

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.

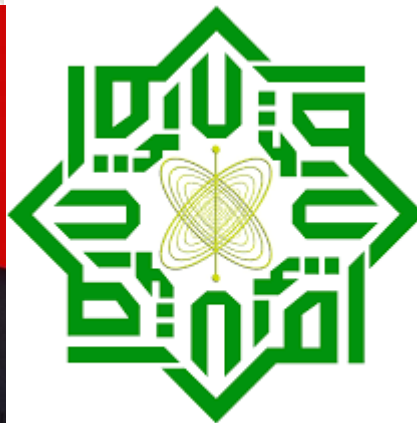
**PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP
PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN BAGIAN PROSES PADA PT
CITRA RIAU SARANA KECAMATAN LOGAS TANAH DARAT
KABUPATEN KUANTAN SINGINGI**

SKRIPSI

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

Oleh :

DIKA WILIANDRO
NIM : 11671102671



UIN SUSKA RIAU

UIN SUSKA RIAU

JURUSAN MANAJEMEN S1

FAKULTAS EKONOMI DAN ILMU SOSIAL

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SULTAN SYARIF KASIM RIAU

2020



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 : DIKA WILIANDRO
NIM : 11671102671
KONSENTRASI : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
PRODI : S1 MANAJEMEN
FAKULTAS : EKONOMI DAN ILMU SOSIAL
SEMESTER : VIII (DELAPAN)
JUDUL : PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN BAGIAN PROSES PADA PT CITRA RIAU SARANA KECAMATAN LOGAS TANAH DARAT KABUPATEN KUANTAN SINGINGI

**DISETUJUI OLEH,
DOSEN PEMBIMBING**

Dr. Mulia Sosiady SE, MM. Ak
NIP. 19761217 200901 1 014

MENGETAHUI,

DEKAN



Dr. Drs. H. Muhi. Sa'id HM, M.Ag, MM
NIP. 19260512 198903 1 003

KETUA PRODI

Fakhurrozi, SE, MM
NIP. 19670725 200003 1 002



LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI

NAMA : DIKA WILIANDRO
NIM : 11671102671
KONSENTRASI : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
PRODI : SI MANAJEMEN
FAKULTAS : EKONOMI DAN ILMU SOSIAL
SEMESTER : VIII (DELAPAN)
JUDUL : PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN BAGIAN PROSES PADA PT CITRA RIAU SARANA KECAMATAN LOGAS TANAH DARAT KABUPATEN KUANTAN SINGINGI
TANGGAL UJIAN : 11 AGUSTUS 2020

**DISETUJUI OLEH,
 KETUA PENGUJI**

Dr. AMRUL MUZAN, S.HI, M.Ag
NIP. 19770227 200312 1 002

MENGETAHUI,

PENGUJI I

AINEK MARDIAH, SE, MM
NIP. 19781203 200604 2 001

PENGUJI II

ULFIAH NOVITA, SE, M.Si
NIK. 130717061

- 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.

ABSTRAK

Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Proses Pada PT. Citra Riau Sarana Kecamatan Logas Tanah Darat Kabupaten Kuantan Singingi

Oleh:

Dika Wiliandro
11671102671

Tujuan Penelitian Ini Adalah Untuk Mengetahui Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja baik secara parsial dan simultan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Proses Pada PT. Citra Riau Sarana Kecamatan Logas Tanah Darat Kabupaten Kuantan Singingi. Populasi dan sampel pada penelitian ini adalah seluruh karyawan Karyawan Bagian Proses Pada PT. Citra Riau Sarana Kecamatan Logas Tanah Darat Kabupaten Kuantan Singingi yang berjumlah 50 orang. Ketentuan analisis data dalam penelitian ini adalah kuantitatif dengan menggunakan metode regresi linear berganda dan data tersebut dianalisis dengan menggunakan program SPSS V.23. Berdasarkan hasil peneltian ini menunjukkan bahwa Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Berpengaruh secara Parsial Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Karyawan Bagian Proses Pada PT. Citra Riau Sarana Kecamatan Logas Tanah Darat Kabupaten Kuantan Singingi. Secara simultan Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen Produktivitas Kerja Karyawan Karyawan Bagian Proses Pada PT. Citra Riau Sarana Kecamatan Logas Tanah Darat Kabupaten Kuantan Singingi. Nilai R Square sebesar 0,673 atau 67,3% berarti variabel Produktivitas Kerja Karyawan dipengaruhi oleh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja sementara sisanya 32,7% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak digunakan pada penelitian ini.

Kata Kunci : Disiplin Kerja, Motivasi Kerja dan Produktivitas Kerja



KATA PENGANTAR

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Alhamdulillahirabbil'alamin, puji syukur penulis ucapkan kehadirat Allah SWT karena berkat rahmat dan karunia-Nya kepada penulis serta shalawat dan salam semoga senantiasa tercurahkan kepada Nabi Muhammad SAW, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi dengan judul "**PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN BAGIAN PROSES PADA PT CITRA RIAU SARANA KECAMATAN LOGAS TANAH DARAT KABUPATEN KUANTAN SINGINGI**". Skripsi ini diajukan untuk memenuhi persyaratan akademis dalam menyelesaikan program studi S1 Manajemen untuk memperoleh gelar Sarjana Ekonomi pada Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.

Melalui proses bimbingan dan pengarahan yang disumbangkan oleh orang-orang yang berpengalaman, motivasi serta do'a orang-orang yang berada disekeliling penulis sehingga penulisan ini dapat diselesaikan dengan penuh keadaran.

Sesungguhnya skripsi ini telah disusun sesempurna mungkin. Namun menyadari bahwa didalamnya masih terdapat kekurangan dan kelemahan berbagai aspek. Oleh karena itu, dengan lapang dada penulis berharap dan menerima sumbangan masukan pemikiran dari semua pihak demi kesempurnaannya skripsi



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.

Dalam menyelesaikan skripsi ini penulis mendapat dukungan dan juga menerima bantuan dari berbagai pihak yang telah memberikan uluran tangan dan kemurahan hati kepada penulis. Untuk itu secara khusus penulis mengucapkan terima kasih yang setulus-tulusnya kepada :

1. Bapak Prof. Dr. H. Akhmad Mujahidin, S.Ag, M.Ag selaku Rektor Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
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. Ibu Prof. Dr. Leny Nofianti, MS,SE, M.Si, Ak, CA selaku Wakil Dekan I Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
4. Ibu Dr. Julina, SE, M.Si selaku Wakil Dekan II Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
5. Bapak Dr. Amrul Muzan, S.HI, MA selaku Wakil Dekan III Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
6. Bapak Fakhrurrozi SE, MM selaku ketua jurusan S1 Manajemen Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
7. Ibu Astuti Meflinda, SE, MM selaku Sekretaris Jurusan S1 Manajemen Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
8. Bapak Dr. Mulia Sosiady, SE, MM.Ak sebagai pembimbing skripsi yang telah memberikan arahan serta motivasi dan nasehat yang sangat berharga kepada penulis mulai dari proposal hingga penyusunan skripsi selesai.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

9. Ibu Dr. Mahyarni, SE, MM dan Ibu Ainun Mardiah, SE, MM selaku Penasehat Akademik yang telah memberikan bimbingan kepada penulis selama masa perkuliahan di Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
10. Bapak/Ibu Dosen dan Karyawan Tata Usaha Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
11. Bapak Manajer beserta seluruh karyawan bagian proses PT Citra Riau Sarana Kecamatan Logas Tanah Darat Kabupaten Kuantan Singingi yang banyak membantu penulis selama melakukan penelitian ini.
12. Terima kasih kepada kedua orang tua saya tercinta Bapak Efriadi dan Ibu Ernita atas segala do'a yang tak pernah henti-hentinya selama ini, yang telah bersusah payah berjuang membanting tulang, memeras keringat untuk membesarkan dan membiayai pendidikan saya sampai selesai kuliah. Semoga Bapak dan Ibu selalu dalam naungan ridho Allah SWT dan untuk Adik tersayang Serly Anggraini yang selalu menjadi penyemangat dan yang selalu memberi pertolongan selama ini.
13. Terima kasih kepada teman seperjuangan Nur Hadi, Ryan, Iqrok, Yahzil, dan Ayi yang selalu ada dalam proses pembuatan skripsi ini, yang selalu membantu dan meluangkan waktu demi selesainya skripsi ini.
14. Seluruh teman-teman lokal D S1 Manajemen angkatan 2016 dan teman-teman Konsentrasi Manajemen Sumber Daya Manusia Lokal A angkatan 2016. Terimakasih atas kebersamaannya selama perkuliahan dan dukungan kepada penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.

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.

15. Seluruh teman – teman KKN Desa Teratak Rendah 2019 yang selalu memberikan semangat dan motivasi kepada penulis.

16. Seluruh pihak yang telah membantu penulis dalam penulisa skripsi ini yang tidak dapat penulis sebutkan satu-persatu, terimakasih untuk segala dukungan, kebaikan dan bantuan semuanya kepada penulis.

Semoga segala bantuan, dukungan dan bimbingan yang telah diberikan kepada penulis menjadi nilai ibadah dan diberikan balasan yang berlipat ganda oleh Allah SWT.

Akhir kata penulis ucapkan terima kasih dan penulis berharap semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi seluruh pembaca maupun untuk penelitian selanjutnya. *Aamiin ya rabbal'alamin.*

Wassalamu'alaikum Wr. WB

Pekanbaru, 27 Juli 2020
Penulis.

DIKA WILIANDRO

UIN SUSKA RIAU



DAFTAR ISI

| | |
|---|-------------|
| ABSTRAK | i |
| KATA PENGANTAR..... | ii |
| DAFTAR ISI..... | vi |
| DAFTAR TABEL..... | viii |
| DAFTAR GAMBAR..... | ix |
| BAB I PENDAHULUAN | |
| 1.1 Latar Belakang Masalah | 1 |
| 1.2 Rumusan Masalah..... | 6 |
| 1.3 Tujuan Penelitian | 7 |
| 1.4 Manfaat Penelitian | 7 |
| 1.5 Sistematika Penulisan | 8 |
| BAB II TELAAH PUSTAKA | |
| 2.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia..... | 10 |
| 2.2 Produktivitas Kerja | 13 |
| 2.3 Disiplin Kerja..... | 17 |
| 2.4 Motivasi Kerja | 23 |
| 2.5 Pandangan Islam | 29 |
| 2.6 Penelitian Terdahulu | 36 |
| 2.7 Kerangka Pemikiran | 38 |
| 2.8 Hipotesis | 39 |
| 2.9 Definisi Konsep Operasional Variabel Penelitian | 42 |
| BAB III METODE PENELITIAN | |
| 3.1 Waktu Dan Lokasi Penelitian | 43 |
| 3.2 Jenis Dan Sumber Data..... | 43 |
| 3.3 Teknik Pengumpulan Data..... | 44 |
| 3.4 Populasi dan Sampel..... | 45 |
| 3.5 Analisis Data..... | 45 |
| 3.6 Uji Kualitas Data | 46 |

- 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.

| | | |
|--|--|----|
| 3.7 | Uji Asumsi Klasik..... | 47 |
| 3.8 | Analisis Regresi Berganda..... | 49 |
| 3.9 | Hipotesis | 50 |
| BAB IV GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN | | |
| 4.1 | Sejarah Singkat Perusahaan | 52 |
| 4.2 | Visi dan Misi..... | 53 |
| 4.3 | Struktur Organisasi | 53 |
| 4.4 | Job Deskripsi..... | 55 |
| BAB V HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN | | |
| 5.1 | Karakteristik Responden..... | 64 |
| 5.2 | Deskripsi Variabel Penelitian | 66 |
| 5.3 | Uji Kualitas Instrumen Penelitian..... | 73 |
| 5.4 | Uji Normalitas | 78 |
| 5.5 | Uji Asumsi Klasik..... | 78 |
| 5.6 | Analisis Data Penelitian..... | 82 |
| 5.7 | Pembahasan | 87 |
| BAB VI KESIMPULAN DAN SARAN | | |
| 6.1 | Kesimpulan | 91 |
| 6.2 | Saran | 92 |

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR RIWAYAT HIDUP



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 TABEL

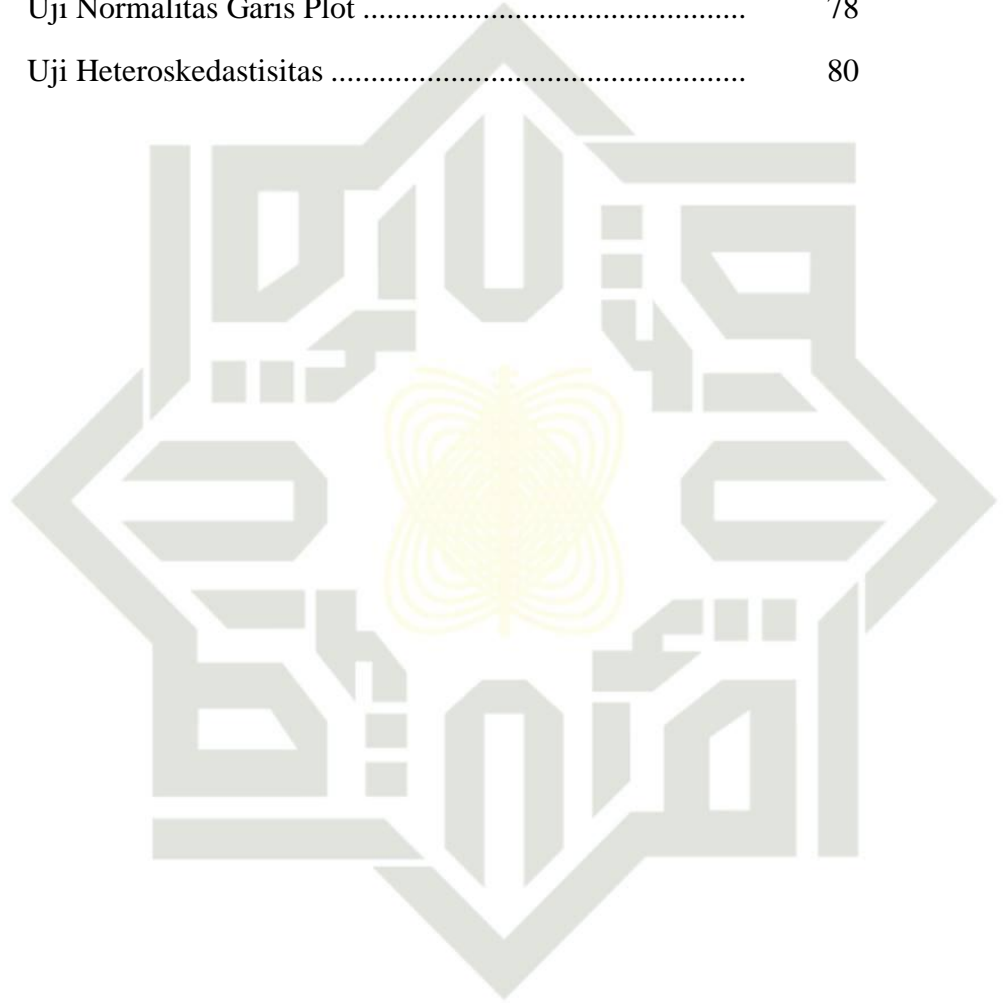
| | | |
|-------------------|---|----|
| Tabel 1.1 | Data Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Proses Pada PT. Citra Riau Sarana Kecamatan Logas Tanah Darat Kabupaten Kuantan Singingi Tahun 2015-2019 | 2 |
| Tabel 1.2 | Tingkat Kehadiran Karyawan PT. Citra Riau Sarana Tahun 2015-2019..... | 4 |
| Tabel 1.3 | Data Target Produksi Dan Realisasi Produksi Karyawan Bagian Proses PT. Citra Riau Sarana 2015-2019..... | 5 |
| Tabel 5.1 | Responden Berdasarkan Jenis Kelamin..... | 64 |
| Tabel 5.2 | Jumlah Responden Berdasarkan Tingkat Usia | 65 |
| Tabel 5.3 | Responden Menurut Tingkat Pendidikan | 65 |
| Tabel 5.4 | Jumlah Responden Berdasarkan Lama Bekerja | 66 |
| Tabel 5.5 | Rekapitulasi Tanggapan Responden Variabel Disiplin Kerja(X1)..... | 67 |
| Tabel 5.6 | Rekapitulasi Tanggapan Responden Variabel Motivasi Kerja(X2)..... | 69 |
| Tabel 5.7 | Rekapitulasi Tanggapan Responden Variabel Produktivitas Kerja (Y) | 71 |
| Tabel 5.8 | Uji Validitas Disiplin Kerja..... | 74 |
| Tabel 5.9 | Uji Validitas Motivasi kerja | 75 |
| Tabel 5.10 | Uji Validitas Produktivitas Kerja | 76 |
| Tabel 5.11 | Rekapitulasi Uji Reliabilitas..... | 77 |
| Tabel 5.12 | Rekapitulasi Uji Multikolinearitas | 79 |
| Tabel 5.13 | Rekapitulasi Uji Heteroskedastisitas | 80 |
| Tabel 5.14 | Rekapitulasi Uji Autokorelasi | 81 |
| Tabel 5.15 | Nilai Koefisien Regresi | 82 |
| Tabel 5.16 | Hasil Uji Hipotesis Secara Parsial (Uji t)..... | 83 |
| Tabel 5.17 | Hasil Uji Hipotesis Secara Simultan (Uji F) | 85 |
| Tabel 5.18 | Hasil Pengujian Koefisien Determinasi (R^2)..... | 87 |

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 GAMBAR

| | | |
|-------------------|---|----|
| Gambar 2.1 | Kerangka Berpikir Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Proses Pada PT. Citra Riau Sarana Kecamatan Logas Tanah Darat Kabupaten Kuantan Singingi..... | 38 |
| Gambar 5.1 | Uji Normalitas Garis Plot | 78 |
| Gambar 5.2 | Uji Heteroskedastisitas | 80 |



UIN SUSKA RIAU

BAB I PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Pada umumnya setiap perusahaan yang didirikan bertujuan untuk kelangsungan hidup dan mencapai keuntungan yang diharapkan dimasa mendatang. Mempertahankan kelangsungan hidup perusahaan berarti juga memperhatikan dan berusaha menjamin serta mempertahankan tenaga kerja yang bekerja.

Salah satu faktor penentu keberhasilan suatu usaha adalah tenaga kerja. Oleh karena itu perlu dilakukan perencanaan sumber daya manusia secara baik. Kualitas sumber daya manusia ini sanggup menunjang dan memuaskan keinginan karyawan maupun perusahaan. Faktor – faktor yang dapat digunakan untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan diantaranya disiplin kerja dan motivasi kerja.

Disiplin kerja dan Motivasi kerja karyawan erat kaitannya dengan produktivitas. Jika karyawan tidak diberikan motivasi, dan disiplin yang baik maka produktivitas dapat menurun. Pada tingkat perusahaan pengukuran produktivitas terutama digunakan sebagai sarana. manajemen untuk menganalisa dan mendorong keefektifan kerja, karena produktivitas merupakan perbandingan hasil yang dicapai dengan keseluruhan sumber daya sebagai masukan yang digunakan per satuan waktu.

Menurut **Sutrisno (2016:104)**, produktivitas kerja merupakan hal yang sangat penting bagi karyawan yang ada diperusahaan, dengan adanya

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

produktivitas kerja diharapkan pekerjaan akan terlaksana dengan secara efisien dan efekti sehingga ini semua akhirnya sangat diperlukan dalam pencapaian tujuan yang sudah ditetapkan.

Menurut **Ravianto** dalam (**Edy Sutrisno, 2015:120**) produktivitas dipengaruhi oleh beberapa faktor baik yang berhubungan dengan tenaga kerja itu sendiri maupun faktor lain, seperti tingkat pendidikan, keterampilan, disiplin, sikap dan etika, motivasi, gizi dan kesehatan, tingkat penghasilan, jaminan sosial, lingkungan kerja, iklim kerja, teknologi, sarana produkti, manajemen dan produksi.

Berdasarkan pada pendapat ahli tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa faktor motivasi dan disiplin kerja karyawan merupakan faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan.

Untuk lebih jelasnya kita dapat melihat data produktivitas kerja karyawan pada tabel dibawah ini.

Tabel 1.1 Data Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Proses Pada PT. Citra Riau Sarana Kecamatan Logas Tanah Darat Kabupaten Kuantan Singingi Tahun 2015-2019.

| Tahun | Jumlah Karyawan | Target Produksi Pertahun (Ton) | Realisasi Produksi Pertahun (Ton) | Produktivitas | Tingkat Produktivitas |
|-------|-----------------|--------------------------------|-----------------------------------|---------------|-----------------------|
| 2015 | 39 | 180.000 | 186.853 | 103,81% | 4.791,1 |
| 2016 | 45 | 268.750 | 186.246 | 69,30% | 4.138,8 |
| 2017 | 46 | 196.500 | 153. 851 | 78,29% | 3.344,5 |
| 2018 | 46 | 195.000 | 186.391 | 95,58% | 4.051,9 |
| 2019 | 50 | 200.000 | 94.138 | 47,07% | 1.882,7 |

Sumber : PT Citra Riau Sarana 2020

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa produktivitas karyaawaan mengalami fluktuasi dan tidak sesuai target hanya tahun 2015 saja target tercapai. Pada tahun 2013 jumlah karyawan 39 dengan target produksi



180.000 dan realisasi melebihi target sebesar 186.853. Pada tahun 2016 jumlah karyawan 45 dengan target produksi 268.750 dan realisasinya sebesar 186.246. Pada tahun 2017 jumlah karyawan 46 dengan target produksi 196.500 dan realisasinya sebesar 153.851. Pada tahun 2018 jumlah karyawan 46 dengan target produksi 195.000 dan realisasinya sebesar 186.391. Pada tahun 2019 jumlah karyawan 50 dengan target produksi 200.000 dan realisasinya sebesar 94.138. Dengan menilati tabel 1.1 dapat disimpulkan bahwa hasil produktivitas kerja karyawan pada PT Citra Riau Sarana Kecamatan Logas tanah Darat Kabupaten Kuantan Singingi dalam lima tahun terakhir belum maksimal dan masih mengalami penurunan terutama ditahun 2019. Terjadinya penurunan produktivitas kerja secara fluktuasi ini disebabkan oleh faktor tingkat disiplin karyawan menurun serta minimnya motivasi karyawan dalam bekerja untuk mencapai tujuan serta target produktivitas yang di inginkan.

Dermawan (2013:41) mendefinisikan disiplin kerja sebagai suatu sikap, tingkah laku, dan perbuatan yang sesuai peraturan dari organisasi dalam bentuk tertulis maupun tidak. Dengan adanya disiplin kerja dari pada karyawan maka produktivitas akan meningkat. Namun, apabila disiplin kerja karyawan kurang baik maka produktivitas akan menurun. Berikut ini adalah tabel absensi karyawan bagian proses pada PT. Citra Riau Sarana Kecamatan Logas Tanah Darat Kabupaten Kuantan Singingi.

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 1.2 Tingkat Kehadiran Karyawan PT. Citra Riau Sarana Tahun 2015-2019

| Tahun | Jumlah karyawan | Absensi Karyawan (Tahun) | | | Jumlah absensi pertahun (Orang) |
|-------|-----------------|--------------------------|----|----|---------------------------------|
| | | I | S | A | |
| 2015 | 39 | 12 | 15 | - | 27 |
| 2016 | 45 | 46 | 10 | 11 | 67 |
| 2017 | 46 | 34 | 12 | 9 | 55 |
| 2018 | 46 | 20 | 14 | 8 | 42 |
| 2019 | 50 | 26 | 25 | 10 | 61 |

Sumber : PT. Citra Riau Sarana 2020

Pada tabel 1.2 dapat dilihat tingkat absensi karyawan dalam 5 tahun terakhir mengalami fluktuasi, dengan jumlah absensi pada tahun 2015 sebanyak 27 orang, pada tahun 2016 sebanyak 67 orang, pada tahun 2017 sebanyak 55 orang, pada tahun 2018 sebanyak 42 orang, dan pada tahun 2019 sebanyak 61 orang. Tingkat absensi paling tinggi terjadi pada tahun 2016 dan paling rendah tahun 2015.

Hal ini menunjukkan kurangnya kesadaran karyawan dan tanggung jawabnya terhadap pekerjaannya. Tingginya tingkat absensi tersebut memiliki pengaruh yang signifikan terhadap jalannya kegiatan operasional perusahaan. Untuk itu perusahaan harus memperhatikan disiplin kerja karyawan sehingga terciptanya kedisiplinan karyawan yang baik guna tercapainya produktivitas kerja karyawan.

(Sutrisno, 2015:97), menyatakan bahwa produktivitas kerja karyawan dalam suatu perusahaan sangat dipengaruhi oleh disiplin karyawan. Apabila diantara karyawan sudah tidak menghiraukan kedisiplinan kerja, maka dapat dipastikan produktivitas kerja akan menurun. Padahal untuk mendapatkan produktivitas kerja sangat diperlukan kedisiplinan dari karyawan.

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.

Selain disiplin kerja, produktivitas kerja juga dipengaruhi oleh motivasi kerja karyawan. Motivasi pada suatu organisasi atau perusahaan bertujuan untuk mendorong semangat kerja para karyawan agar mau bekerja keras dengan memberikan semua kemampuan dan keterampilan demi tercapainya tujuan organisasi. Rendahnya motivasi kerja karyawan bagian proses PT. Citra Riau Sarana menyebabkan target atau tujuan perusahaan tidak tercapai. Berikut tabel target produksi dan realisasi produksi karyawan bagian proses PT. Citra Riau Sarana.

Tabel 1.3 Data Target Produksi Dan Realisasi Produksi Karyawan Bagian Proses PT. Citra Riau Sarana 2015-2019

| Tahun | Jumlah Karyawan | Target Produksi Pertahun (Ton) | Realisasi Produksi Pertahun (Ton) |
|-------|-----------------|--------------------------------|-----------------------------------|
| 2015 | 39 | 180.000 | 186.853 |
| 2016 | 45 | 268.750 | 186.246 |
| 2017 | 46 | 196.500 | 153.851 |
| 2018 | 46 | 195.000 | 186.391 |
| 2019 | 50 | 200.000 | 94.138 |

Sumber : PT Citra Riau Sarana 2020

Pada tabel 1.3 dapat dilihat dalam 5 tahun terakhir hanya pada tahun 2015 target produksi tercapai dan 4 tahun selanjutnya target produksi tidak tercapai. Dari hasil wawancara penulis dengan beberapa karyawan bagian proses PT Citra Riau Sarana menyebutkan bahwa tidak adanya reward jika target produksi tercapai. Sebelumnya perusahaan memberikan penghargaan kepada karyawan yang hasil kerjanya baik, namun sekarang tidak lagi. Hal inilah yang membuat karyawan tidak termotivasi untuk melaksanakan tugasnya sehingga target produksi tidak tercapai. Dengan motivasi yang tinggi akan menciptakan sebuah komitmen terhadap apa yang menjadi



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.

tanggung jawabnya dalam menyelesaikan pekerjaannya. Ditambah lagi dengan tingginya tingkat absensi yang membuat beban kerja bertambah bagi karyawan yang lain sehingga membuat motivasi kerja berkurang.

Berdasarkan hasil penelitian Rachmawati (2013) dapat disimpulkan bahwa peran manajer dalam memotivasi kerja karyawan dengan memberikan gaji, bonus dan promosi akan mempengaruhi produktivitas kerja karyawan.

Terlihat adanya suatu permasalahan yang di hadapi PT Citra Riau Sarana Kecamatan Logas Tanah Darat Kabupaten Kuantan Singingi yaitu naik turunnya tingkat produktivitas kerja karyawan yang terjadi pada tahun 2015 hingga tahun 2019. Untuk tetap eksis dan mampu menghadapi persaingan yang semakin berat, maka harus dapat meningkatkan produktivitasnya. Pencapaian produktivitas kerja karyawan dipengaruhi faktor disiplin kerja dan motivasi kerja karyawan.

Berdasarkan uraian yang telah penulis kemukakan diatas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Proses Pada PT. Citra Riau Sarana Kecamatan Logas Tanah Darat Kabupaten Kuantan Singingi”**.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan dari latar belakang yang telah diuraikan diatas, maka dapat dirumuskan permasalahan dalam penelitian ini yaitu :

1. Apakah disiplin kerja berpengaruh secara parsial terhadap produktivitas kerja karyawan bagian proses pada PT. Citra Riau Sarana Kecamatan Logas Tanah Darat Kabupaten Kuantan Singingi ?

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

2. Apakah motivasi kerja berpengaruh secara parsial terhadap produktivitas kerja karyawan bagian proses pada PT. Citra Riau Sarana Kecamatan Logas Tanah Darat Kabupaten Kuantan Singingi ?
3. Apakah disiplin kerja dan motivasi kerja berpengaruh secara simultan terhadap produktivitas kerja karyawan bagian proses pada PT. Citra Riau Sarana Kecamatan Logas Tanah Darat Kabupaten Kuantan Singingi.

1.3 Tujuan Penelitian

Dari perumusan masalah yang telah ditetapkan, maka dapat dirumuskan tujuan penelitian sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja secara parsial terhadap produktivitas kerja karyawan bagian proses pada PT. Citra Riau Sarana Kecamatan Logas Tanah Darat Kabupaten Kuantan Singingi.
2. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja secara parsial terhadap produktivitas kerja karyawan bagian proses pada PT. Citra Riau Sarana Kecamatan Logas Tanah Darat Kabupaten Kuantan Singingi.
3. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja secara simultan terhadap produktivitas kerja karyawan bagian proses PT. Citra Riau Sarana Kecamatan Logas Tanah Darat Kabupaten Kuantan Singingi

1.4 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat yang diharapkan dari penelitian ini yaitu :

1. Bagi Peneliti

Menambah pengetahuan, wawasan dan pemahaman mengenai pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja karyawan bagian proses pada



- 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

PT. Citra Riau Sarana Kecamatan Logas Tanah Darat Kabupaten Kuantan Singingi.

2. Bagi Perusahaan

Sebagai bahan masukan dan informasi kepada perusahaan dalam merumuskan kebijakan untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan bagian proses pada PT. Citra Riau Sarana Kecamatan Logas Tanah Darat Kabupaten Kuantan Singingi/

3. Bagi Akademisi

Penelitian ini diharapkan menjadi bahan pembelajaran dan pengaplikasian ilmu pengetahuan dibidang manajemen, khususnya dalam bidang manajemen sumber daya manusia dan dapat menjadi tambahan rujukan bagi peneliti selanjutnya.

1.5 Sistematika Penulisan

Adapun sistematika penulisan ini dibahas dalam 6 bab, dimana pembahasan – pembahasan bab tersebut mempunyai kaitan antara satu dengan yang lain, yaitu :

BAB I : PENDAHULUAN

Bab ini terdiri dari latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian, dan sistematika penulisan.

BAB II : TELAAH PUSTAKA

Bab ini terdiri dari definisi, konsep, teori-teori, referensi yang bersumber dari : buku, review, jurnal, publikasi yang relevan dengan masalah yang diteliti, kajian-kajian terdahulu,



pandangan islam terhadap masalah penelitian, dan kerangka pemikiran.

BAB III : METODE PENELITIAN

Bab ini menguraikan tentang metode penelitian yang meliputi lokasi, waktu penelitian, jenis dan sumber data, populasi dan sampel, teknik analisis data.

BAB IV : GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN

Pada bab ini akan diuraikan sejarah singkat perusahaan, aktivitas perusahaan, struktur organisasi, visi dan misi.

BAB V : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Bab ini menguraikan tentang hasil penelitian yang dilakukan sesuai dengan perumusan masalah, tujuan penelitian, pengujian terhadap Hipotesis dan analisa.

BAB VI : KESIMPULAN DAN SARAN

Bab ini terdiri dari kesimpulan hasil pengujian dan analisis yang dilakukan pada bab v, dan memeberikan saran sesuai dengan hasil analisis.

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 II TELAAH PUSTAKA

2.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) adalah suatu bidang manajemen yang khusus mempelajari hubungan dan peranan manusia dalam organisasi perusahaan. Manajemen SDM merupakan hal-hal yang mencakup tentang pembinaan, penggunaan dan perlindungan sumber daya manusia baik yang berada dalam hubungan kerja maupun yang berusaha sendiri.

Menurut **Handoko (2012:4)** manajemen sumber daya manusia adalah penarikan, seleksi, pengembangan, pemeliharaan, dan penggunaan sumber daya manusia untuk mencapai baik tujuan-tujuan individu maupun organisasi.

Menurut **G.R Terry** yang di alih bahasakan oleh **Sadili Samsudin (2017:18)** manajemen sumber daya manusia adalah suatu proses yang khas, yang terdiri dari tindakan perencanaan, pengorganisasian, penggerakkan, dan pengendalian yang dilakukan untuk menentukan serta mencapai sasaran yang telah ditentukan melalui pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber-sumber daya lainnya.

Sedangkan menurut **Edwin B. Flipppo** yang di alih bahasakan oleh **Malayu Hasibuan (2014:11)** manajemen sumber daya manusia adalah proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengawasan atas fungsi pengadaan, pengembangan, pemberian kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemutusan sumber daya manusia agar tujuan-tujuan individu, organisasi dan masyarakat dapat tercapai.

2.1 Fungsi-fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Malayu Hasibuan (2014:21-23) menyatakan bahwa, fungsi-fungsi manajemen sumber daya manusia ada dua, yakni :

1. Fungsi Manajemen

Fungsi ini terdiri dari :

a. Perencanaan (*Planning*)

Perencanaan mempunyai arti penentuan mengenai program tenaga kerja yang akan mendukung pencapaian tujuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

b. Pengorganisasian (*Organizing*)

Organisasi dibentuk dengan merancang struktur hubungan yang mengaitkan antara pekerjaan, pegawai, dan faktor-faktor fisik sehingga dapat terjalin kerjasama satu dengan yang lainnya.

c. Pengarahan (*Directing*)

Pengarahan terdiri dari fungsi *staffing* dan *leading*. Fungsi *staffing* adalah menempatkan orang-orang dalam struktur organisasi, sedangkan fungsi *leading* dilakukan pengarahan sumber daya manusia agar Pegawai bekerja sesuai dengan tujuan yang ditetapkan.

d. Pengawasan (*controlling*)

Fungsi manajerial yang mengatur aktifitas-aktifitas agar sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan organisasi sesuai dengan tujuan yang ingin dicapai, bila terjadi penyimpangan dapat diketahui dan segera dilakukan perbaikan.

2. Fungsi Operasional

Fungsi ini terdiri dari:

a. Pengadaan (*Procurement*)

Memperoleh sejumlah tenaga kerja yang dibutuhkan perusahaan, terutama yang berhubungan dengan penentuan kebutuhan tenaga kerja, penarikan, seleksi, orientasi dan penempatan.

b. Pengembangan (*Development*)

Meningkatkan keahlian Pegawai melalui melalui program pendidikan dan latihanyang tepat agar pegawai dapat melakukan tugasnya dengan baik. Aktivitas ini penting dan akan terus berkembang karena adanya perubahan teknologi, penyesuaian dan meningkatnya kesulitan tugas manajer.

c. Kompensasi (*Compensation*)

Fungsi kompensasi diartikan sebagai untuk memberikan balas jasa atau imbalan yang memadai kepada pegawai sesuai dengan kontribusi yang telah disumbangkan kepada perusahaan atau organisasi.

d. Integrasi (*Integration*)

Usaha untuk menyelaraskan kepentingan individu, organisasi, perusahaan, maupun masyarakat, oleh sebab itu harus dipahami sikap prinsip-prinsip pegawai.

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.

e. Pemeliharaan (*Maintenance*)

Fungsi keempat telah dijalankan dengan baik, maka diharapkan organisasi atau perusahaan mendapat pegawai yang baik. Fungsi pemeliharaan adalah dengan memelihara sikap-sikap pegawai yang menguntungkan perusahaan.

f. Pemutusan Hubungan Kerja (*Separation*)

Fungsi operasional ini adalah tanggung jawab perusahaan untuk mengembalikan pegawainya ke lingkungan masyarakat dalam keadaan sebaik mungkin, bila organisasi atau perusahaan mengadakan pemutusan hubungan kerja.

2.2 Produktivitas Kerja

2.2.1 Pengertian Produktivitas Kerja

Produksi adalah sesuatu yang dihasilkan oleh suatu perusahaan baik berbentuk barang (*goods*) maupun jasa (*services*) dalam suatu periode waktu yang selanjutnya dihitung sebagai nilai tambah bagi perusahaan.

Jika ditelaah lebih lanjut, pengertian produksi dapat ditinjau dari dua sudut, yaitu:

1. Pengertian produksi dalam arti sempit, yaitu mengubah bentuk barang menjadi barang baru, ini menimbulkan form utility.
2. Pengertian produksi dalam arti luas, yaitu usaha yang menimbulkan kegunaan karena place, time, dan possession.

Kemampuan suatu organisasi dalam menghasilkan produktivitas yang tinggi artinya memperlihatkan kemampuan manajer bagian produksi

dalam mengkoordinasikan seluruh elemen yang ada dalam usaha mendukung terbentuknya produktivitas, dan produktivitas yang baik adalah yang memiliki nilai jual pasar.

Sutrisno (2012:100), “Mengemukakan bahwa produktivitas kerja merupakan sikap mental yang selalu mencari perbaikan terhadap apa yang telah ada.

Menurut **Sinungan (2014:17)** mengemukakan bahwa produktivitas adalah suatu konsep yang bersifat universal yang bertujuan untuk menyediakan lebih banyak batang dan jasa yang akan digunakan oleh banyak manusia, dengan menggunakan sumber-sumber riil yang semakin sedikit.

Ardana, dkk (2012:270) menyatakan produktivitas sebagai perbandingan antara hasil yang dicapai dengan keseluruhan daya atau faktor produksi yang dipergunakan.

Menurut **Kusriyanto (2010:2)** “Produktivitas adalah perbandingan antara hasil yang dicapai dengan peran serta tenaga kerja persatuan waktu”.

Komarudin (dalam **Ardana, 2012:12**) menyatakan produktivitas adalah kemampuan untuk menghasilkan barang atau jasa yang biasanya dihitung per jam, per bulan, per mesin, dan per faktor produksi lainnya.

Hasibuan (2014:41) mengemukakan produktivitas kerja merupakan perbandingan antara input dengan output. Bila efisiensi mengalami peningkatan maka produktivitas akan meningkat.

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.

Menurut **John Soeprihanto** dalam **Triton PB (2010:80)** :
 Produktivitas dapat diartikan sebagai perbandingan antara hasil-hasil yang dicapai dengan keseluruhan sumber daya yang dipergunakan atau perbandingan jumlah produksi (*output*) dengan sumber daya yang digunakan (*input*).

Menurut **Sondang P. Siagian (2011:187)** Produktivitas pada dasarnya mencakup sikap mental yang selalu mempunyai pandangan bahwa kehidupan hari harus lebih baik dari kemarin dan hari esok harus lebih baik dari hari ini, cara kerja kemarin dan hasil yang dicapai besok juga harus lebih baik atau banyak diperoleh hari ini.

2.2.2 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Produktivitas

Menurut **Sutrisno (2015:103)** ada beberapa faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja, yaitu :

1. Pelatihan

Latihan kerja dimaksudkan untuk melengkapi karyawan dengan keterampilan dan 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 mempunyai hubungan yang erat dengan produktivitas kerja karyawan.

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

3. Hubungan antara atasan dan bawahan

Hubungan atasan dan bawahan akan mempengaruhi kegiatan yang dilakukan sehari-hari. Bagaimana pandangan atasan terhadap karyawan, sejauh mana karyawan diikutsertakan dalam penentuan tujuan.

2.2.3 Indikator Produktivitas kerja

Menurut **Sutrisno(2015:104-105)** diperlukan suatu indikator yaitu sebagai berikut:

a) Kemampuan

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

b) Meningkatkan hasil yang dicapai

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

c) Semangat kerja

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

d) Pengembangan diri

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

e) Mutu

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

f) Efisiensi

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

2.3 Disiplin Kerja

2.3.1 Pengertian Disiplin Kerja

Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran 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.



kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma social yang berlaku. Sebagai contoh, beberapa karyawan terbiasa terlambat untuk bekerja, mengabaikan prosedur keselamatan, melalaikan pekerjaan detail yang diperlukan untuk pekerjaan mereka, atau terlibat dalam tindakan yang tidak pantas. Disiplin karyawan memerlukan alat komunikasi, terutama pada peringatan yang bersifat spesifik terhadap karyawan yang tidak mau berubah sifat dan perilakunya. Penegakkan disiplin karyawan biasanya dilakukan oleh penyelia. Sedangkan kesadaran adalah sikap seseorang yang secara sukarela mentaati semua peraturan dan sadar akan tugas atau tanggung jawabnya. Sehingga seorang karyawan yang dikatakan memiliki disiplin kerja yang tinggi jika yang bersangkutan konsekuen, konsisten, taat asas, bertanggung jawab atas tugas yang diamanahkan kepadanya.

Disiplin kerja menurut **Sastrohadiwiryo (2013:291)** adalah suatu sikap menghormati, menghargai, patuh, dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksinya apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya.

Darmawan (2013:41) mendefinisikan disiplin kerja sebagai suatu sikap, tingkah laku, dan perbuatan yang sesuai peraturan dari organisasi dalam bentuk tertulis maupun tidak.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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



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.

Mangkunegara (2013:239) menambahkan disiplin merupakan ukuran aktivitas organisasi untuk memanfaatkan semua sumbangan atau kemampuan yang ada secara optimal untuk mencapai tujuan, dengan mentaati segala peraturan yang telah ditetapkan.

Handoko (2011:209) Disiplin diartikan dimana seseorang karyawan harus patuh pada aturan atau ketepatan organisasi agar mendisiplinkan diri secara profesional seperti absen kehadiran, tidak apatis atau kelesuan dalam pekerjaan.

Disiplin menurut **Veithzal Rivai (2011:825)** adalah suatu alat yang dipergunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang dalam memenuhi segala peraturan perusahaan.

Singodimenjo dalam **Edy Sutrisno (2016:86)** mendefinisikan disiplin sebagai sikap keadaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan mentaati norma-norma peraturan yang berlaku disekitarnya.

Hasibuan (2013:193) menyatakan bahwa disiplin adalah kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan-peraturan dan norma-norma sosial yang berlaku.

Keith Davis dalam **Mangkunegara (2013:129)** disiplin adalah sebagai pelaksanaan manajemen untuk memperteguh pedoman-pedoman organisasi.



2.3.2 Faktor-faktor yang mempengaruhi Disiplin Kerja

Disiplin kerja pada suatu perusahaan dimana karyawan patuh dan taat terhadap peraturan, perintah dan norma social yang berlaku. Banyak faktor-faktor yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan di suatu perusahaan. Hasibuan (2012:194) menggunakan faktor-faktor yang mempengaruhi tingkat disiplin kerja karyawan diantaranya :

1. Tujuan dan Kemampuan

Tujuan dan kemampuan ikut mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan. Tingkat akan dicapai harus jelas dan ditetapkan setara ideal serta cukup menantang bagi kemampuan karyawan.

2. Teladan Pimpinan

Teladan pimpinan sangat berperan dalam menentukan tingkat kedisiplinan karyawan, karena pemimpin dijadikan teladan dan panutan oleh para bawahannya. Dengan teladan pimpinan yang baik, kedisiplinan bawahan pun akan ikut baik. Sebaliknya jika teladan pimpinan kurang baik maka para bawahan pun akan kurang disiplin.

3. Balas Jasa

Balas jasa (gaji dan kesejahteraan) ikut mempengaruhi tingkat disiplin karyawan. Karena balas jasa akan memberikan semangat dan kepuasan terhadap perusahaan atau pekerjaannya. Kedisiplinan karyawan tidak mungkin baik apabila balas jasa yang mereka terima kurang memuaskan untuk memenuhi kebutuhan hidupnya bersama keluarga, begitupun sebaliknya jika balas jasa yang diberikan karyawan

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim 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.



memuaskan layak dan adil besar kemungkinan kedisiplinan karyawan dapat berjalan dengan baik.

4. Keadilan

Keadilan ikut mendorong terwujudnya kedisiplinan karyawan. Karena keadilan yang dijadikan dasar kebijaksanaan dalam pemberian balas jasa atau hukuman akan memicu terciptanya kedisiplinan yang baik. Manajer yang cakap dalam memimpin selalu berusaha bersikap adil terhadap semua bawahannya. Dengan keadilan yang baik, akan tercipta kedisiplinan yang baik pula. Jadi, keadilan harus diterapkan dengan baik pada perusahaan supaya kedisiplinan karyawan meningkat.

5. Pengawasan melekat

Waskat (pengawasan melekat) adalah tindakan nyata paling efektif dalam mewujudkan kedisiplinan karyawan perusahaan. Dengan waskat, atasan secara langsung dapat mengetahui kemampuan dan kedisiplinan setiap individu bawahannya, sehingga kondisi setiap bawahan dinilai objektif. Jadi, waskat menuntut adanya kebersamaan aktif antara atasan dan bawahan dalam mencapai tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat. Dengan kebersamaan aktif itulah, maka dapat terwujud kerjasama yang baik dan harmonis dalam perusahaan yang mendukung terbinanya kedisiplinan karyawan yang baik.

6. Sanksi Hukuman

Sanksi hukuman berperan dalam memelihara kedisiplinan karyawan. Berat ringannya sanksi hukuman yang diterapkan akan

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.

mempengaruhi baik buruknya kedisiplinan karyawan. Sanksi dan hukuman seharusnya tidak terlalu ringan atau terlalu berat supaya hukuman itu tetap mendidik karyawan untuk mengubah perilakunya. Sanksi hukum hendaknya cukup wajar untuk setiap tingkatan indisipliner, bersifat mendidik dan menjadi alat motivasi untuk membina kedisiplinan dalam perusahaan.

7. Ketegasan

Ketegasan pimpinan dalam melakukan tindakan akan mempengaruhi kedisiplinan karyawan perusahaan. Pimpinan harus berani dan tegas bertindak untuk menghukum setiap karyawan yang indisipliner sesuai dengan sanksi hukum serta peraturan yang telah diterapkan oleh perusahaan.

8. Hubungan Kemanusiaan

Hubungan kemanusiaan yang harmonis di antara sesama karyawan ikut menciptakan kedisiplinan yang baik pada suatu perusahaan. Manajer harus berusaha menciptakan suasana hubungan kemanusiaan yang serasi serta meningkat vertikal maupun horizontal diantara semua karyawannya. Terciptanya hubungan manusia yang serasi akan mewujudkan lingkungan dan suasana kerja yang nyaman.

2.3.3 Indikator Disiplin Kerja

Adapun indikator Disiplin Kerja menurut Sastrohadiwiryo (2013:291) yaitu:

- a) Frekuensi kehadiran
- b) Tingkat kewaspadaan

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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



- c) Ketaatan pada standar kerja
- d) Ketaatan pada peraturan kerja
- e) Etika kerja

2.4 Motivasi Kerja

2.4.1 Pengertian Motivasi Kerja

Motivasi adalah aktivitas perilaku yang bekerja dalam usaha memenuhi kebutuhan-kebutuhan-kebutuhan yang diinginkan. Motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu. Sikap dan nilai tersebut merupakan suatu yang invisible yang memberikan kekuatan untuk mendorong individu bertingkah laku dalam mencapai tujuan. Dorongan tersebut terdiri dari dua komponen, yaitu : arah perilaku (kerja untuk mencapai tujuan), dan kekuatan perilaku (seberapa kuat usaha individu dalam bekerja).

Suwatno dan Priansa (2011:171) mengemukakan motivasi berasal dari kata latin *movere* yang berarti dorongan, daya penggerak atau kekuatan yang menyebabkan suatu tindakan atau perbuatan.

Menurut **Sastrohadwiryo (2013:119)** Motivasi dapat diartikan sebagai keadaan kejiwaan dan sikap mental manusia yang memberikan energi, mendorong kegiatan (*moves*) dan mengarah atau menyalurkan perilaku ke arah mencapai kebutuhan yang memberikan kepuasan atau mengurangi ketidakseimbangan.

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.

Menurut **Wibowo (2014:323)** Motivasi merupakan dorongan terhadap serangkaian proses perilaku manusia pada pencapaian tujuan.

Kartini Kartono (2010:135) memberikan pengertian motivasi, yaitu “motivasi bekerja tidak hanya berwujud kebutuhan ekonomi saja, tetapi juga berwujud penghargaan (respect) dari lingkungan, prestasi, status sosial yang merupakan ganjaran sosial yang bersifat immaterial”.

Menurut **Wayne F. Cascio** dalam **Danang Sunyoto (2013:11)** : Motivasi merupakan suatu kekuatan yang berasal dari diri seseorang dalam usaha untuk memuaskan kebutuhannya, misal: rasa lapar, haus dan dahaga. Motivasi juga bisa diartikan sebagai proses yang menjelaskan intensitas, arah dan ketekunan seorang individu untuk mencapai tujuannya.

Menurut **Chung dan Megginson** dalam **Triton PB (2010:165)** : Motivasi sebagai perilaku yang ditujukan pada sasaran. Motivasi berkaitan dengan tingkat usaha yang dilakukan oleh seseorang dalam rangka mengejar suatu tujuan.

Menurut **Hasibuan (2013:143)** mengatakan bahwa “motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala upaya untuk mencapai kepuasan”.

Robbins dalam **Edy Sutrisno (2016:117)** menyatakan motivasi ialah “suatu kerelaan berusaha seoptimal mungkin dalam pencapaian tujuan organisasi yang dipengaruhi oleh kemampuan usaha memuaskan beberapa kebutuhan individu”.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

2.4.2 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Motivasi Kerja

Menurut Saydam dalam Kadarisman (2012:296) faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi yaitu :

1. Faktor internal

a) Kematangan pribadi

Orang yang bersifat egois dan kemanja-manjaan biasanya akan kurang peka dalam menerima motivasi yang diberikan sehingga agak sulit untuk dapat bekerjasama dalam membuat motivasi kerja. Oleh sebab itu, kebiasaan yang dibawanya sejak kecil, nilai yang dianut, sikap bawaan seseorang sangat mempengaruhi motivasi.

b) Tingkat pendidikan

Seorang karyawan yang mempunyai tingkat pendidikan yang lebih tinggi biasanya akan lebih termotivasi karena sudah mempunyai wawasan yang lebih luas dibandingkan karyawan yang lebih rendah tingkat pendidikannya, demikian juga sebaliknya jika tingkat pendidikan yang dimilikinya tidak digunakan secara maksimal ataupun tidak dihargai sebagaimana layaknya oleh manajer maka hal ini akan membuat karyawan tersebut mempunyai motivasi yang rendah didalam bekerja

c) Keinginan dan harapan pribadi

Seseorang mau bekerja keras bila ada harapan pribadi hendak diwujudkan menjadi kenyataan.

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.

d) **Kebutuhan**

Kebutuhan biasanya berbanding sejajar dengan motivasi, semakin besar kebutuhan seseorang untuk dipenuhi maka semakin besar pula motivasi yang karyawan tersebut miliki untuk bekerja keras.

e) **Kelelahan dan kebosanan**

Faktor kelelahan dan kebosanan mempengaruhi gairah dan semangat kerja yang pada gilirannya juga akan mempengaruhi motivasi kerja.

f) **Kepuasan kerja**

Kepuasan kerja mempunyai korelasi yang sangat kuat kepada tinggi rendahnya motivasi kerja seseorang. Karyawan yang puas terhadap pekerjaan akan mempunyai motivasi yang tinggi terhadap kinerjanya.

2. **Faktor eksternal**a) **Kondisi lingkungan kerja**

Lingkungan kerja pada keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada disekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan itu sendiri. Lingkungan pekerjaan meliputi tempat bekerja, fasilitas dan alat bantu pekerjaan, kebersihan, pencahayaan, ketenangan, termasuk juga hubungan kerja antara orang-orang yang ada ditempat tersebut.

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) Kompensasi yang memadai

Kompensasi yang memadai merupakan alat motivasi yang paling ampuh bagi perusahaan untuk memberikan dorongan kepada karyawan untuk bekerja secara baik. Pemberian upah yang rendah tidak akan membangkitkan motivasi para pekerja.

c) Supervise yang baik

Seorang supervise dituntut untuk memahami sifat dan karakteristik bawahannya. Seorang supervisor membangun hubungan positif dan membantu memotivasi karyawan dengan berlaku adil dan tidak diskriminatif yang memungkinkan adanya fleksibilitas kerja dan keseimbangan bekerja memberikan karyawan umpan balik yang mengakui usaha dan kinerja karyawan mendukung perencanaan dan pengembangan karir untuk para karyawan.

d) Ada jaminan karir

Karir adalah rangkaian posisi yang berkaitan dengan kerja yang ditempati seseorang sepanjang hidupnya. Para karyawan mengejar karir untuk dapat memenuhi kebutuhan individual mengorbankan apa yang ada pada dirinya untuk perusahaan kalau yang bersangkutan merasa ada jaminan karir yang jelas dalam melakukan pekerjaan. Hal ini dapat terwujud bila perusahaan dapat memberikan jaminan kesempatan dan penempatan untuk dapat mengembangkan potensi yang ada pada diri karyawan tersebut.

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.

- e) Status dan tanggung jawab.

Status dan tanggung jawab dalam jabatan tertentu merupakan dambaan dan harapan setiap karyawan dalam bekerja. Karyawan bukan hanya mengharapkan kompensasi semata, tetapi ada saat mereka berharap akan dapat kesempatan untuk menduduki jabatan yang ada dalam perusahaan/instansi ditempatnya bekerja. Seseorang dengan menduduki jabatan akan merasa dirinya dipercayai, diberi tanggung jawab dan wewenang yang lebih besar untuk melakukan kegiatannya.

- f) Peraturan yang fleksibel

Faktor lain yang diketahui dapat mempengaruhi motivasi adalah didasari pada hubungan yang dimiliki para karyawan dalam organisasi, maka akan cenderung mengakibatkan karyawan memiliki motivasi yang rendah.

2.4.3 Indikator Motivasi Kerja

Adapun indikator Motivasi Kerja menurut Sastrohadiwiryo (2013:268) yaitu :

- a) Kinerja
- b) Penghargaan
- c) Tantangan dan tanggung jawab
- d) Pengembangan
- e) Keterlibatan dan kesempatan

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

2.5.1 Pandangan Islam

2.5.1.1 Pandangan Islam Tentang Produktivitas Kerja Dalam

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

وَقُلْ اَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللّٰهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ ۗ
 وَسَتُرَدُّونَ اِلَىٰ عَالِمِ الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ فَيُنَبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ

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

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

Maka muslim yang produktif dalam bekerja akan memilih mendaur ulang sampah menjadi barang berguna, dari pada membuangnya begitu saja. Akan memilih bekerja dari pada berdiam diri menunggu datangnya rezeki secara tiba-tiba. Dan muslim yang produktif tidak memilih menjadi



pengangguran, tapi dia akan terus berusaha, sebab yakin bahwa Allah telah menetapkan rezeki bagi hambanya di dunia.

Meningkatkan produktivitas dalam bekerja bisa dilakukan dengan cara memperbaharui niat, kita yang bekerja dengan niat agar bisa kaya raya dan mendapatkan popularitas, harus diperbaharui bahwa bekerja tujuannya melaksanakan perintah Allah, untuk bisa beribadah dan memberikan nafkah kepada keluarga.

Jika niat bekerja sudah lurus dan tulus, maka bukan hanya fulus yang didapat lebih dari itu kita ampunan dari Allah, sebagaimana Rasulullah bersabda;

”Barang siapa yang di malam hari merasakan kelelahan karena bekerja pada siang hari, maka pada malam itu diampuni oleh Allah” (HR. Ahmad dan Ibnu Asakir)

Islam dalam upaya meningkatkan produktivitas umatnya dalam bekerja, melarang untuk tidur di waktu pagi hari, sebagaimana sabda Rasulullah bahwa beliau melarang tidur pagi setelah shalat subuh. Ini menandakan bahwa Rasulullah ingin umatnya giat dan tidak melewatkan waktu pagi, dimana manusia-manusia memulai aktifitasnya.

Muslim yang produktif dalam bekerja, tentunya akan melawan rasa malas, sebab kita tahu malas hanya akan membuat seseorang menjadi pasif dan tidak produktif. Sedangkan sebagai muslim kita diperintahkan untuk produktif. Produktivitas muslim dalam bekerja akan ditandai dengan satu batas yang tidak boleh dilewati, yaitu halal dan haram. Bukan berarti karena

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.



produktif, semua hal dilakukan, sehingga melanggar aturan syariat Islam. Islam membenci pengangguran, sebagaimana yang disampaikan oleh seorang sahabat Nabi saw, Ibnu Masud ra:

“Sesungguhnya aku benci kepada seseorang yang menganggur, tidak bekerja untuk kepentingan dunia juga tidak untuk keuntungan akhirat.) (H.R. At Thabrani dalam kitab Al Kabir.)

Produktivitas itu tetap harus dipertahankan dalam segala situasi dan kondisi, dengan sebuah penggambaran yang ekstrim, bahkan sekalipun anda tahu besok akan kiamat, tidak boleh membuat kita tidak berkarya dan produktif hari ini. Sebagaimana sabda Rosulullah saw:

“Andaipun besok kiamat, sedang di tangan salah seorang di antara kamu ada tunas pohon kurma, maka tanamlah ia !” (H.R. Al Bazaar, rijalnya tsiqot)

Demikian besarnya penghargaan Islam atas produktivitas, sampai – sampai disebutkan dalam Al Hadits, bahwa produktivitas juga erat kaitannya dengan jalan untuk memperoleh pengampunan dari dosa-dosa, yang justru malah tidak akan bisa mendapatkan pengampunan dengan cara yang lainnya.

“Sesungguhnya diantara dosa-dosa itu ada beberapa dosa yang tidak akan terhapus dengan sholat, shoum, haji dan umroh. Para shahabat bertanya, dengan apa menghapuskannya ya Rosulallah? Jawab beliau: dengan semangat dan bersungguh-sungguh mencari nafkah.” (H.R Ath Thabrani dalam kitab Al Ausath). Tentu ini disampaikan

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.

agar muslimin tidak hanya melulu terfokus pada rutinitas ritual semata, tetapi mereka diingatkan bahwa ada aktivitas lain yang juga harus mereka tekuni, jika mereka ingin agar dosa-dosa mereka diampuni. Bahwa mereka pun mesti memiliki semangat yang tinggi untuk mencari nafkah bersungguh-sungguh dalam mencarinya.

2.5.2 Pandangan Islam Tentang Disiplin Kerja

Disiplin biasanya dikaitkan dengan pemenuhan aturan dan pemanfaatan waktu. Seseorang dapat disebut disiplin apabila mengerjakan tugas dan pekerjaan yang diembannya dengan tepat waktu. Islam mengajarkan bahwa menghargai waktu lebih utama sebagaimana firman Allah SWT dalam Surat Al-Ashr 103

وَالْعَصْرَ إِنَّ الْإِنْسَانَ لَفِي خُسْرٍ إِلَّا الَّذِينَ آمَنُوا وَعَمِلُوا
الصَّالِحَاتِ وَتَوَاصَوْا بِالْحَقِّ وَتَوَاصَوْا بِالصَّبْرِ

Artinya: "Demi masa. Sesungguhnya manusia itu benar-benar dalam kerugian, kecuali orang-orang yang beriman dan mengerjakan amal saleh dan nasehat menasehati supaya mentaati kebenaran dan nasehat menasehati supaya menetapi kesabaran."

Islam adalah agama yang mengajarkan kelembutan sekaligus kedisiplinan. Sebagai contoh, waktu sholat fardhu yang mempunyai batasan waktu awal dan akhir sehingga setiap Muslim harus sholat dengan waktu yang telah ditentukan, jika tidak maka sholatnya dianggap tidak sah. Selain disebutkan dalam Surat Al-Ashr, dalam Surat An-Nisa ayat 59 juga

menjelaskan tentang kepatuhan, kedisiplinan menaati suatu aturan yang berbunyi :

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا أَطِيعُوا اللَّهَ وَأَطِيعُوا الرَّسُولَ وَأُولِي الْأَمْرِ
مِنْكُمْ ۚ فَإِن تَنَازَعْتُمْ فِي شَيْءٍ فَرُدُّوهُ إِلَى اللَّهِ وَالرَّسُولِ إِن كُنتُمْ
تُؤْمِنُونَ بِاللَّهِ وَالْيَوْمِ الْآخِرِ ۚ ذَلِكَ خَيْرٌ وَأَحْسَنُ تَأْوِيلًا

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

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

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.

sesuatunya dengan tepat waktu. Dengan begitu, berarti kita telah menghindarkan diri dari sifat lalai terhadap waktu.

Imam Ali Ra. berkata, "Seorang muslim harus memetakan waktunya dalam satu hari menjadi tiga bagian: waktu untuk menyembah Allah, waktu untuk mencari nafkah, dan waktu untuk kepentingan pribadi dalam hal materi." Seperti pepatah yang mengatakan 'waktu adalah uang', maka kita harus menggunakan waktu dengan sebaik mungkin karena waktu yang hilang tidak akan pernah bisa dikembalikan.

Dalam Surat Al-Jumu'ah ayat 9-10 telah dijelaskan jika kita disiplin, terutama dalam hal ibadah, maka Allah akan memudahkan jalan kita dalam mencari rezeki. Tidak perlu takut untuk kehilangan rezeki saat shalat, karena Allah akan memberikan jalan rezeki yang jauh lebih baik bagi mereka yang shalat tepat waktu. Allah juga tidak memerintahkan kita untuk beribadah secara terus-menerus, Allah juga menyuruh kita untuk mencari karunia-Nya sebanyak mungkin.

2.5.3 Pandangan Islam Tentang Motivasi Kerja

Allah berfirman dalam Al-Qur'an :

إِنَّ اللَّهَ لَا يُغَيِّرُ مَا بِقَوْمٍ حَتَّىٰ يُغَيِّرُوا مَا بِأَنْفُسِهِمْ

Artinya : *“Sesungguhnya Allah tidak akan mengubah keadaan suatu kaum, sebelum kaum itu sendiri mengubah apa yang ada pada diri mereka.”* (Ar-Ra'd:11)

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 ayat diatas kita bisa mengambil kesimpulan bahwa ternyata motivasi yang paling kuat adalah dari diri seseorang. Motivasi sangat berpengaruh dalam gerak-gerik seseorang dalam setiap tindak-tanduknya. Dalam kaitannya dengan tingkah laku keagamaan motivasi tersebut penting untuk dibicarakan dalam rangka mengetahui apa sebenarnya latar belakang suatu tingkah laku keagamaan. Namun demikian ada motivasi tertentu yang sebenarnya timbul dalam diri manusia karena terbukanya hati manusia terhadap hidayah Allah. Sehingga orang tersebut menjadi orang yang beriman dan kemudian dengan iman itulah ia lahirkan tingkah laku keagamaan.

Bertekadlah untuk melakukan apa yang harus dilakukan tanpa ketakutan dan keraguan. Bersikaplah berani dan penuh pengharapan, percayalah kepada Allah SWT dan kepada semangat keberanianmu sendiri. Dengan motivasi yang tinggi dan dengan didorongkan keberanian maka kehidupan menjadi lebih baik dengan selalu mengharapakan ridho Allah SWT. Hal ini sangat penting dalam sudut pandang islami dimana hal ini memberikan dampak positif motivasi tertentu yang sebenarnya timbul dalam diri manusia karena terbukanya hati manusia terhadap hidayah Allah SWT. Rasulullah saw bersabda,

“Sesungguhnya Allah suka kepada hamba yang berkarya dan terampil (professional atau ahli). Barang siapa bersusah payah mencari nafkah untuk keluarganya maka dia serupa dengan seorang mujahid di jalan Allah Azza Wajalla”. (HR. Ahmad)

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.

Dikatakan dalam hadits diatas bahwa mencari nafkah adalah seperti mujahid, artinya nilainya sangat besar. Allah suka kepada hambanya yang mau bersusah payah mencari nafkah, ini lebih dari cukup sebagai motivasi kerja kita sebagai Muslim.

Mencari rezeki yang halal dalam agama islam hukumnya wajib, ini menandakan bagaimana mencari rezeki yang halal. Dengan demikian, motivasi kerja dalam islam bukan hanya memenuhi nafkah semata tetapi sebagai kewajiban beribadah kepada Allah setelah ibadah fardhu lainnya, adapun haditsnya sebagai berikut :

“Mencari rezeki yang halal adalah wajib sesudah menunaikan fardhu (seperti shalat, puasa, dll). (HR. Ath-Thabrani dan Al-Baihaqi)

2.6 Penelitian Terdahulu

| No | Nama (Tahun) | Judul Penelitian | Variabel | Hasil Penelitian |
|---|----------------|--|--|--|
| 1 | Dunggio (2013) | Pengaruh Semangat Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Jasa Raharja (Persero) Cabang Sulawesi Utara | X1 : Semangat Kerja X2 : Disiplin Kerja Y: Produktivitas Kerja | Dari hasil penelitian diperoleh bahwa terdapat pengaruh signifikan variabel semangat kerja dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Jasa Raharja (Persero) Cabang Sulawesi Utara. |
| Perbedaan : | | | | |
| Penelitian terdahulu dengan penelitian yang penulis lakukan dapat dilihat dari variabelnya, yang mana menggunakan variabel Semangat Kerja sedangkan penulis Motivasi Kerja. | | | | |
| 2 | Manalu(2012) | Pengaruh Motivasi, Kepemimpinan, dan Disiplin Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Dinas Kehutanan dan Perkebunan Kabupaten Tapanuli | X1 : Motivasi Kerja X2 : Kepemimpinan X3 : Disiplin Kerja Y : Produktivitas | Dari hasil penelitian diperoleh bahwa variabel motivasi, kepemimpinan dan disiplin memiliki korelasi yang sanagt kuat terhadap produktivitas kerja pegawai pada Dinas Kehutanan dan Perkebunan Kabupaten Tapanuli Tengah |

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

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 (Tahun) | Judul Penelitian | Variabel | Hasil Penelitian |
|---|---------------------------------|--|---|--|
| | | Tengah | Kerja | |
| <p>Perbedaan : Penelitian terdahulu dengan penelitian yang penulis lakukan dapat dilihat dari variabelnya, yang mana mempunyai tiga variabel X sedangkan penulis dua.</p> | | | | |
| 3 | Labudo (2013) | Pengaruh Disiplin Kerja dan Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Sinar Galesong Pratama | X1 : Disiplin Kerja X2 : Kompensasi Y : Produktivitas Kerja | Hasil penelitian menunjukkan secara simultan dan parsial disiplin kerja dan kompensasi berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Sinar Galesong Pratama |
| <p>Perbedaan : Penelitian terdahulu dengan penelitian yang penulis lakukan dapat dilihat dari variabelnya, yang mana menggunakan variabel X Semangat Kerja Sedangkan penulis Motivasi Kerja</p> | | | | |
| 4 | Afni Fuanida (2012) | Pengaruh Pelatihan, Disiplin Kerja, dan Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan CV. Sapu Dunia Semarang | X1 : Pelatihan X2 : Disiplin Kerja X3 : Motivasi Kerja Y : Produktivitas Kerja | Dari hasil pengujian yang telah dilakukan diperoleh bahwa variabel Pelatihan, Disiplin Kerja, dan Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja |
| <p>Perbedaan : Penelitian terdahulu dengan penelitian yang penulis lakukan dapat dilihat dari variabelnya, yang mana menggunakan tiga variabel X sedangkan penulis dua variabel.</p> | | | | |
| 5 | Ibriati Kartika Alimudin (2013) | Pengaruh Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Telkom Indonesia, Tbk Cabang Makassar | X1 : Motivasi Kerja Y : Produktivitas | Setelah di analisis bahwa motivasi internal dan eksternal berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja |
| <p>Perbedaan : Penelitian terdahulu dengan penelitian yang penulis lakukan dapat dilihat dari variabelnya, yang mana menggunakan satu variabel bebas sedangkan penelitian dua.</p> | | | | |

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

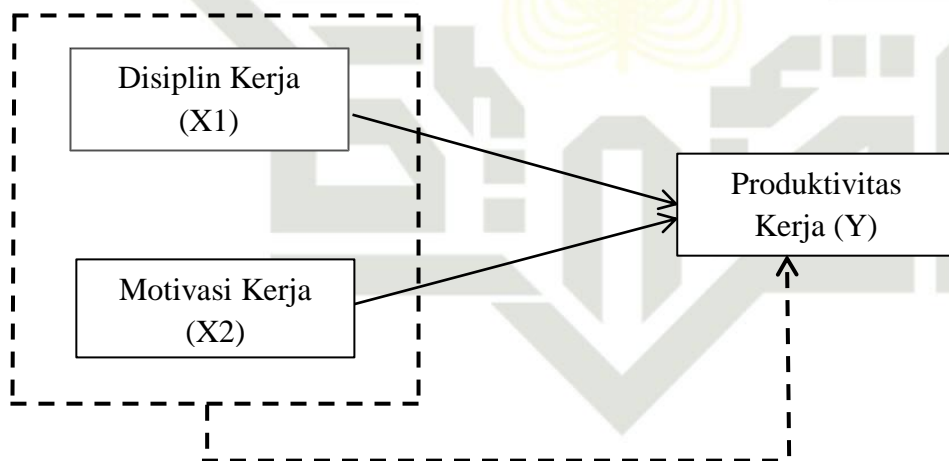
2.7 Kerangka Pemikiran

Dalam penelitian ini penulis mengemukakan variabel-variabel penelitian yang akan diteliti adalah sebagai berikut:

1. Variabel bebas (independent)
 - a) Disiplin kerja (X1)
 - b) Motivasi kerja (X2)
2. Variabel terikat (dependent)

Produktivitas kerja (Y)

Kerangka pemikiran yang diajukan untuk penelitian ini didasarkan pada hasil telaah teoritis seperti yang diuraikan sebelumnya. Untuk lebih memudahkan pemahaman tentang kerangka pemikiran penelitian ini, maka dapat dilihat dalam gambar berikut :



Gambar 2.1 : Kerangka Berpikir
Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas
Kerja Karyawan Bagian Proses Pada PT. Citra Riau Sarana Kecamatan
Logas Tanah Darat Kabupaten Kuantan Singingi
Sumber : Sugiyono (2010)



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.

2.6 Hipotesis

Menurut **Sugiyono (2014:39)**, menyatakan bahwa hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian. Berdasarkan kajian teori dan kajian terhadap hasil penelitian yang pernah dilakukan maka dirumuskan hipotesis sebagai berikut :

1. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan

Disiplin kerja karyawan pada PT. Citra Riau Sarana Kecamatan Logas Tanah Darat Kabupaten Kuantan Singingi dapat terwujud jika menghiraukan aturan dari perusahaan serta menjalankan tugas dengan penuh tanggung jawab dan mentaati peraturan dan norma-norma yang ada di perusahaan tersebut. Menurut (**Sutrisno,2011**), menyatakan bahwa produktivitas kerja dalam suatu perusahaan sangat dipengaruhi oleh disiplin karyawan. Apabila karyawan sudah tidak menghiraukan kedisiplinan kerja, maka dapat dipastikan produktivitas kerja akan menurun. Padahal untuk mendapatkan produktivitas kerja sangat diperlukan kedisiplinan dari karyawan. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan positif antara disiplin karyawan terhadap produktivitas kerja karyawan. Semakin tinggi tingkat disiplin karyawan, produktivitas kerja karyawan pun akan semakin tinggi. Sebaliknya, semakin rendah tingkat disiplin karyawan, maka semakin rendah pula tingkat produktivitas yang di hasilkan.

H1: Diduga disiplin kerja berpengaruh secara parsial terhadap produktivitas kerja karyawan bagian proses pada PT. Citra Riau Sarana Kecamatan Logas Tanah Darat Kabupaten Kuantan Singingi.



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. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan

Motivasi adalah tindakan sekelompok faktor yang menyebabkan individu berperilaku dalam cara-cara tertentu. Motivasi mengajarkan bagaimana caranya mendorong semangat kerja bawahan agar mereka mau bekerja lebih giat dan bekerja keras dengan menggunakan semua kemampuan dan keterampilan yang dimilikinya untuk dapat memajukan dan mencapai tujuan perusahaan. Motivasi mempunyai pengaruh yang positif terhadap produktivitas kerja karyawan. Berdasarkan hasil penelitian Rachmawati (2013) dapat disimpulkan bahwa peran manajer dalam memotivasi kerja karyawan dengan memberikan gaji, bonus dan promosi akan mempengaruhi produktivitas kerja karyawan.

Menurut **Mangkunegara (2009 : 93)** motivasi sebagai suatu kondisi yang menggerakkan manusia ke arah suatu tujuan tertentu. Jadi penting setiap individu untuk memiliki motivasi dalam dirinya untuk mendorong peningkatan kualitas kerjanya, sebab semakin bagus motivasi yang didapat maka semakin karyawan untuk menunjukkan kualitas kerjanya.

H2: Diduga motivasi kerja berpengaruh secara parsial terhadap produktivitas kerja karyawan bagian proses pada PT. Citra Riau Sarana Kecamatan Logas Tanah Darat Kabupaten Kuantan Singingi

3. Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja

Dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan PT Citra Riau Sarana Kecamatan Logas Tanah Darat Kabupaten Kuantan



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.

Singingi harus memperhatikan motivasi dan disiplin kerja dengan baik agar dapat melaksanakan pekerjaannya sesuai dengan yang ditetapkan perusahaan. Apabila karyawan PT Citra Riau Sarana Kecamatan Logas Tanah Darat Kabupaten Kuantan Singingi memiliki tingkat disiplin dan motivasi yang tinggi maka akan membantu meningkatkan produktivitas kerja. Menurut **Ravianto** dalam (**Edy Sutrisno,2015**) produktivitas dipengaruhi oleh beberapa faktor baik yang berhubungan dengan tenaga kerja itu sendiri maupun faktor lain, seperti tingkat pendidikan, keterampilan, disiplin, sikap dan etika, motivasi, gizi dan kesehatan, tingkat penghasilan, jaminan sosial, lingkungan kerja, iklim kerja, teknologi, sarana produksi manajemen dan produksi. Hasil penelitian Faslah dan

Savitri (2017), adalah terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara disiplin kerja dan motivasi kerja dengan produktivitas kerja pada karyawan.

H3: Diduga disiplin kerja dan motivasi kerja terpengaruh secara simultan terhadap produktivitas kerja karyawan bagian proses PT. Citra Riau Sarana Kecamatan Logas Tanah Darat Kabupaten Kuantan Singingi.

2.9 Definisi Konsep Operasional Variabel Penelitian

| No | Variabel | Definisi | Indikator | Skala |
|----|-------------------------|---|--|--------|
| 1. | Produktivitas Kerja (Y) | Produktivitas kerja merupakan perbandingan antara input dengan output. Bila efisiensi mengalami peningkatan maka produktivitas akan meningkat. Hasibuan (2014:41) | 1. Kemampuan 2. Meningkatkan hasil yang dicapai 3. Semangat kerja 4. Pengembangan diri 5. Mutu 6. Efisiensi (Sutrisno, 2015: 104 – 150) | Likert |
| 2. | Disiplin Kerja (X2) | Disiplin Kerja adalah suatu sikap menghormati, menghargai, patuh, dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalakkannya dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksinya apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya. (Sastrohadiwiryo,2013:291) | 1. Frekuensi kehadiran 2. Tingkat kewaspadaan 3. Ketaatan pada standar kerja 4. Ketaatan pada peraturan kerja 5. Etika kerja (Sastrohadiwiryo,2013 :291) | Likert |
| 3. | Motivasi Kerja (X2) | Motivasi dapat diartikan sebagai keadaan kejiwaan dan sikap mental manusia yang memberikan energy, mendorong kegiatan (<i>moves</i>) dan mengarah atau menyalurkan perilaku kearah mencapai kebutuhan yang memberikan kepuasan atau mengurangi ketidakseimbangan (Sastrohadiwiryo, 2013:119) | 1. Kinerja 2. Penghargaan 3. Tantangan dan tanggung jawab 4. Pengembangan 5. Keterlibatan dan kesempatan (Sastrohadiwiryo, 2013:268) | Likert |

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim 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 III

METODE PENELITIAN

3.1 Waktu Dan Lokasi Penelitian

Untuk memperoleh data yang dibutuhkan dalam penelitian ini, penulis melakukan penelitian pada PT. Citra Riau Sarana yang beralamat di Jalan Sultan Syarif Kasim No. 35 Desa Bumi Mulya Kecamatan Logas Tanah Darat Kabupaten Kuantan Singingi. Penelitian ini dimulai pada bulan Januari 2020 sampai selesai.

3.2 Jenis Dan Sumber Data

Adapun sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

3.2.1 Data Primer

Menurut **Sugiyono (2010:137)** data primer adalah sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data. Pengumpulan data primer dalam penelitian ini melalui cara menyebarkan kuesioner kepada karyawan bagian proses PT. Citra Riau Sarana Kecamatan Logas Tanah Darat Kabupaten Kuantan Singingi.

3.2.2 Data Sekunder

Menurut **Sugiyono (2014:137)** sumber data sekunder adalah sumber yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data, misalnya lewat orang lain atau dokumen. Data sekunder dapat diperoleh dengan cara membaca, mempelajari dan memahami melalui media lain yang bersumber pada literatur dan

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

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. buku-buku perpustakaan atau data-data yang diperoleh dari perusahaan yang berkaitan dengan masalah yang diteliti.

3.3 Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data informasi dalam penelitian ini dilakukan dengan:

1. Angket (Kuesioner)

Menurut **Sugiyono (2012:199)** kuesioner merupakan teknik pengumpulan data dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk menjawabnya. Pengisian kuesioner penelitian ini diukur dengan menggunakan Skala Likert dengan lima poin.

2. Wawancara

Menurut **Esterberg dalam Sugiyono (2011:231)**, menjelaskan definisi wawancara, bahwa “wawancara adalah merupakan pertemuan dua orang untuk bertukar informasi dan ide melalui tanya jawab, sehingga dapat dikonstruksikan makna dari suatu topik tertentu. Dalam penelitian ini penulis melakukan wawancara berupa tanya jawab secara langsung dengan karyawan bagian proses PT. Citra Riau Sarana Kecamatan Logas Tanah Darat Kabupaten Kuantan Singingi.

3. Observasi

Menurut **Sugiyono (2012:166)**, observasi adalah teknik pengumpulan data untuk mengamati perilaku manusia, proses kerja, gejala-gejala alam, dan responden. Dalam penelitian ini peneliti melakukan pengamatan langsung untuk menemukan fakta-fakta dilapangan.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

© Hak Cipta milik UIN Suska Riau

Stage I Islamic University of Sultan Syarif Kasim 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.

3.4 Populasi dan Sampel

3.4.1 Populasi

Menurut **Sugiyono (2012:389)** Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh penelitian untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan bagian proses pada PT. Citra Riau Sarana Kecamatan Logas Tanah Darat Kabupaten Kuantan Singingi yaitu sebanyak 50 orang.

3.4.2 Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut, sampel dalam penelitian ini berjumlah 50 orang. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah dengan metode sensus, yaitu pengambilan sampel dari seluruh populasi yang ada (**Sugiyono, 2012:116**).

3.5 Analisis Data

3.5.1 Metode Analisis Deskriptif

Menurut **Sugiono (2016:147)** suatu metode analisis statistik deskriptif adalah statistik yang digunakan menganalisis data dengan cara mendeskripsikan dan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum dan generalisasi.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

3.5.2 Metode Analisis Kuantitatif

Analisis kuantitatif adalah bentuk analisis yang menggunakan angka-angka dan perhitungan dengan metode statistik, maka data tersebut harus di klasifikasi dalam kategori tertentu dengan menggunakan tabel-tabel tertentu, untuk mempermudah dalam menganalisa dengan menggunakan program SPSS dimana bertujuan untuk mengetahui pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen dengan menggunakan analisis regresi linear berganda.

3.6 Uji Kualitas Data

Untuk menentukan batas-batas kebenaran ketepatan alat ukur (kuesioner) suatu indikator variabel penelitian dapat dilakukan dengan cara sebagai berikut:

3.6.1 Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengetahui valid atau tidaknya kuesioner yang dibagikan. Kuesioner dikatakan valid apabila mampu mengungkapkan nilai variabel yang diteliti. Menurut **Sugiyono (2013:348)** instrumen yang valid adalah instrumen yang dapat digunakan untuk mengukur apa yang hendak diukur. Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ dan bernilai positif, maka variabel tersebut valid. Jika $r_{hitung} < r_{tabel}$, maka variabel tersebut tidak valid.

Syarat tersebut yang harus dipenuhi yaitu harus memiliki kriteria sebagai berikut :

- Jika koefisien korelasi $r \geq 0,30$ maka item tersebut dinyatakan valid.
- Jika koefisien korelasi $r \leq 0,30$ maka item tersebut dinyatakan tidak valid.

- Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
- 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 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.

3.6.2 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk menentukan apakah kuesioner tetap konsisten apabila digunakan lebih dari satu kali terhadap gejala yang sama dengan alat ukur yang sama. Uji statistik Cronbach Alpha (α) digunakan untuk menguji tingkat reliabel suatu variabel. Suatu variabel dikatakan reliabel jika nilai Cronbach Alpha $> 0,60$. Apabila mendekati satu maka reliabilitas datanya semakin terpercaya (Ghozali, 2013:86).

3.7 Uji Asumsi Klasik

Pengukuran klasik yang digunakan dalam penelitian ini meliputi uji normalitas, uji multikorelasi, uji heteroskedastisitas, dan uji autokorelasi.

3.7.1 Uji Normalitas Data

Uji normalitas digunakan untuk mengetahui apakah dalam model regresi variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal atau tidak (Ghozali, 2013:147). Model regresi yang baik adalah distribusi data normal atau mendekati normal. Untuk mendeteksi normalitas dapat melihat grafik normal P-P Plot of regression standardized residual. Deteksi dengan melihat penyebaran data (titik) pada sumbu diagonal dari grafik.

3.7.2 Uji Multikolonieritas

Uji multikolonieritas bertujuan untuk mengetahui ada tidaknya variabel independen yang memiliki kemiripan dengan variabel independen lainnya dalam suatu model regresi, atau untuk mengetahui ada tidaknya korelasi diantara sesama variabel independen. Uji multikolonieritas dilakukan dengan membandingkan nilai toleransi (*tolerance value*) dan nilai *variance inflation factor* (VIF) dengan



nilai yang disyaratkan. Nilai yang disyaratkan bagi nilai toleransi adalah lebih besar dari 0,1 dan untuk VIF kurang dari 10 (**Ghozali, 2013:148**).

3.7.3 Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka disebut homoskedastisitas dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas.

Selain diukur dengan grafik scatterplot, heteroskedastisitas dapat diukur secara sistematis dengan uji Glejser. Jika variabel bebas signifikan secara statistik mempengaruhi variabel terikat, maka ada indikasi terjadi heteroskedastisitas. Jika probabilitas signifikansinya diatas 0,05 maka dapat disimpulkan tidak terjadi heteroskedastisitas (**Ghozali, 2013 :148**).

3.7.4 Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi linear ada korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode ke t dengan kesalahan pada periode t-1 (sebelumnya). Jika terjadi korelasi, maka dinamakan ada problem autokorelasi. Model regresi yang baik adalah bebas dari autokorelasi (**Juliandi,dkk, 2015:163**).

Salah satu cara mengidentifikasinya adalah dengan melihat nilai Durbin Watson (D-W) :

- a) Jika nilai D-W di bawah -2 berarti ada autokorelasi positif
- b) Jika nilai D-W diantara -2 sampai +2 berarti tidak ada autokorelasi
- c) Jika nilai D-W di atas +2 berarti ada autokorelasi negative (**Juliandri,dkk, 2015:163**).

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

© Hak Cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim 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.

3.6 Analisis Regresi Berganda

Dalam penelitian ini pengolahan data dilakukan dengan menggunakan program aplikasi software pengolahan data SPSS 23. Adapun metode analisis data dalam penelitian ini digunakan analisis regresi berganda. Analisis regresi linear berganda ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap produktivitas kerja karyawan. Dari variabel-variabel itu, dibentuk suatu persamaan regresi berganda (*multiple regression*) yaitu :

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

Keterangan :

Y = Produktivitas Kerja

a = Konstanta

b₁, b₂ = Koefisien regresi

X₁ = Disiplin Kerja

X₂ = Motivasi Kerja

E = Standar error

Pengukuran variabel-variabel yang terdapat dalam model analisis penelitian ini bersumber dari jawaban atas pertanyaan yang terdapat dalam angket. Karena semua jawaban tersebut bersifat kualitatif sehingga dalam analisa sifat kualitatif tersebut diberi nilai agar menjadi data kuantitatif. Penentuan nilai jawaban untuk setiap pertanyaan digunakan metode Skala Likert. Pembobotan setiap pertanyaan adalah sebagai berikut :

| No | Kriteria Penilaian | Bobot |
|----|---------------------------|-------|
| 1. | Sangat Setuju (SS) | 5 |
| 2. | Setuju (S) | 4 |
| 3. | Kurang Setuju (KS) | 3 |
| 4. | Tidak Setuju (TS) | 2 |
| 5. | Sangat Tidak Setuju (STS) | 1 |

Agar dapat mengambil kesimpulan dan sejauh mana pengaruh variabel independen terhadap dependen, maka terlebih dahulu penulis menggunakan metode deskriptif kuantitatif dengan menggunakan program SPSS 23

3.9 Hipotesis

Sedangkan untuk menguji hipotesis yang diajukan adalah dengan menggunakan Uji t dan Uji F dengan taraf nyata = 0,05. Dalam melakukan analisis regresi linear berganda terdapat langkah – langkah sebagai berikut :

3.9.1 Uji Signifikan Secara Parsial (Uji T)

Uji t dipergunakan dalam penelitian ini untuk mengetahui kemampuan dari masing-masing variabel independen dalam mempengaruhi variabel dependen. Alasan lain uji t dilakukan yaitu untuk menguji apakah variabel bebas (X) secara individual terdapat hubungan yang signifikan atau tidak terhadap variabel terikat (Y).

Kriteria pengujian :

- Tolak H_0 jika nilai probabilitas < taraf signifikan sebesar 0,05 (sig. < α 0,05)
- Terima H_0 jika nilai probabilitas > taraf signifikan sebesar 0,05 (sig. < α 0,05) (Juliandi,dkk, 2015 :159)

3.9.2 Uji Signifikan Simultan (Uji Statistik F)

Uji f digunakan untuk melihat kemampuan menyeluruh dari variabel bebas untuk dapat menjelaskan keragaman variabel terikat, serta untuk mengetahui apakah semua variabel memiliki koefisien regresi.

Kriteria pengujian :

- a) Tolak H_0 jika nilai probabilitas yang dihitung $<$ probabilitas yang ditetapkan sebesar 0,05 (sig. $<$ α 0,05)
- b) Terima H_0 jika nilai probabilitas yang dihitung $>$ probabilitas yang ditetapkan sebesar 0,05 (sig. $<$ α 0,05) (**Juliandi,dkk, 2015:159**)

3.9.4 Koefisien Determinasi (R-Square)

Koefisien determinasi (R-Square) menurut **Juliandi,dkk (2015:159)** digunakan dalam penelitian untuk melihat bagaimana variasi nilai variabel terikat dipengaruhi oleh variasi nilai variabel bebas. Untuk mengetahui sejauh mana kontribusi atau persentasi pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap produktivitas kerja.

Nilai R^2 yang mendekati 1 berarti variabel-variabel independen memberikan hampir seluruh informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variabel-variabel independen. Untuk menentukan keamatan dari hubungan atau korelasi antar variabel, dapat di lihat pada ketentuan di bawah ini:

1. $0 < R \leq 0,10$, Korelasi sangat rendah/lemah sekali
2. $0,20 < R \leq 0,40$, Korelasi rendah/lemah tapi pasti
3. $0,40 < R \leq 0,70$, Korelasi yang cukup berarti
4. $0,70 < R \leq 0,90$, Korelasi yang tinggi, kuat
5. $0,90 < R \leq 1,00$, Korelasi sangat tinggi, kuat sekali, dapat diandalkan
6. $R = 1$, Korelasi Sempurna.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim 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 IV

GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN

4.1 Sejarah Singkat Perusahaan

PT. Citra Riau Sarana merupakan pabrik dan perkebunan yang didirikan pada Desember 2001 di Desa Bumi Mulya Kecamatan Logas Tanah Darat Kabupaten Kuantan Singingi Provinsi Riau. Dengan kantor pusat Agro Mandiri Sejahtera (AMS) terletak di DKI Jakarta.

Landasan hukum yang ditetapkan berdasarkan Izin Prinsip Direktorat Jendral Perkebunan No. HK. 350/E5.801/09.97 tiga pabrik dan dua kebun yaitu, PT. Citra Riau Sarana atau Pabrik Teso Satu (PTS), PT. Citra Riau Sarana Dua atau Pabrik Teso Dua (PTD), PT. Citra Riau Sarana Tiga atau Pabrik Teso Tiga (PTT) dengan kebun inti dan kebun plasma (Lampiran 1).

PT. Citra Riau Sarana Satu berkapasitas 45 ton/jam guna mencukupi kapasitas hasil kebun dan dilengkapi dengan unit pengolahan limbah (IPAL) sesuai kapasitas PKS yang dibangun. PT. Citra Riau Sarana mendapatkan penentuan lahan seluas 24.439,50 Ha itra (Berdasarkan SK.HPL No. 9/HPL/DA/1981 dan SK.HPL No. 38/HPL/DA/1981) dan merencanakan kegiatan pembangunan kebun kelapa sawit dengan pola KKPA seluas 10.000 ha dan kebun inti selua 7.500 ha. Peserta pola kebun KKPA berjumlah 5.000 KK dengan kapasitas luas untuk lahan kebun plasma adalah 10.000 ha dengan luas adalah 2 ha per KK, sedangkan lahan kebun inti tidak dilakukan kegiatan ganti rugi.

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.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

4.2 Visi dan Misi

Visi :

Menjadi salah satu perusahaan Agribisnis Indonesia yang terkemuka dengan pengolahan terbaik dan memberikan keuntungan tinggi.

Misi :

Meningkatkan perkembangan perusahaan dengan standar kualitas tinggi, ramah lingkungan dan berkelanjutan serta memberikan nilai tambah yang lebih untuk seluruh “Stakeholder”

4.3 Struktur Organisasi

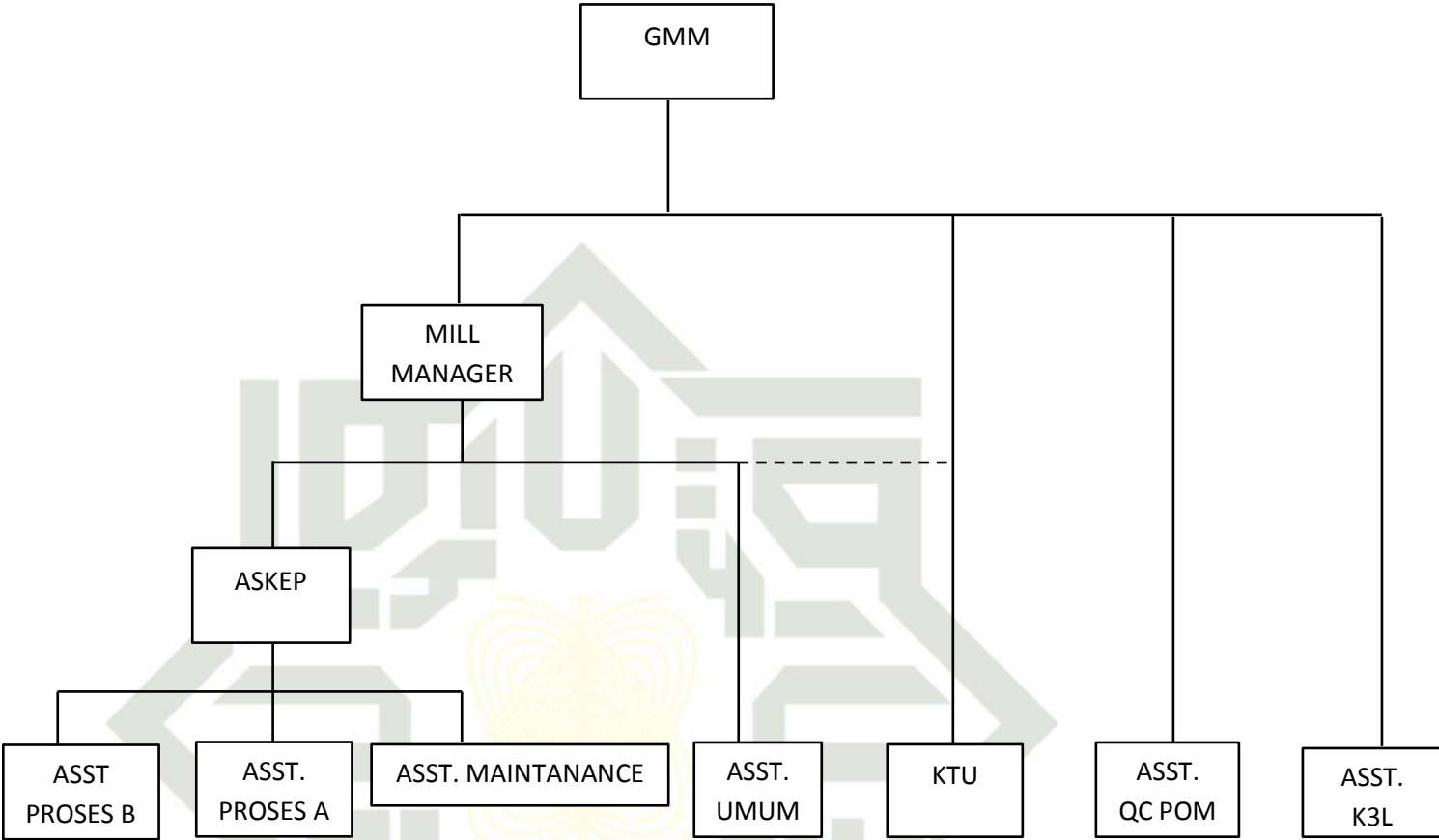
Struktur organisasi merupakan salah satu pemegang peran penting dalam berjalannya sebuah organisasi atau perubahan termasuk didalamnya kegiatan yang dijalankan oleh perusahaan. Struktur organisasi diciptakan untuk meningkatkan hubungan antar individu-individu demi tercapainya tujuan perusahaan yang diinginkan. Struktur organisasi menjelaskan bagian dari pembagian tugas, wewenang serta tanggung jawab setiap individu-individu yang terkait. Adapun struktur PT. Citra Riau Sarana Kecamatan Logas Tanah Darat Kabupaten Kuantan Singingi sebagai berikut :

4.3.1 Struktur Organisasi PT. Citra Riau Sarana

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



4.4 Job Deskripsi

4.4.1 MLL Head

Tanggung jawab :

Bertanggung jawab atas seluruh kegiatan operasional dalam mencapai target produksi yang maksimal dan menekan cost serendah mungkin, memenuhi target TBS yang masuk ke PKS setiap harinya dan mendapatkan hasil CPO-PK yang sesuai anggaran tahunan serta dengan mutu yang baik.

Tugas Pokok :

1. Memastikan dan menjamin kapasitas PKS sesuai target yang ditentukan dan hasil produk bermutu baik
2. Bertanggungjawab atas kegiatan administrasi dan memastikan terlaksananya prosedur "traceability" di unit kerjanya (pelaporan keuangan, hasil olahan, hasil rendemen CPO/PK, dll)
3. Memastikan dan mengontrol pelaksanaan dalam perawatan dan perbaikan mesin-mesin produksi serta memastikan peralatan kerjanya dapat memenuhi syarat K3 di PKS
4. Memberikan bimbingan kepada karyawan agar tidak terjadi kecelakaan kerja.
5. Menjalin hubungan baik dengan pihak internal maupun pemerintah setempat dan seluruh komponen masyarakat
6. Membuat budget dan cost produksi di unit kerjanya serta memastikan cost tidak melebihi budget

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

© Hak Cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim 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.



7. Memastikan hasil olahan PKS dapat tercapai melebihi target dengan mutu baik
8. Bertanggungjawab atas kenyamanan dan keamanan lingkungan kerjanya (maintenance dan housekeeping)
9. Bertanggungjawab atas kinerja bawahannya.
10. Lain – lain sesuai instruksi atasan langsung (RPTM/Ka. Unit)

4.42 Kepala Tata Usaha (KTU)

Tanggung Jawab:

1. Mengkoordinir dan mengendalikan seluruh aktivitas harian dalam hal penerapan system administrasi PGA, Store, logistic, WB, security, accounting dan kasir
2. Menjamin kelancaran pengiriman produksi CPO dan Kernel
3. Memastikan pembayaran gaji karyawan sesuai dan tepat waktu
4. Memberikan penyuluhan dan sosialisasi tentang kebijakan, peraturan, prosedur kepada seluruh karyawan,
5. Mengontrol penggunaan dan pelaporan petty cash pabrik.
6. Memastikan keakuratan dan ketepatan pelaporan administrasi pabrik kepada manajemen
7. Memastikan keakuratan dan ketepatan laporan traceability

Tugas Pokok:

1. Melakukan pengawasan terhadap administrasi logistik, administrasi accounting, Personalia, store, kasir, timbangan dan security

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. Memastikan keakuratan laporan penerimaan TBS, pengiriman CPO dan PK
3. Mengontrol cost dan budget operasional
4. Mengawasi implementasi procedure administrasi gudang, accounting, kasir, security, logistic dijalankan dengan benar.
5. Mensosialisasikan semua kebijakan dan peraturan perusahaan kepada karyawan.
6. Mengontrol perizinan perusahaan
7. Memberikan pembinaan kepada security agar menjalankan tugas dengan baik.

4.4.3 Section Head Produksi

Tanggung jawab:

1. Bertanggung jawab dalam mengontrol pelaksanaan shift dengan lancar dan efisien untuk memaksimalkan hasil produksi (CPO dan PK)
2. Bertanggung jawab dalam mengontrol proses produksi dengan lancar dan efisien
3. Menyediakan data TBS olah untuk kebutuhan data traceability

Tugas Pokok:

1. Memimpin dan mengarahkan asst spv produksi dalam mengoperasikan pabrik
2. Membantu mill head dalam menjalankan semua tugas pengelolaan pabrik.
3. Mengawasi kinerja bawahannya.

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. Memberikan masukan kepada mill head untuk pengoperasian pabrik yang optimal.
5. Mengawasi pekerja demi kelancaran dan efisiensi operasi
6. Meminimalkan lossis dan memaksimalkan hasil produksi CPO dan PK
7. Mengatur pergantian shift
8. Bekerja sama dengan staff laboratorium untuk meningkatkan kontrol atas kualitas produksi
9. Memastikan bahwa seluruh peralatan dalam kondisi kerja yang baik.
10. Menjaga pabrik, mesin dan areal pabrik tetap bersih dan rapi setiap saat
11. Mengontrol laporan pemakaian solar, bahan bakar cangkang dan fiber
12. Mengontrol laporan-laporan harian masing-masing stasiun.
13. Mengawasi pekerja dalam pelaksanaan kebijakan, prosedur dan peraturan K3
14. Mengawasi implementasi prinsip/kriteria RSPO, ISPO dan sertifikasi lainnya

4.4.4 Section Head Maintenance

Tugas Pokok :

1. Melaksanakan perawatan dan perbaikan mesin-mesin, alat produksi dan fasilitasnya.
2. Mencegah kerusakan dini mesin-mesin dan merawat sesuai schedule perawatan.
3. Mengawasi kualitas pekerjaan para teknisi bagian maintenance dan electrical.

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.



Tanggung Jawab:

1. Bertugas dan bertanggung jawab serta mendapat wewenang dari pimpinan PKS Citra Riau Sarana, mengawasi dan mengontrol Group Leader Maintenance dan Electrical beserta personil maintenace/electrical, dalam hal pelaksanaan pemeliharaan preventif dan perbaikan-perbaikan mesin, electrical sehingga proses produksi berjalan lancar.
2. Melaksanakan trouble shooting dan meng-up grade pabrik
3. Menerapkan good engineering practice dalam rangka aspek pemeliharaan pabrik dan infrastruktur perusahaan.
4. Mengontrol biaya pemeliharaan dan efisiensi operasional workshop.
5. Merencanakan, mengawasi dan melaksanakan program pemeliharaan dan perbaikan dengan job schedule dan maintenance schedule secara sistematis serta menyimpan data pemeliharaan yang up to date.
6. Bekerjasama dengan Sec. Head dan Group Leader proses untuk memastikan kelancaran operasional pabrik.
7. Memotifasi bawahan untuk mencapai efisiensi yang maksimum membentuk kerja sama tim yang kuat, rasa bertanggungjawab, dedikasi bekerja, dan rasa memiliki terhadap perusahaan.
8. Memberikan pelatihan terkait K3 kepada bawahan dan mengawasi bawahan dalam aplikasi kebijakan, prosedur dan peraturan K3 di tempat kerja.
9. Lain – lain sesuai intruksi atasan langsung dari pimpinan perusahaan

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

4.4.5 Group Leader QC

Tugas Pokok:

1. Mengawasi analisa dan mutu CPO dan PK hasil produksi.
2. Mengawasi analisa dan mutu CPO dan PK yang akan didispatch
3. Mengawasi lossis minyak CPO dan kernel
4. Memastikan keakuratan laporan kualitas minyak dan lossis harian dan bulanan
5. Mengawasi pengelolaan IPAL dan land aplikasi
6. Melakukan pemantauan kualitas limbah cair setiap bulan dengan mengirimkan sample kepada laboratorium terakreditasi
7. Mengawasi kualitas parameter air baku dan air umpan boiler serta menyesuaikan dosis kimia sesuai saran dan rekomendasi Nalco.
8. Menyediakan data penggunaan chemical, penggunaan air, analisa COD bulanan air limbah, pemakaian fibre untuk kebutuhan GHG calculation

Tanggung Jawab:

1. Melaksanakan procedure/sop laboratorium
2. Melaksanakan pengelolaan IPAL sesuai peraturan yang berlaku
3. Memastikan kualitas air yang diaplikasikan ke LA sesuai baku mutu peraturan yang berlaku
4. Melakukan penyuluhan K3 terkait penggunaan bahan kimia
5. Mengevaluasi laporan harian lossis dan produksi CPO dan kernel
6. Mengawasi operasional laboratorium secara keseluruhan.

7. Mengimplementasikan dan mengevaluasi prinsip dan criteria RSPO terkait laporan penggunaan bahan kimia, air konsumsi, debit limbah cair, penggunaan bahan bakar boiler (fibre), laporan hasil analisa limbah cair harian
8. Mengawasi operasional dan perawatan IPAL untuk mencapai tingkat BOD dan pH yang ditetapkan dalam peraturan pemerintah.
9. Mengawasi operasional land aplikasi
10. Melaksanakan kalibrasi debit limbah cair yang dihasilkan untuk memastikan mass balance limbah hasil produksi yang telah ada sebesar 58 % (mass balance) selama 10 hari
11. Bertanggung jawab atas kebersihan areal laboratorium, IPAL dan land aplikasi
12. Memotivasi bawahan untuk mencapai efisiensi yang maksimum, membentuk kerja sama tim yang kuat, rasa betanggung jawab, dedikasi bekerja, dan rasa memiliki terhadap perusahaan.
13. Lain – lain sesuai instruksi atasan langsung dan pimpinan perusahaan.

4.4.6 Environment Health & Safety (EHS)

Tugas Pokok

1. Memutuskan masalah Lingkungan dan K3 harian
2. Mengontrol system dokumentasi ISPO dan RSPO

Tanggung Jawab:

1. Mengkoordinir dan mengendalikan seluruh aktifitas harian dalam hal penerapan system atau manual EHS.

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. Membantu pimpinan unit dalam hal terkait dengan lingkungan dan K3.
3. Memberikan penyuluhan dan sosialisasi kebijakan, peraturan, manual, prosedur serta standard lingkungan dan K3.
4. Memberikan peringatan dini dan konsultasi kepada bagian yang menyimpang dari standard/manual atau membahayakan lingkungan/karyawan [unsafe action-condition].
5. Mengkoordinir dan melaksanakan pemantauan, pengukuran parameter kunci lingkungan dan K3 serta melaporkan ke EHSC HO serta instansi terkait.
6. Melakukan audit lingkungan dan inspeksi K3 secara periodik.
7. Melakukan safety observation dengan melibatkan masing-masing pimpinan area kerja.
8. Mengendalikan dan memelihara dokumen lingkungan dan K3.
9. Mengendalikan komunikasi lingkungan dan K3 internal dan eksternal.
10. Membantu pimpinan area kerja, dalam hal evaluasi dan pengadaan sarana dan prasarana untuk menanggulangi pencemaran, kecelakaan kerja serta penyakit akibat kerja.
11. Membantu menyediakan data yang diperlukan oleh Pimpinan unit [Ka. Unit/RPTM] di dalam evaluasi kinerja LK3.
12. Sebagai perumus dalam implementasi prinsip dan kriteria ISPO dan RSPO di PKS Citra Riau Sarana.
13. Memberikan penyuluhan terkait prinsip ISPO dan RSPO kepada karyawan.

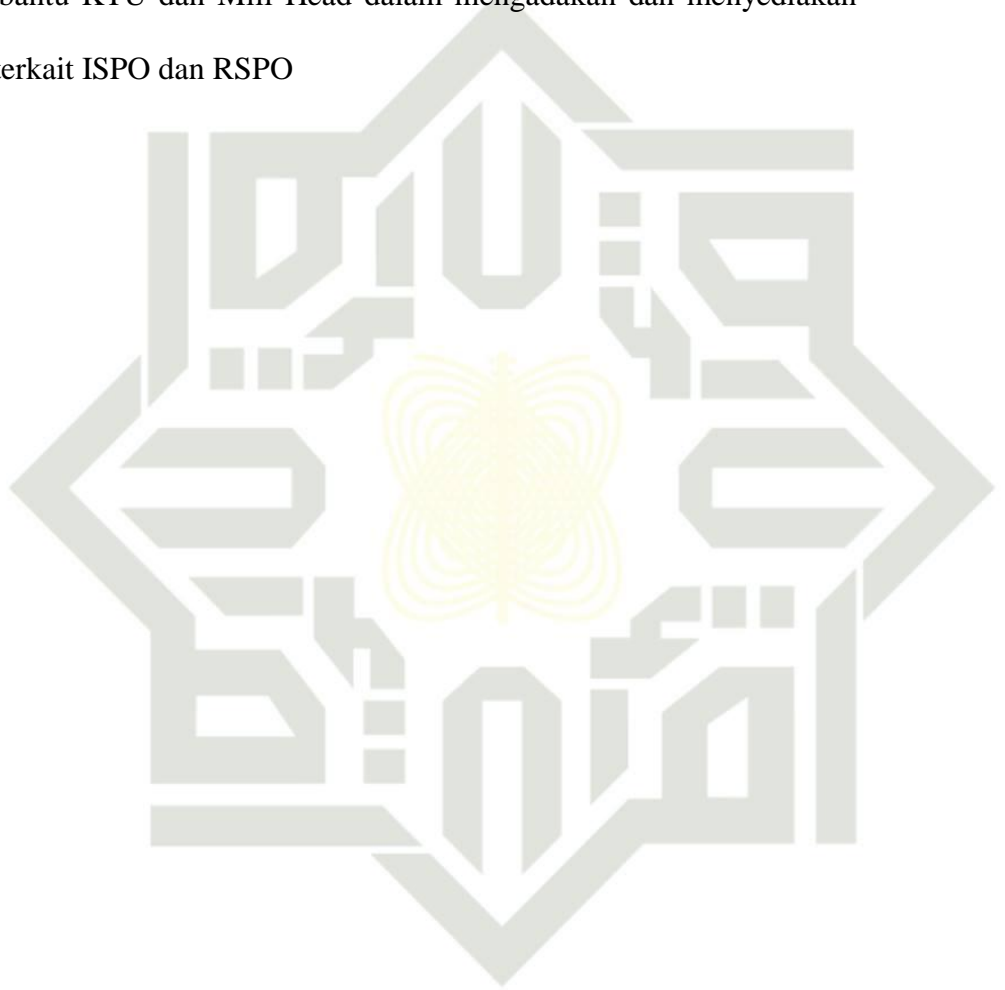
© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

14. Memastikan Person in Charge (PIC) melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya sesuai kebutuhan data pada ISPO dan RSPO
15. Menyediakan data terkait lingkungan dan K3 sesuai kebutuhan ISPO dan RSPO
16. Membantu KTU dan Mill Head dalam mengadakan dan menyediakan data terkait ISPO dan RSPO



UIN SUSKA RIAU

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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 VI

KESIMPULAN DAN SARAN

6.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan pada bab sebelumnya dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Disiplin Kerja berpengaruh secara parsial terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Proses Pada PT Citra Riau Sarana Kecamatan Logas Tanah Darat Kabupaten Kuantan Singingi. Hal ini dibuktikan dengan nilai t hitung (4,530) > t tabel (2,012) dan Sig. (0,000) < 0,05 yang menunjukkan bahwa Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja
2. Motivasi Kerja berpengaruh secara parsial terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Proses Pada PT Citra Riau Sarana Kecamatan Logas Tanah Darat Kabupaten Kuantan Singingi. Hal ini dibuktikan dengan nilai t hitung (4,259) > t tabel (2,012) dan Sig. (0,000) < 0,05 yang menunjukkan bahwa Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja
3. Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja berpengaruh secara simultan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Proses Pada PT. Citra Riau Sarana Kecamatan Logas Tanah Darat Kabupaten Kuantan Singingi. Hal ini dibuktikan dengan nilai F hitung (48,325) > F tabel (3,20) dengan Sig. (0,000) < 0,05 yang menunjukkan Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja.

4. Nilai korelasi (R) yang dihasilkan adalah sebesar 0,820. Maka dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang tinggi antara variabel independen terhadap variabel dependen. Sedangkan nilai R Square sebesar 0,673. Hal ini menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja dan motivasi kerja secara keseluruhan memberikan pengaruh sebesar 67,3% terhadap produktivitas kerja, Sedangkan sisanya sebesar 32,7% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

6.2.3 Saran

Berdasarkan hasil penelitian, pembahasan dan kesimpulan yang diperoleh dalam penelitian ini, maka beberapa saran pelengkap terhadap perusahaan adalah sebagai berikut:

1. Manajemen PT. Citra Riau Sarana Kecamatan Logas Tanah Darat Kabupaten Kuantan Singingi harus memperhatikan bagaimana karyawan dalam bekerja, apakah mereka patuh akan peraturan yang ada dan tekun saat bekerja. Karena hal tersebut akan mempengaruhi bagaimana disiplin kerja pada karyawan tersebut, semakin baik disiplin kerja karyawan maka akan semakin baik pula produktivitas yang dihasilkan.
2. Untuk meningkatkan motivasi kerja karyawan sebaiknya atasan harus memperhatikan hal-hal yang dibutuhkan karyawannya dalam bekerja agar motivasi juga akan meningkat. Hal yang bisa dilakukan seperti memberi *reward* bagi karyawan berprestasi, mempererat kekeluargaan dengan karyawan, mengenali kekurangan dan kelebihan karyawan atau bahkan

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 memberikan *training* kepada karyawan agar menjadi lebih semangat dalam bekerja.

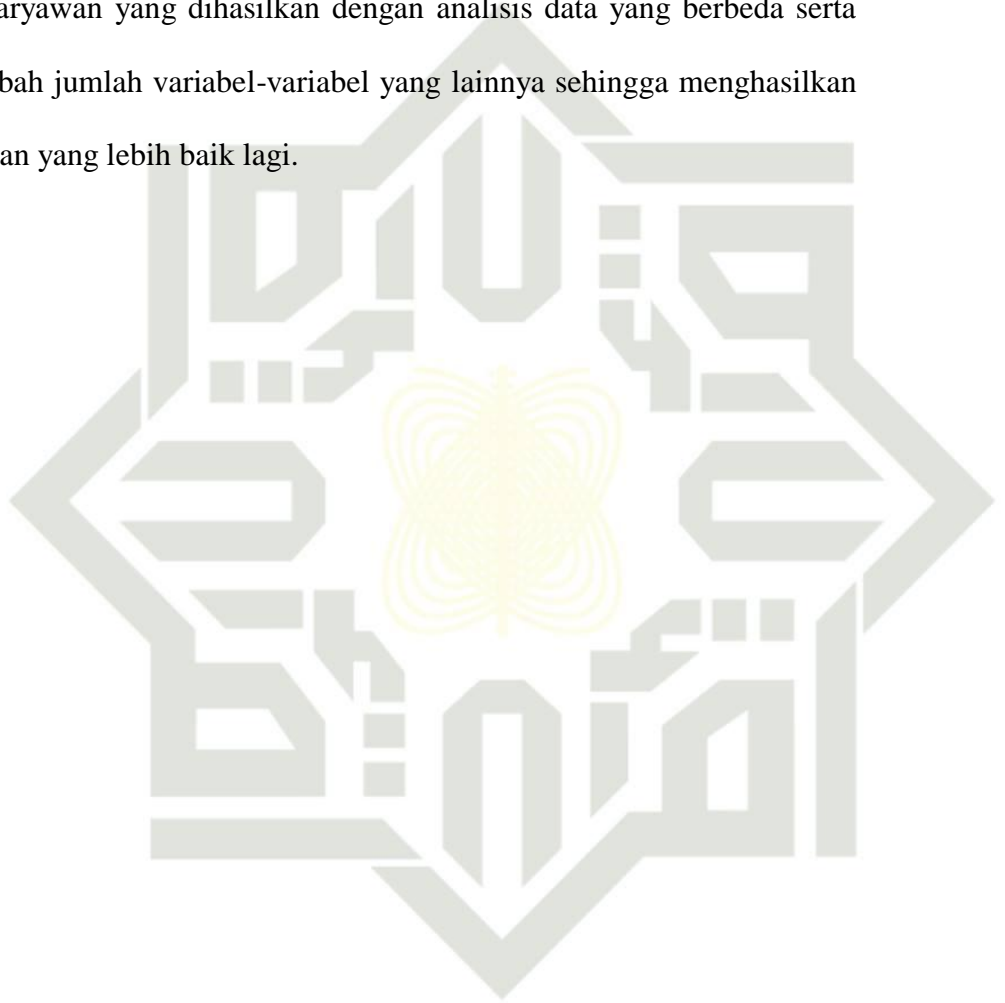
3. Untuk penelitian selanjutnya hendaklah lebih mengembangkan penelitian mengenai faktor-faktor yang dapat mempengaruhi variabel produktivita kerja karyawan yang dihasilkan dengan analisis data yang berbeda serta menambah jumlah variabel-variabel yang lainnya sehingga menghasilkan penelitian yang lebih baik lagi.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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



UIN SUSKA RIAU



DAFTAR PUSTAKA

- Amisanti, Ni Kadek Desy dan I Gusti Salit Ketut Netra. 2013. *Pengaruh Komunikasi, Lingkungan Kerja Fisik Dan Disiplin Kerja Karyawan Terhadap Produktivitas Karyawan Pada PT Pembangunan Daerah Bali Kantor Pusat*. E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana.
- Departemen Agama Republik Indonesia, Al-quran dan terjemahan Surat At-Taubah ayat 105, Surat An-Nisa ayat 59, Surat Ar-Ra'd ayat 11.
- Edison, Emron, Yohny Anwar, dan Imas Komariyah. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung : Alfabeta, cv
- Fahmi, Irham. 2014. *Manajemen Teori, Kasus, dan Solusi*. Bandung : Alfabeta, cv
- Hatabarat, Ester. 2016. *Pengaruh Motivasi Terhadap Peningkatan Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Jasa Marga (Persero) Tbk Medan*. Jurnal Ilmiah Methonomi Vol. 2 No. 2 (Juli – Desember 2016).
- Lubis, Mhd Ilham. 2019. *Pengaruh Keselamatan Kerja Dan Etika Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai PT. Perkebunan Nusantara IV Medan*. Skripsi. Universitas Medan Area.
- Manik, Sudarmin dan Nova Safrina. 2018. *Faktor-faktor yang mempengaruhi Produktivitas Kerja Karyawan Pada Bank Danamon Simpan Pinjam Unit Ps.Kota Duri*. Jurnal Kajian Ekonomi Islam-Volume 3, Nomor 1, Januari-Juni 2018.
- Maya, Mangundap, Silvy Mandey, dan Petrus Tumade. 2015. *Analisis Disiplin, Kompensasi, Lingkungan Kerja Pengaruhnya Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Di PT. PLN (Persero) Wilayah Sulut Tenggo*. Jurnal EMBA Vol.3 No.1 Maret Hal. 726 – 736.
- Rachman, Abdul Saleh. 2018. *Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi, Etos Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Studi kasus PT. Inko Java Semarang)* Jurnal Among Makarti Vol. 11 No. 21 Juli 2018.
- Rehadana, I Gede Abicatra, Tedi Erviantono, dan Ni Wayan Supriyanti. 2016. *Pengaruh Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pemerintahan Dengan Perjanjian Kerja (PPPK) Di Kantor Pertahanan Kota Denpasar Tahun 2016*. Citizen Charter.
- Rumondor, Vico Wentri. 2013. *Motivasi, Disiplin Dan Kepemimpinan Terhadap Produktivitas Kerja Pada Badan Kepegawaian Dan Diklat Daerah Minahasa Selatan*. Jurnal EMBA Vol. 1 No. 4 Desember 2013, Hal. 1042-1052.

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.

- S. Y. Assagaf dan L.O.H Dotulog. 2015. *Pengaruh Disiplin, Motivasi, Dan Semangat Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Dinas Pendapatan Daerah Kota Manado*. Jurnal EMBA Vol. 3 No. 2 Juni 2015, Hal. 639-649.
- Siaagian, Darmin Ijoka. 2019. *Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PD. Pembangunan Kota Medan*. Skripsi Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara Medan.
- Sunajow, Elisia Nurisa, dkk. 2018. *Pengaruh Karakteristik Pekerjaan, Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pada Dinas Pendidikan Daerah Provinsi Sulawesi Utara*. Jurnal EMBA Vol.6 No.4 September 2018, Hal. 3513-3522.
- Suparsi, Denok. 2018. *Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Nadi Suwarna Bumi*. Jurnal Semarak Vol.1 No.1 Hal (66-82).
- Suprpto, H. Eddy Soegiarto K, dan Adi Suroso. 2016. *Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi Terhadap Produktivitas Karyawan Di PT. Kaltim Prima Coal Sangatta*. Ekonomia



KUESIONER PENELITIAN

Kepada :

Bapak/Ibu yang terhormat,

Dalam rangka pengumpulan data untuk penelitian dan syarat menyelesaikan studi pada Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau. Saya melaksanakan penelitian dengan judul **Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Proses Pada PT. Citra Riau Sarana Kecamatan Logas Tanah Darat Kabupaten Kuantan Singingi**, saya mohon partisipasi dan kesediaan Bapak/Ibu karyawan dalam menjawab Kuesioner ini. Jawaban yang Bapak/Ibu karyawan berikan dijamin kerahasiaannya. Atas bantuannya, saya ucapkan terima kasih.

Hormat saya

Dika Wiliandro

I. IDENTITAS RESPONDEN

Nama :

Usia :

Lama bekerja :

Jenis kelamin :

Laki-laki Perempuan

Pendidikan terakhir :

SMA/SMK

Diploma 1/2/3

S1

S2

Lainnya....

II. DAFTAR PERTANYAAN

Berikan tanda tangan centang (√) pada kolom yang menunjukkan tingkat persetujuan anda pada pertanyaan-pertanyaan dengan kategori jawaban sebagai berikut :

- | | | |
|-----------------------|----------------------|------------------------|
| a. Sangat Setuju (SS) | c. Cukup Setuju (CS) | e. Sangat Tidak Setuju |
| (STS) | | |
| b. Setuju (S) | d. Tidak Setuju (TS) | |

- 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.

PRODUKTIVITAS (Y)

| Indikator Variabel dan Pernyataan | SS | S | CS | TS | STS |
|--|----|---|----|----|-----|
| A. Kemampuan | | | | | |
| 1. Saya mampu melakukan pekerjaan karena sudah berpengalaman | | | | | |
| 2. Tugas dan tanggung jawab yang diberikan sesuai dengan kemampuan saya | | | | | |
| B. Meningkatkan hasil yang dicapai | | | | | |
| 1. Jumlah dari hasil pekerjaan yang saya tangani selalu memenuhi target yang telah ditetapkan | | | | | |
| 2. Dalam melakukan pekerjaan saya selalu bersungguh-sungguh agar tidak terjadi kesalahan | | | | | |
| C. Semangat Kerja | | | | | |
| 1. Saya berusaha menyelesaikan pekerjaan sebelum batas waktu yang ditentukan oleh atasan | | | | | |
| 2. Saya tidak pernah mengeluh dan merasa berat terhadap beban pekerjaan yang menjadi tanggung jawab saya | | | | | |
| D. Pengembangan diri | | | | | |
| 1. Perusahaan selalu memberikan kesempatan untuk pertumbuhan dan perkembangan diri | | | | | |
| 2. Perusahaan selalu memberikan kesempatan untuk berkeaktifitas sendiri dalam melaksanakan pekerjaan | | | | | |
| E. Mutu | | | | | |
| 1. Saya selalu berusaha untuk meningkatkan kualitas kerja saya | | | | | |
| 2. Hasil kerja saya selama ini sesuai dengan kualitas yang ditentukan oleh perusahaan | | | | | |
| F. Efisiensi | | | | | |
| 1. Saya sangat menjaga ketepatan waktu dan kesempurnaan hasil pekerjaan | | | | | |
| 2. Waktu yang digunakan untuk menyelesaikan suatu pekerjaan sesuai dengan standard yang telah ditentukan | | | | | |



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.

DISIPLIN KERJA (X₁)

| Indikator Variabel dan Pernyataan | SS | S | CS | TS | STS |
|---|----|---|----|----|-----|
| A. Frekuensi Kehadiran | | | | | |
| 1. Saya selalu berusaha untuk tidak bolos kerja | | | | | |
| 2. Saya selalu datang tepat waktu dalam bekerja | | | | | |
| B. Tingkat Kewaspadaan | | | | | |
| 1. Saya selalu melaksanakan tugas pekerjaan yang diberikan secara teliti | | | | | |
| 2. Saya berusaha untuk dapat meminimalkan resiko dalam menjalankan pekerjaan | | | | | |
| C. Ketaatan Pada Standar Kerja | | | | | |
| 1. Saya selalu menaati aturan sesuai dengan pedoman yang berlaku | | | | | |
| 2. Saya selalu bertanggung jawab atas semua pekerjaan yang dilakukan | | | | | |
| D. Ketaatan Pada Peraturan Kerja | | | | | |
| 1. Saya selalu patuh dalam mengerjakan tugas sesuai peraturan yang berlaku | | | | | |
| 2. Semua pekerjaan yang saya kerjakan selalu berjalan lancar sesuai peraturan | | | | | |
| E. Etika Kerja | | | | | |
| 1. Saya mampu menjalin kerjasama dengan pimpinan dan rekan kerja yang lainnya dengan baik | | | | | |
| 2. Saya selalu menghargai dan menghormati pendapat rekan kerja yang lain | | | | | |

MOTIVASI KERJA (X₂)

| Indikator Variabel dan Pernyataan | SS | S | CS | TS | STS |
|--|----|---|----|----|-----|
| A. Kinerja | | | | | |
| 1. Kualitas hasil kerja saya sesuai dengan standar perusahaan | | | | | |
| 2. Kuantitas hasil kerja saya melebihi rekan kerja yang lain | | | | | |
| B. Penghargaan | | | | | |
| 1. Pujian yang diberikan atasan membuat saya lebih semangat dalam bekerja | | | | | |
| 2. Bonus yang diberikan perusahaan jika bekerja dengan baik membuat saya bersungguh- | | | | | |



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.

| | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|---|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|
| sungguh dalam bekerja | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| C Tantangan Dan Tanggung Jawab | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 1. Saya menikmati tantangan dalam bekerja | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 2. Saya bertanggung jawab penuh atas pekerjaan saya | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| D. Pengembangan | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 1. Atasan saya membantu dalam mengembangkan kemampuan dan karir saya | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 2. Saya mempunyai perencanaan pengembangan karir saya sendiri | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| E Keterlibatan Dan Kesempatan | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 1. Adanya keterlibatan menumbuhkan rasa memiliki dan tanggung jawab | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 2. Saya diberikan kesempatan untuk melakukan kreativitas atau inovasi dalam bekerja | | | | | | | | | | | | | | | | | |

| No | PRODUKTIVITAS (Y) | | | | | | | | | | | | Jumlah |
|----|-------------------|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|------|------|------|--------|
| | Y.1 | Y.2 | Y.3 | Y.4 | Y.5 | Y.6 | Y.7 | Y.8 | Y.9 | Y.10 | Y.11 | Y.12 | |
| 1 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 53 |
| 2 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 3 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 52 |
| 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 42 |
| 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 3 | 5 | 4 | 4 | 4 | 52 |
| 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 60 |
| 6 | 3 | 4 | 3 | 5 | 4 | 4 | 3 | 3 | 5 | 3 | 4 | 4 | 45 |
| 7 | 3 | 4 | 3 | 5 | 1 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 47 |
| 8 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 56 |
| 9 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 47 |
| 10 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 48 |
| 11 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 56 |
| 12 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 2 | 2 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 44 |
| 13 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 47 |
| 14 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 57 |
| 15 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 3 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 49 |
| 16 | 4 | 5 | 4 | 5 | 1 | 5 | 4 | 1 | 3 | 5 | 1 | 4 | 42 |
| 17 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 60 |
| 18 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 59 |
| 19 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 54 |
| 20 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 3 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 53 |
| 21 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 47 |
| 22 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 52 |
| 23 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 3 | 3 | 4 | 5 | 54 |
| 24 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 48 |
| 25 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 45 |



©

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

| | | | | | | | | | | | | | |
|----|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|----|
| 26 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 44 |
| 27 | 3 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 53 |
| 28 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 50 |
| 29 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 53 |
| 30 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 52 |
| 31 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 49 |
| 32 | 3 | 4 | 3 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 46 |
| 33 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 4 | 4 | 3 | 2 | 3 | 3 | 34 |
| 34 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 3 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 52 |
| 35 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 54 |
| 36 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 52 |
| 37 | 4 | 5 | 4 | 3 | 4 | 5 | 4 | 4 | 3 | 5 | 5 | 4 | 50 |
| 38 | 5 | 4 | 4 | 5 | 3 | 5 | 4 | 5 | 5 | 3 | 4 | 5 | 52 |
| 39 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 2 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 55 |
| 40 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 2 | 2 | 5 | 4 | 5 | 4 | 50 |
| 41 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 45 |
| 42 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 52 |
| 43 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 3 | 3 | 2 | 5 | 5 | 5 | 5 | 51 |
| 44 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 3 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 53 |
| 45 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 2 | 52 |
| 46 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 54 |
| 47 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 54 |
| 48 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 53 |
| 49 | 4 | 3 | 2 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 41 |
| 50 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 2 | 2 | 4 | 3 | 3 | 3 | 39 |

| No | DISIPLIN KERJA (X1) | | | | | | | | | | Jumlah |
|----|---------------------|------|------|------|------|------|------|------|------|-------|--------|
| | X1.1 | X1.2 | X1.3 | X1.4 | X1.5 | X1.6 | X1.7 | X1.8 | X1.9 | X1.10 | |
| 1 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 46 |
| 2 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 43 |
| 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 5 | 4 | 4 | 37 |
| 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 48 |
| 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 50 |
| 6 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 46 |
| 7 | 4 | 3 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 43 |
| 8 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 49 |
| 9 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 3 | 4 | 4 | 44 |
| 10 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 39 |
| 11 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 49 |
| 12 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 3 | 2 | 5 | 4 | 40 |
| 13 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 3 | 4 | 4 | 44 |
| 14 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 47 |
| 15 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 40 |
| 16 | 1 | 5 | 1 | 1 | 1 | 5 | 1 | 1 | 5 | 1 | 22 |
| 17 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 46 |
| 18 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 49 |

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.

| | | | | | | | | | | | |
|----|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|----|
| 19 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 45 |
| 20 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 47 |
| 21 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 41 |
| 22 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 42 |
| 23 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 48 |
| 24 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 40 |
| 25 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 40 |
| 26 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 40 |
| 27 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 49 |
| 28 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 39 |
| 29 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 47 |
| 30 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 47 |
| 31 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 43 |
| 32 | 5 | 3 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 3 | 3 | 4 | 39 |
| 33 | 4 | 3 | 3 | 3 | 5 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 35 |
| 34 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 43 |
| 35 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 44 |
| 36 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 46 |
| 37 | 4 | 5 | 4 | 3 | 4 | 5 | 5 | 3 | 3 | 4 | 40 |
| 38 | 5 | 4 | 4 | 5 | 3 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 45 |
| 39 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 48 |
| 40 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 48 |
| 41 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 40 |
| 42 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 44 |
| 43 | 5 | 4 | 3 | 5 | 4 | 3 | 4 | 2 | 3 | 4 | 37 |
| 44 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 42 |
| 45 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 43 |
| 46 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 46 |
| 47 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 45 |
| 48 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 48 |
| 49 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 39 |
| 50 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 5 | 3 | 3 | 3 | 36 |

| No | MOTIVASI KERJA(X2) | | | | | | | | | | |
|----|--------------------|------|------|------|------|------|------|------|------|-------|--------|
| | X2.1 | X2.2 | X2.3 | X2.4 | X2.5 | X2.6 | X2.7 | X2.8 | X2.9 | X2.10 | Jumlah |
| 1 | 4 | 4 | 3 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 43 |
| 2 | 4 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 40 |
| 3 | 3 | 3 | 5 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 35 |
| 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 5 | 3 | 3 | 5 | 4 | 38 |
| 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 50 |
| 6 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 39 |
| 7 | 3 | 2 | 4 | 2 | 4 | 3 | 4 | 3 | 5 | 4 | 34 |
| 8 | 4 | 4 | 2 | 3 | 2 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 37 |
| 9 | 5 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 37 |



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.

| | | | | | | | | | | | |
|----|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|----|
| 10 | 4 | 2 | 4 | 5 | 1 | 2 | 4 | 2 | 1 | 4 | 29 |
| 11 | 5 | 3 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 44 |
| 12 | 3 | 2 | 3 | 5 | 4 | 3 | 2 | 3 | 5 | 4 | 34 |
| 13 | 5 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 37 |
| 14 | 4 | 2 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 41 |
| 15 | 4 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 41 |
| 16 | 5 | 4 | 1 | 1 | 4 | 5 | 1 | 4 | 5 | 3 | 33 |
| 17 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 41 |
| 18 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 48 |
| 19 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 42 |
| 20 | 5 | 3 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 48 |
| 21 | 4 | 3 | 4 | 5 | 4 | 5 | 3 | 3 | 4 | 3 | 38 |
| 22 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 3 | 4 | 4 | 40 |
| 23 | 5 | 2 | 2 | 2 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 37 |
| 24 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 39 |
| 25 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 37 |
| 26 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 36 |
| 27 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 5 | 4 | 3 | 4 | 4 | 37 |
| 28 | 4 | 3 | 4 | 4 | 2 | 5 | 4 | 2 | 4 | 4 | 36 |
| 29 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 44 |
| 30 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 5 | 3 | 4 | 4 | 5 | 40 |
| 31 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 43 |
| 32 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 34 |
| 33 | 3 | 1 | 1 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 25 |
| 34 | 4 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 40 |
| 35 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 46 |
| 36 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 40 |
| 37 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 5 | 4 | 3 | 4 | 3 | 37 |
| 38 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 46 |
| 39 | 5 | 5 | 4 | 2 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 43 |
| 40 | 4 | 4 | 4 | 2 | 4 | 5 | 2 | 4 | 4 | 4 | 37 |
| 41 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 31 |
| 42 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 5 | 3 | 4 | 4 | 4 | 39 |
| 43 | 4 | 2 | 4 | 3 | 1 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 32 |
| 44 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 40 |
| 45 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 42 |
| 46 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 3 | 4 | 3 | 4 | 39 |
| 47 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 45 |
| 48 | 4 | 2 | 3 | 3 | 4 | 5 | 3 | 4 | 5 | 3 | 36 |
| 49 | 3 | 2 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 5 | 3 | 33 |
| 50 | 4 | 3 | 3 | 3 | 2 | 5 | 3 | 4 | 5 | 4 | 36 |

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

VARIABEL X1

X1.1

| | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-----------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid STS | 1 | 2,0 | 2,0 | 2,0 |
| CS | 2 | 4,0 | 4,0 | 6,0 |
| S | 17 | 34,0 | 34,0 | 40,0 |
| SS | 30 | 60,0 | 60,0 | 100,0 |
| Total | 50 | 100,0 | 100,0 | |

X1.2

| | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|----------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid CS | 4 | 8,0 | 8,0 | 8,0 |
| S | 17 | 34,0 | 34,0 | 42,0 |
| SS | 29 | 58,0 | 58,0 | 100,0 |
| Total | 50 | 100,0 | 100,0 | |

X1.3

| | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-----------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid STS | 1 | 2,0 | 2,0 | 2,0 |
| CS | 3 | 6,0 | 6,0 | 8,0 |
| S | 31 | 62,0 | 62,0 | 70,0 |
| SS | 15 | 30,0 | 30,0 | 100,0 |
| Total | 50 | 100,0 | 100,0 | |

X1.4

| | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-----------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid STS | 1 | 2,0 | 2,0 | 2,0 |
| CS | 4 | 8,0 | 8,0 | 10,0 |
| S | 26 | 52,0 | 52,0 | 62,0 |
| SS | 19 | 38,0 | 38,0 | 100,0 |
| Total | 50 | 100,0 | 100,0 | |

X1.5

| | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-----------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid STS | 1 | 2,0 | 2,0 | 2,0 |
| CS | 2 | 4,0 | 4,0 | 6,0 |
| S | 24 | 48,0 | 48,0 | 54,0 |
| SS | 23 | 46,0 | 46,0 | 100,0 |
| Total | 50 | 100,0 | 100,0 | |

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.

X1.6

| | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|----------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid CS | 3 | 6,0 | 6,0 | 6,0 |
| S | 24 | 48,0 | 48,0 | 54,0 |
| SS | 23 | 46,0 | 46,0 | 100,0 |
| Total | 50 | 100,0 | 100,0 | |

X1.7

| | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-----------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid STS | 1 | 2,0 | 2,0 | 2,0 |
| CS | 2 | 4,0 | 4,0 | 6,0 |
| S | 21 | 42,0 | 42,0 | 48,0 |
| SS | 26 | 52,0 | 52,0 | 100,0 |
| Total | 50 | 100,0 | 100,0 | |

X1.8

| | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-----------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid STS | 1 | 2,0 | 2,0 | 2,0 |
| TS | 2 | 4,0 | 4,0 | 6,0 |
| CS | 8 | 16,0 | 16,0 | 22,0 |
| S | 27 | 54,0 | 54,0 | 76,0 |
| SS | 12 | 24,0 | 24,0 | 100,0 |
| Total | 50 | 100,0 | 100,0 | |

X1.9

| | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|----------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid CS | 5 | 10,0 | 10,0 | 10,0 |
| S | 25 | 50,0 | 50,0 | 60,0 |
| SS | 20 | 40,0 | 40,0 | 100,0 |
| Total | 50 | 100,0 | 100,0 | |

X1.10

| | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-----------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid STS | 1 | 2,0 | 2,0 | 2,0 |
| CS | 1 | 2,0 | 2,0 | 4,0 |
| S | 28 | 56,0 | 56,0 | 60,0 |
| SS | 20 | 40,0 | 40,0 | 100,0 |
| Total | 50 | 100,0 | 100,0 | |

VARIABEL X1

Correlations

| | | X1.1 | X1.2 | X1.3 | X1.4 | X1.5 | X1.6 | X1.7 | X1.8 | X1.9 | X1.10 | TOTAL_X1 |
|----------|---------------------|--------------------|--------------------|--------------------|--------------------|--------------------|--------------------|--------------------|--------------------|--------------------|--------------------|--------------------|
| X1.1 | Pearson Correlation | 1 | ,310 [*] | ,614 ^{**} | ,590 ^{**} | ,750 ^{**} | ,265 | ,688 ^{**} | ,478 ^{**} | ,103 | ,714 ^{**} | ,827 ^{**} |
| | Sig. (2-tailed) | | ,028 | ,000 | ,000 | ,000 | ,063 | ,000 | ,000 | ,475 | ,000 | ,000 |
| | N | 50 | 50 | 50 | 50 | 50 | 50 | 50 | 50 | 50 | 50 | 50 |
| X1.2 | Pearson Correlation | ,310 [*] | 1 | ,153 | ,082 | ,337 [*] | ,364 ^{**} | ,312 [*] | ,127 | ,317 [*] | ,354 [*] | ,472 ^{**} |
| | Sig. (2-tailed) | ,028 | | ,287 | ,572 | ,017 | ,009 | ,027 | ,378 | ,025 | ,012 | ,001 |
| | N | 50 | 50 | 50 | 50 | 50 | 50 | 50 | 50 | 50 | 50 | 50 |
| X1.3 | Pearson Correlation | ,614 ^{**} | ,153 | 1 | ,583 ^{**} | ,596 ^{**} | ,206 | ,569 ^{**} | ,606 ^{**} | ,232 | ,602 ^{**} | ,777 ^{**} |
| | Sig. (2-tailed) | ,000 | ,287 | | ,000 | ,000 | ,152 | ,000 | ,000 | ,104 | ,000 | ,000 |
| | N | 50 | 50 | 50 | 50 | 50 | 50 | 50 | 50 | 50 | 50 | 50 |
| X1.4 | Pearson Correlation | ,590 ^{**} | ,082 | ,583 ^{**} | 1 | ,483 ^{**} | -,079 | ,522 ^{**} | ,327 [*] | ,221 | ,489 ^{**} | ,642 ^{**} |
| | Sig. (2-tailed) | ,000 | ,572 | ,000 | | ,000 | ,587 | ,000 | ,020 | ,123 | ,000 | ,000 |
| | N | 50 | 50 | 50 | 50 | 50 | 50 | 50 | 50 | 50 | 50 | 50 |
| X1.5 | Pearson Correlation | ,750 ^{**} | ,337 [*] | ,596 ^{**} | ,483 ^{**} | 1 | ,261 | ,662 ^{**} | ,442 ^{**} | ,067 | ,697 ^{**} | ,793 ^{**} |
| | Sig. (2-tailed) | ,000 | ,017 | ,000 | ,000 | | ,068 | ,000 | ,001 | ,642 | ,000 | ,000 |
| | N | 50 | 50 | 50 | 50 | 50 | 50 | 50 | 50 | 50 | 50 | 50 |
| X1.6 | Pearson Correlation | ,265 | ,364 ^{**} | ,206 | -,079 | ,261 | 1 | ,204 | ,319 [*] | ,260 | ,170 | ,414 ^{**} |
| | Sig. (2-tailed) | ,063 | ,009 | ,152 | ,587 | ,068 | | ,155 | ,024 | ,068 | ,238 | ,003 |
| | N | 50 | 50 | 50 | 50 | 50 | 50 | 50 | 50 | 50 | 50 | 50 |
| X1.7 | Pearson Correlation | ,688 ^{**} | ,312 [*] | ,569 ^{**} | ,522 ^{**} | ,662 ^{**} | ,204 | 1 | ,567 ^{**} | ,112 | ,690 ^{**} | ,803 ^{**} |
| | Sig. (2-tailed) | ,000 | ,027 | ,000 | ,000 | ,000 | ,155 | | ,000 | ,437 | ,000 | ,000 |
| | N | 50 | 50 | 50 | 50 | 50 | 50 | 50 | 50 | 50 | 50 | 50 |
| X1.8 | Pearson Correlation | ,478 ^{**} | ,127 | ,606 ^{**} | ,327 [*] | ,442 ^{**} | ,319 [*] | ,567 ^{**} | 1 | ,397 ^{**} | ,626 ^{**} | ,739 ^{**} |
| | Sig. (2-tailed) | ,000 | ,378 | ,000 | ,020 | ,001 | ,024 | ,000 | | ,004 | ,000 | ,000 |
| | N | 50 | 50 | 50 | 50 | 50 | 50 | 50 | 50 | 50 | 50 | 50 |
| X1.9 | Pearson Correlation | ,103 | ,317 [*] | ,232 | ,221 | ,067 | ,260 | ,112 | ,397 ^{**} | 1 | ,230 | ,418 ^{**} |
| | Sig. (2-tailed) | ,475 | ,025 | ,104 | ,123 | ,642 | ,068 | ,437 | ,004 | | ,108 | ,003 |
| | N | 50 | 50 | 50 | 50 | 50 | 50 | 50 | 50 | 50 | 50 | 50 |
| X1.10 | Pearson Correlation | ,714 ^{**} | ,354 [*] | ,602 ^{**} | ,489 ^{**} | ,697 ^{**} | ,170 | ,690 ^{**} | ,626 ^{**} | ,230 | 1 | ,836 ^{**} |
| | Sig. (2-tailed) | ,000 | ,012 | ,000 | ,000 | ,000 | ,238 | ,000 | ,000 | ,108 | | ,000 |
| | N | 50 | 50 | 50 | 50 | 50 | 50 | 50 | 50 | 50 | 50 | 50 |
| TOTAL_X1 | Pearson Correlation | ,827 ^{**} | ,472 ^{**} | ,777 ^{**} | ,642 ^{**} | ,793 ^{**} | ,414 ^{**} | ,803 ^{**} | ,739 ^{**} | ,418 ^{**} | ,836 ^{**} | 1 |
| | Sig. (2-tailed) | ,000 | ,001 | ,000 | ,000 | ,000 | ,003 | ,000 | ,000 | ,003 | ,000 | |
| | N | 50 | 50 | 50 | 50 | 50 | 50 | 50 | 50 | 50 | 50 | 50 |

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

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

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.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

VARIABEL X1

Reliability Statistics

| | |
|------------|------------|
| Cronbach's | |
| Alpha | N of Items |
| ,871 | 10 |

VARIABEL X2

X2.1

| | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|----------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid CS | 8 | 16,0 | 16,0 | 16,0 |
| S | 31 | 62,0 | 62,0 | 78,0 |
| SS | 11 | 22,0 | 22,0 | 100,0 |
| Total | 50 | 100,0 | 100,0 | |

X2.2

| | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-----------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid STS | 1 | 2,0 | 2,0 | 2,0 |
| TS | 12 | 24,0 | 24,0 | 26,0 |
| CS | 15 | 30,0 | 30,0 | 56,0 |
| S | 18 | 36,0 | 36,0 | 92,0 |
| SS | 4 | 8,0 | 8,0 | 100,0 |
| Total | 50 | 100,0 | 100,0 | |

X2.3

| | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-----------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid STS | 2 | 4,0 | 4,0 | 4,0 |
| TS | 2 | 4,0 | 4,0 | 8,0 |
| CS | 11 | 22,0 | 22,0 | 30,0 |
| S | 28 | 56,0 | 56,0 | 86,0 |
| SS | 7 | 14,0 | 14,0 | 100,0 |
| Total | 50 | 100,0 | 100,0 | |

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.



X2.4

| | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-----------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid STS | 1 | 2,0 | 2,0 | 2,0 |
| TS | 5 | 10,0 | 10,0 | 12,0 |
| CS | 11 | 22,0 | 22,0 | 34,0 |
| S | 23 | 46,0 | 46,0 | 80,0 |
| SS | 10 | 20,0 | 20,0 | 100,0 |
| Total | 50 | 100,0 | 100,0 | |



X2.5

| | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-----------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid STS | 2 | 4,0 | 4,0 | 4,0 |
| TS | 4 | 8,0 | 8,0 | 12,0 |
| CS | 7 | 14,0 | 14,0 | 26,0 |
| S | 30 | 60,0 | 60,0 | 86,0 |
| SS | 7 | 14,0 | 14,0 | 100,0 |
| Total | 50 | 100,0 | 100,0 | |

X2.6

| | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|----------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid TS | 1 | 2,0 | 2,0 | 2,0 |
| CS | 5 | 10,0 | 10,0 | 12,0 |
| S | 14 | 28,0 | 28,0 | 40,0 |
| SS | 30 | 60,0 | 60,0 | 100,0 |
| Total | 50 | 100,0 | 100,0 | |

X2.7

| | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-----------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid STS | 1 | 2,0 | 2,0 | 2,0 |
| TS | 2 | 4,0 | 4,0 | 6,0 |
| CS | 14 | 28,0 | 28,0 | 34,0 |
| S | 22 | 44,0 | 44,0 | 78,0 |
| SS | 11 | 22,0 | 22,0 | 100,0 |
| Total | 50 | 100,0 | 100,0 | |

X2.8

| | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|----------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid TS | 2 | 4,0 | 4,0 | 4,0 |
| CS | 13 | 26,0 | 26,0 | 30,0 |
| S | 28 | 56,0 | 56,0 | 86,0 |
| SS | 7 | 14,0 | 14,0 | 100,0 |
| Total | 50 | 100,0 | 100,0 | |

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.

X2.9

| | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-----------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid STS | 1 | 2,0 | 2,0 | 2,0 |
| CS | 4 | 8,0 | 8,0 | 10,0 |
| S | 27 | 54,0 | 54,0 | 64,0 |
| SS | 18 | 36,0 | 36,0 | 100,0 |
| Total | 50 | 100,0 | 100,0 | |

X2.10

| | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|----------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid CS | 7 | 14,0 | 14,0 | 14,0 |
| S | 34 | 68,0 | 68,0 | 82,0 |
| SS | 9 | 18,0 | 18,0 | 100,0 |
| Total | 50 | 100,0 | 100,0 | |

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
- 1. Dilan
- a. Pe
- b. Pe
- 2. Diar

VARIABEL X2

Correlations

| | | X2.1 | X2.2 | X2.3 | X2.4 | X2.5 | X2.6 | X2.7 | X2.8 | X2.9 | X2.10 | TOTAL_X2 |
|----------|---------------------|------|------|-------|------|------|------|------|------|-------|-------|----------|
| X2.1 | Pearson Correlation | 1 | ,513 | ,103 | ,130 | ,272 | ,459 | ,277 | ,479 | ,230 | ,397 | ,599 |
| | Sig. (2-tailed) | | ,000 | ,475 | ,367 | ,056 | ,001 | ,051 | ,000 | ,108 | ,004 | ,000 |
| | N | 50 | 50 | 50 | 50 | 50 | 50 | 50 | 50 | 50 | 50 | 50 |
| X2.2 | Pearson Correlation | ,513 | 1 | ,261 | ,158 | ,425 | ,532 | ,193 | ,411 | ,146 | ,275 | ,657 |
| | Sig. (2-tailed) | ,000 | | ,067 | ,273 | ,002 | ,000 | ,178 | ,003 | ,311 | ,054 | ,000 |
| | N | 50 | 50 | 50 | 50 | 50 | 50 | 50 | 50 | 50 | 50 | 50 |
| X2.3 | Pearson Correlation | ,103 | ,261 | 1 | ,584 | ,359 | ,043 | ,554 | ,161 | -,057 | ,260 | ,586 |
| | Sig. (2-tailed) | ,475 | ,067 | | ,000 | ,011 | ,769 | ,000 | ,264 | ,696 | ,069 | ,000 |
| | N | 50 | 50 | 50 | 50 | 50 | 50 | 50 | 50 | 50 | 50 | 50 |
| X2.4 | Pearson Correlation | ,130 | ,158 | ,584 | 1 | ,246 | ,150 | ,424 | ,092 | ,030 | ,205 | ,542 |
| | Sig. (2-tailed) | ,367 | ,273 | ,000 | | ,085 | ,297 | ,002 | ,523 | ,837 | ,153 | ,000 |
| | N | 50 | 50 | 50 | 50 | 50 | 50 | 50 | 50 | 50 | 50 | 50 |
| X2.5 | Pearson Correlation | ,272 | ,425 | ,359 | ,246 | 1 | ,436 | ,267 | ,538 | ,453 | ,285 | ,724 |
| | Sig. (2-tailed) | ,056 | ,002 | ,011 | ,085 | | ,002 | ,061 | ,000 | ,001 | ,045 | ,000 |
| | N | 50 | 50 | 50 | 50 | 50 | 50 | 50 | 50 | 50 | 50 | 50 |
| X2.6 | Pearson Correlation | ,459 | ,532 | ,043 | ,150 | ,436 | 1 | ,077 | ,427 | ,454 | ,145 | ,604 |
| | Sig. (2-tailed) | ,001 | ,000 | ,769 | ,297 | ,002 | | ,595 | ,002 | ,001 | ,316 | ,000 |
| | N | 50 | 50 | 50 | 50 | 50 | 50 | 50 | 50 | 50 | 50 | 50 |
| X2.7 | Pearson Correlation | ,277 | ,193 | ,554 | ,424 | ,267 | ,077 | 1 | ,372 | ,035 | ,531 | ,627 |
| | Sig. (2-tailed) | ,051 | ,178 | ,000 | ,002 | ,061 | ,595 | | ,008 | ,807 | ,000 | ,000 |
| | N | 50 | 50 | 50 | 50 | 50 | 50 | 50 | 50 | 50 | 50 | 50 |
| X2.8 | Pearson Correlation | ,479 | ,411 | ,161 | ,092 | ,538 | ,427 | ,372 | 1 | ,448 | ,413 | ,692 |
| | Sig. (2-tailed) | ,000 | ,003 | ,264 | ,523 | ,000 | ,002 | ,008 | | ,001 | ,003 | ,000 |
| | N | 50 | 50 | 50 | 50 | 50 | 50 | 50 | 50 | 50 | 50 | 50 |
| X2.9 | Pearson Correlation | ,230 | ,146 | -,057 | ,030 | ,453 | ,454 | ,035 | ,448 | 1 | -,021 | ,436 |
| | Sig. (2-tailed) | ,108 | ,311 | ,696 | ,837 | ,001 | ,001 | ,807 | ,001 | | ,887 | ,002 |
| | N | 50 | 50 | 50 | 50 | 50 | 50 | 50 | 50 | 50 | 50 | 50 |
| X2.10 | Pearson Correlation | ,397 | ,275 | ,260 | ,205 | ,285 | ,145 | ,531 | ,413 | -,021 | 1 | ,541 |
| | Sig. (2-tailed) | ,004 | ,054 | ,069 | ,153 | ,045 | ,316 | ,000 | ,003 | ,887 | | ,000 |
| | N | 50 | 50 | 50 | 50 | 50 | 50 | 50 | 50 | 50 | 50 | 50 |
| TOTAL_X2 | Pearson Correlation | ,599 | ,657 | ,586 | ,542 | ,724 | ,604 | ,627 | ,692 | ,436 | ,541 | 1 |
| | Sig. (2-tailed) | ,000 | ,000 | ,000 | ,000 | ,000 | ,000 | ,000 | ,000 | ,002 | ,000 | |
| | N | 50 | 50 | 50 | 50 | 50 | 50 | 50 | 50 | 50 | 50 | 50 |

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

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

VARIABEL X2

Reliability Statistics

| Cronbach's Alpha | N of Items |
|------------------|------------|
| ,798 | 10 |

critik atau tinjauan suatu masalah.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

VARIABEL Y

Y.1

| | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|----------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid TS | 1 | 2,0 | 2,0 | 2,0 |
| CS | 6 | 12,0 | 12,0 | 14,0 |
| S | 25 | 50,0 | 50,0 | 64,0 |
| SS | 18 | 36,0 | 36,0 | 100,0 |
| Total | 50 | 100,0 | 100,0 | |

Y.2

| | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|----------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid CS | 3 | 6,0 | 6,0 | 6,0 |
| S | 26 | 52,0 | 52,0 | 58,0 |
| SS | 21 | 42,0 | 42,0 | 100,0 |
| Total | 50 | 100,0 | 100,0 | |

Y.3

| | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|----------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid TS | 2 | 4,0 | 4,0 | 4,0 |
| CS | 8 | 16,0 | 16,0 | 20,0 |
| S | 30 | 60,0 | 60,0 | 80,0 |
| SS | 10 | 20,0 | 20,0 | 100,0 |
| Total | 50 | 100,0 | 100,0 | |

Y.4

| | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|----------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid CS | 3 | 6,0 | 6,0 | 6,0 |
| S | 15 | 30,0 | 30,0 | 36,0 |
| SS | 32 | 64,0 | 64,0 | 100,0 |
| Total | 50 | 100,0 | 100,0 | |

Y.5

| | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-----------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid STS | 2 | 4,0 | 4,0 | 4,0 |
| CS | 4 | 8,0 | 8,0 | 12,0 |
| S | 25 | 50,0 | 50,0 | 62,0 |
| SS | 19 | 38,0 | 38,0 | 100,0 |
| Total | 50 | 100,0 | 100,0 | |

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.

©

Y.6

| | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|----------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid TS | 2 | 4,0 | 4,0 | 4,0 |
| CS | 9 | 18,0 | 18,0 | 22,0 |
| S | 19 | 38,0 | 38,0 | 60,0 |
| SS | 20 | 40,0 | 40,0 | 100,0 |
| Total | 50 | 100,0 | 100,0 | |

K

Y.7

| | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|----------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid TS | 4 | 8,0 | 8,0 | 8,0 |
| CS | 9 | 18,0 | 18,0 | 26,0 |
| S | 23 | 46,0 | 46,0 | 72,0 |
| SS | 14 | 28,0 | 28,0 | 100,0 |
| Total | 50 | 100,0 | 100,0 | |

a

Y.8

| | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-----------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid STS | 1 | 2,0 | 2,0 | 2,0 |
| TS | 3 | 6,0 | 6,0 | 8,0 |
| CS | 6 | 12,0 | 12,0 | 20,0 |
| S | 30 | 60,0 | 60,0 | 80,0 |
| SS | 10 | 20,0 | 20,0 | 100,0 |
| Total | 50 | 100,0 | 100,0 | |

Y.9

| | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|----------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid CS | 5 | 10,0 | 10,0 | 10,0 |
| S | 17 | 34,0 | 34,0 | 44,0 |
| SS | 28 | 56,0 | 56,0 | 100,0 |
| Total | 50 | 100,0 | 100,0 | |

m

Y.10

| | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|----------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid TS | 1 | 2,0 | 2,0 | 2,0 |
| CS | 9 | 18,0 | 18,0 | 20,0 |
| S | 27 | 54,0 | 54,0 | 74,0 |
| SS | 13 | 26,0 | 26,0 | 100,0 |
| Total | 50 | 100,0 | 100,0 | |

Sultan Syarif Kasim Riau

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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



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

Y.11

| | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-----------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid STS | 1 | 2,0 | 2,0 | 2,0 |
| CS | 3 | 6,0 | 6,0 | 8,0 |
| S | 29 | 58,0 | 58,0 | 66,0 |
| SS | 17 | 34,0 | 34,0 | 100,0 |
| Total | 50 | 100,0 | 100,0 | |

K

Y.12

| | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|----------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid TS | 1 | 2,0 | 2,0 | 2,0 |
| CS | 3 | 6,0 | 6,0 | 8,0 |
| S | 31 | 62,0 | 62,0 | 70,0 |
| SS | 15 | 30,0 | 30,0 | 100,0 |
| Total | 50 | 100,0 | 100,0 | |

au

VARIABEL Y

| | | Correlations | | | | | | | | | | | | |
|---------|---------------------|--------------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|---------|
| | | Y.1 | Y.2 | Y.3 | Y.4 | Y.5 | Y.6 | Y.7 | Y.8 | Y.9 | Y.10 | Y.11 | Y.12 | TOTAL_Y |
| Y.1 | Pearson Correlation | 1 | ,394 | ,478 | ,377 | ,381 | ,281 | ,082 | ,130 | ,389 | ,254 | ,145 | ,132 | ,553 |
| | Sig. (2-tailed) | | ,005 | ,000 | ,007 | ,006 | ,048 | ,572 | ,369 | ,005 | ,075 | ,317 | ,362 | ,000 |
| | N | 50 | 50 | 50 | 50 | 50 | 50 | 50 | 50 | 50 | 50 | 50 | 50 | 50 |
| Y.2 | Pearson Correlation | ,394 | 1 | ,503 | ,424 | ,257 | ,338 | ,310 | ,071 | ,289 | ,482 | ,326 | ,449 | ,645 |
| | Sig. (2-tailed) | ,005 | | ,000 | ,002 | ,071 | ,017 | ,029 | ,623 | ,042 | ,000 | ,021 | ,001 | ,000 |
| | N | 50 | 50 | 50 | 50 | 50 | 50 | 50 | 50 | 50 | 50 | 50 | 50 | 50 |
| Y.3 | Pearson Correlation | ,478 | ,503 | 1 | ,468 | ,481 | ,500 | ,280 | ,286 | ,329 | ,427 | ,398 | ,325 | ,760 |
| | Sig. (2-tailed) | ,000 | ,000 | | ,001 | ,000 | ,000 | ,049 | ,044 | ,020 | ,002 | ,004 | ,021 | ,000 |
| | N | 50 | 50 | 50 | 50 | 50 | 50 | 50 | 50 | 50 | 50 | 50 | 50 | 50 |
| Y.4 | Pearson Correlation | ,377 | ,424 | ,468 | 1 | ,104 | ,428 | ,065 | ,151 | ,478 | ,269 | ,210 | ,378 | ,571 |
| | Sig. (2-tailed) | ,007 | ,002 | ,001 | | ,473 | ,002 | ,651 | ,294 | ,000 | ,059 | ,143 | ,007 | ,000 |
| | N | 50 | 50 | 50 | 50 | 50 | 50 | 50 | 50 | 50 | 50 | 50 | 50 | 50 |
| Y.5 | Pearson Correlation | ,381 | ,257 | ,481 | ,104 | 1 | ,126 | ,065 | ,235 | ,298 | ,145 | ,464 | ,114 | ,531 |
| | Sig. (2-tailed) | ,006 | ,071 | ,000 | ,473 | | ,384 | ,654 | ,101 | ,035 | ,314 | ,001 | ,430 | ,000 |
| | N | 50 | 50 | 50 | 50 | 50 | 50 | 50 | 50 | 50 | 50 | 50 | 50 | 50 |
| Y.6 | Pearson Correlation | ,281 | ,338 | ,500 | ,428 | ,126 | 1 | ,279 | ,295 | ,168 | ,547 | ,273 | ,283 | ,638 |
| | Sig. (2-tailed) | ,048 | ,017 | ,000 | ,002 | ,384 | | ,050 | ,037 | ,243 | ,000 | ,055 | ,046 | ,000 |
| | N | 50 | 50 | 50 | 50 | 50 | 50 | 50 | 50 | 50 | 50 | 50 | 50 | 50 |
| Y.7 | Pearson Correlation | ,082 | ,310 | ,280 | ,065 | ,065 | ,279 | 1 | ,523 | ,115 | ,288 | ,145 | ,309 | ,510 |
| | Sig. (2-tailed) | ,572 | ,029 | ,049 | ,651 | ,654 | ,050 | | ,000 | ,428 | ,043 | ,315 | ,029 | ,000 |
| | N | 50 | 50 | 50 | 50 | 50 | 50 | 50 | 50 | 50 | 50 | 50 | 50 | 50 |
| Y.8 | Pearson Correlation | ,130 | ,071 | ,286 | ,151 | ,235 | ,295 | ,523 | 1 | ,220 | ,137 | ,421 | ,333 | ,563 |
| | Sig. (2-tailed) | ,369 | ,623 | ,044 | ,294 | ,101 | ,037 | ,000 | | ,124 | ,344 | ,002 | ,018 | ,000 |
| | N | 50 | 50 | 50 | 50 | 50 | 50 | 50 | 50 | 50 | 50 | 50 | 50 | 50 |
| Y.9 | Pearson Correlation | ,389 | ,289 | ,329 | ,478 | ,298 | ,168 | ,115 | ,220 | 1 | ,211 | ,530 | ,255 | ,577 |
| | Sig. (2-tailed) | ,005 | ,042 | ,020 | ,000 | ,035 | ,243 | ,428 | ,124 | | ,142 | ,000 | ,074 | ,000 |
| | N | 50 | 50 | 50 | 50 | 50 | 50 | 50 | 50 | 50 | 50 | 50 | 50 | 50 |
| Y.10 | Pearson Correlation | ,254 | ,482 | ,427 | ,269 | ,145 | ,547 | ,288 | ,137 | ,211 | 1 | ,326 | ,290 | ,604 |
| | Sig. (2-tailed) | ,075 | ,000 | ,002 | ,059 | ,314 | ,000 | ,043 | ,344 | ,142 | | ,021 | ,041 | ,000 |
| | N | 50 | 50 | 50 | 50 | 50 | 50 | 50 | 50 | 50 | 50 | 50 | 50 | 50 |
| Y.11 | Pearson Correlation | ,145 | ,326 | ,398 | ,210 | ,464 | ,273 | ,145 | ,421 | ,530 | ,326 | 1 | ,425 | ,650 |
| | Sig. (2-tailed) | ,317 | ,021 | ,004 | ,143 | ,001 | ,055 | ,315 | ,002 | ,000 | ,021 | | ,002 | ,000 |
| | N | 50 | 50 | 50 | 50 | 50 | 50 | 50 | 50 | 50 | 50 | 50 | 50 | 50 |
| Y.12 | Pearson Correlation | ,132 | ,449 | ,325 | ,378 | ,114 | ,283 | ,309 | ,333 | ,255 | ,290 | ,425 | 1 | ,577 |
| | Sig. (2-tailed) | ,362 | ,001 | ,021 | ,007 | ,430 | ,046 | ,029 | ,018 | ,074 | ,041 | ,002 | | ,000 |
| | N | 50 | 50 | 50 | 50 | 50 | 50 | 50 | 50 | 50 | 50 | 50 | 50 | 50 |
| TOTAL_Y | Pearson Correlation | ,553 | ,645 | ,760 | ,571 | ,531 | ,638 | ,510 | ,563 | ,577 | ,604 | ,650 | ,577 | 1 |
| | Sig. (2-tailed) | ,000 | ,000 | ,000 | ,000 | ,000 | ,000 | ,000 | ,000 | ,000 | ,000 | ,000 | ,000 | |
| | N | 50 | 50 | 50 | 50 | 50 | 50 | 50 | 50 | 50 | 50 | 50 | 50 | 50 |

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

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

VARIABEL Y

Reliability Statistics

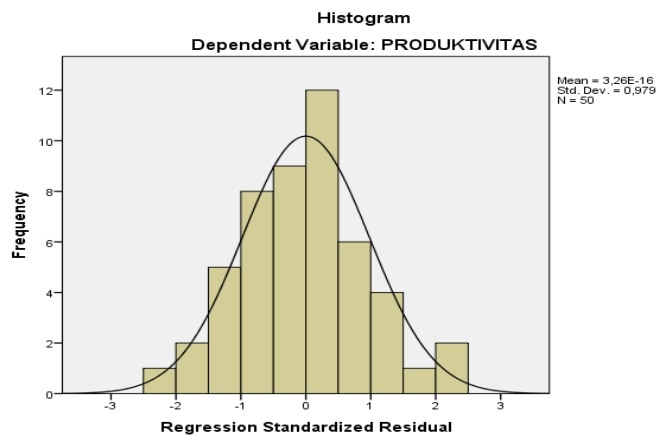
| Cronbach's Alpha | N of Items |
|------------------|------------|
| ,830 | 12 |

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

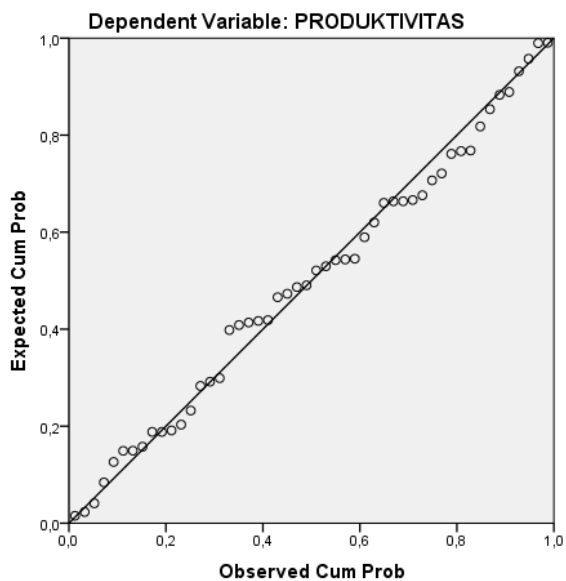
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan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

UJI ASUMSI KLASIK

UJI NORMALITAS



Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual





One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

| | | Unstandardized Residual |
|----------------------------------|----------------|-------------------------|
| N | | 50 |
| Normal Parameters ^{a,b} | Mean | ,0000000 |
| | Std. Deviation | 3,04804603 |
| Most Extreme Differences | Absolute | ,076 |
| | Positive | ,067 |
| | Negative | -,076 |
| Test Statistic | | ,076 |
| Asymp. Sig. (2-tailed) | | ,200 ^c |

- a. Test distribution is Normal.
- b. Calculated from data.
- c. Lilliefors Significance Correction.

UJI MULTIKOLINIERITAS

Coefficients^a

| Model | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. | Collinearity Statistics | |
|----------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|-------------------------|-------|
| | B | Std. Error | Beta | | | Tolerance | VIF |
| 1 (Constant) | 9,598 | 4,167 | | 2,303 | ,026 | | |
| DISIPLIN KERJA | ,509 | ,112 | ,473 | 4,530 | ,000 | ,640 | 1,563 |
| MOTIVASI KERJA | ,480 | ,113 | ,444 | 4,259 | ,000 | ,640 | 1,563 |

a. Dependent Variable: PRODUKTIVITAS

UJI AUTOKORELASI

Model Summary^b

| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate | Durbin-Watson |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|---------------|
| 1 | ,820 ^a | ,673 | ,659 | 3,112 | 1,679 |

- a. Predictors: (Constant), MOTIVASI KERJA, DISIPLIN KERJA
- b. Dependent Variable: PRODUKTIVITAS

UJI HETEROSKEDASTISITAS

Coefficients^a

| Model | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
|----------------|-----------------------------|------------|---------------------------|--------|------|
| | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 (Constant) | 10,403 | 2,375 | | 4,380 | ,000 |
| DISIPLIN KERJA | -,110 | ,064 | -,281 | -1,723 | ,091 |
| MOTIVASI KERJA | -,086 | ,064 | -,217 | -1,331 | ,190 |

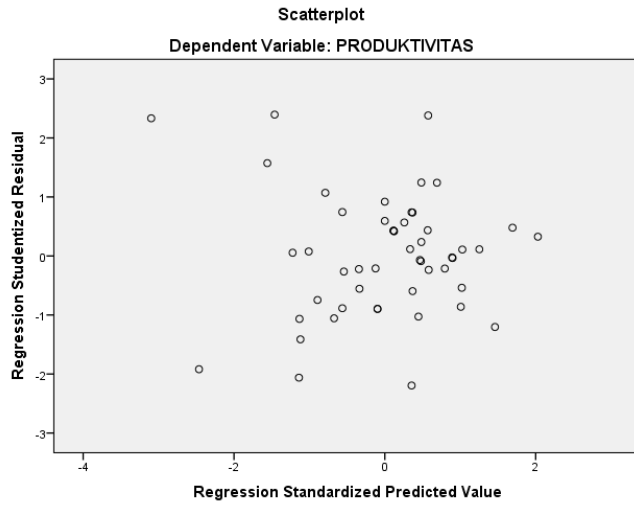
a. Dependent Variable: Abs_RES

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.



UJI REGRESI LINIER BERGANDA

Coefficients^a

| Model | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
|----------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
| | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 (Constant) | 9,598 | 4,167 | | 2,303 | ,026 |
| DISIPLIN KERJA | ,509 | ,112 | ,473 | 4,530 | ,000 |
| MOTIVASI KERJA | ,480 | ,113 | ,444 | 4,259 | ,000 |

a. Dependent Variable: PRODUKTIVITAS

UJI HIPOTESIS

UJI SIMULTAN (F)

ANOVA^a

| Model | | Sum of Squares | Df | Mean Square | F | Sig. |
|-------|------------|----------------|----|-------------|--------|-------------------|
| 1 | Regression | 936,141 | 2 | 468,071 | 48,325 | ,000 ^b |
| | Residual | 455,239 | 47 | 9,686 | | |
| | Total | 1391,380 | 49 | | | |

a. Dependent Variable: PRODUKTIVITAS

b. Predictors: (Constant), MOTIVASI KERJA, DISIPLIN KERJA

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.

UJI PARSIAL (T)

Coefficients^a

| Model | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
|----------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
| | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 (Constant) | 9,598 | 4,167 | | 2,303 | ,026 |
| DISIPLIN KERJA | ,509 | ,112 | ,473 | 4,530 | ,000 |
| MOTIVASI KERJA | ,480 | ,113 | ,444 | 4,259 | ,000 |

a. Dependent Variable: PRODUKTIVITAS

UJI KOEFISIEN DETERMINASI

Model Summary^b

| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| 1 | ,820 ^a | ,673 | ,659 | 3,112 |

a. Predictors: (Constant), MOTIVASI KERJA, DISIPLIN KERJA

b. Dependent Variable: PRODUKTIVITAS



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.



UIN SUSKA RIAU

KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SULTAN SYARIF KASIM RIAU
FAKULTAS EKONOMI DAN ILMU SOSIAL
كلية العلوم الاقتصادية والاجتماعية
FACULTY OF ECONOMICS AND SOCIAL SCIENCES

Jl. H. R. Soebrantas No. 155 Km. 15 Tuahmadani Tampan - Pekanbaru 28293 PO Box 1400 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.00.9/6862/2019
Sifat : Biasa
Lampiran : -
Hal : Pra Riset

Pekanbaru, 8 November 2019 M
11 Rabiul Awwal 1441 H

Kepada
Yth. Pimpinan
PT. Citra Riau Sarana
Kecamatan Logas Tanah Darat
Kabupaten Kuantan Singingi
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 : Dika Wiliandro
NIM. : 11671102671
Jurusan : Manajemen
Semester : VII (Tujuh)

bermaksud mengadakan Pra Riset dalam rangka penulisan skripsi yang berjudul: "Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Proses pada PT. Citra Riau Sarana Kecamatan Logas Tanah Darat Kabupaten Kuantan Singingi" Untuk itu kami mohon kiranya Saudara berkenan memberikan bantuan yang diperlukan kepada mahasiswa tersebut.

Demikianlah, atas bantuan dan kerjasama Saudara diucapkan terima kasih.

Dekan,





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.



UIN SUSKA RIAU

KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SULTAN SYARIF KASIM RIAU
FAKULTAS EKONOMI DAN ILMU SOSIAL
كلية العلوم الاقتصادية والاجتماعية
FACULTY OF ECONOMICS AND SOCIAL SCIENCES

Jl. H. R. Soebrantas No. 155 Km. 15 Tuahmadani Tampan - Pekanbaru 28293 PO Box 1400 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.00.9/2044/2020 | Pekanbaru, 11 Juni 2020 M |
| Sifat | : Biasa | 19 Syawwal 1441 H |
| Lampiran | : - | |
| Hal | : Izin Riset | |

Kepada
Yth. Pimpinan
PT. Citra Riau Sarana
Kecamatan Logas Tanah Darat
Kabupaten Kuantan Singingi
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 : Dika Wiliandro
NIM : 11671102671
Jurusan : Manajemen
Semester : VIII (Delapan)

bermaksud mengadakan Riset dalam rangka penulisan skripsi yang berjudul: "Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Proses pada PT. Citra Riau Sarana Kecamatan Logas Tanah Darat Kabupaten Kuantan Singingi" Untuk itu kami mohon kiranya Saudara berkenan memberikan bantuan yang diperlukan kepada mahasiswa tersebut.

Demikianlah, atas bantuan dan kerjasama Saudara diucapkan terima kasih.



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



© Hak

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.



BIOGRAFI PENULIS

DIKA WILIANDRO, lahir di Muaro Sentajo Kecamatan Sentajo Raya Kabupaten Kuantan Singingi pada tanggal 10 April 1997, merupakan anak pertama (1) dari dua (2) bersaudara. Penulis lahir dari pasangan suami istri Bapak Efriadi dan Ibu Ernita. Penulis menyelesaikan pendidikan dasar di SDN 011 Kuantan Sako lulus pada tahun 2010, SMPN 3 Teluk Kuantan lulus pada tahun 2013, SMAN 1 Logas Tanah Darat lulus pada tahun 2016 dan melanjutkan pendidikan Strata Satu (SI) di Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau pada Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial tepatnya pada Jurusan Manajemen, kemudian penulis memilih konsentrasi Manajemen Sumber Daya Manusia.

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

UIN SUSKA RIAU