendidikan ke Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau di Kota Pekanbaru pada tahun 2014 dengan pilihan program studi Manajemen S1. Penulis mengikuti Kuliah Kerja Nyata (KKN) di Seberang Taluk Hilir, Kecamatan Kuantan Tengah Kabupaten Kuantan Singingi pada bulan Juli 2017 sampai Agustus 2017. Penulis menyelesaikan tugas akhir dengan melakukan penelitian di PT. Padasa Enam Utama Kalianta Satu Kabun Kabupaten Rohul dengan judul skripsi “Pengaruh Lingkungan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan.