

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

**PENGARUH BUDAYA KERJA, KEMAMPUAN KERJA DAN
KOMITMEN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA
KARYAWAN PT. BUKIT BATU HUTANI ALAM (BBHA) DI
KABUPATEN BENGKALIS**

SKRIPSI

OLEH:

SUSANTI

NIM: 11870124029



UIN SUSKA RIAU

**PROGRAM STUDI S1 MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN ILMU SOSIAL
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SULTAN SYARIF KASIM RIAU
PEKANBARU
2022**

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.

**PENGARUH BUDAYA KERJA, KEMAMPUAN KERJA DAN
KOMITMEN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA
KARYAWAN PT. BUKIT BATU HUTANI ALAM (BBHA) DI
KABUPATEN BENGKALIS**

SKRIPSI

Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi
(SE) Pada Program Studi Manajemen S1 Fakultas Ekonomi Dan Ilmu Sosial
Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau

OLEH:

SUSANTI

NIM: 11870124029



UIN SUSKA RIAU

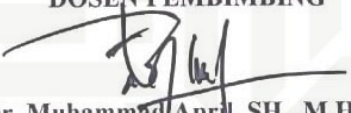
**PROGRAM STUDI S1 MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN ILMU SOSIAL
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SULTAN SYARIF KASIM RIAU
PEKANBARU
2022**

LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI

NAMA : SUSANTI
NIM : 11870124029
KOSENTRASI : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
PROGRAM STUDI : S1 MANAJEMEN
FAKULTAS : EKONOMI DAN ILMU SOSIAL
SEMESTER : VIII (DELAPAN)
JUDUL : PENGARUH BUDAYA KERJA, KEMAMPUAN KERJA DAN KOMITMEN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PT. BUKIT BATU HUTANI ALAM (BBHA) DI KABUPATEN BENGKALIS
HARI/TANGGAL UJIAN : SENIN, 13 JUNI 2022

DISETUJUI OLEH:

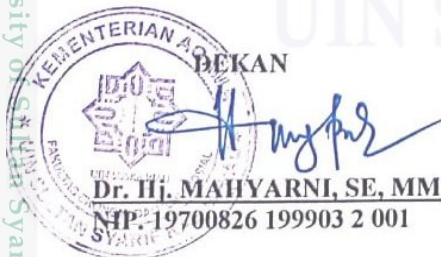
DOSEN PEMBIMBING


Dr. Muhammad April, SH., M.Hum
NIK. 130 712 072

MENGETAHUI,

KETUA PROGRAM STUDI


ASTUTI MEELINDA, SE, MM
NIP. 19720513 200701 2 018



- 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, 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.

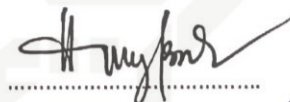
- Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan 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.

LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI

Nama : Susanti
Nim : 11870124029
Program Studi : S1 Manajemen
Fakultas : Ekonomi Dan Ilmu Sosial
Judul : Pengaruh Budaya Kerja Kemampuan Kerja Dan Komitmen Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Bukit Batu Hutani Alam (BBHA) di Kabupaten Bengkalis
Hari/Tanggal Ujian : Senin, 13 Juni 2022

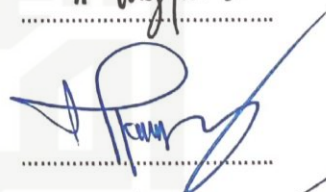
Tim Penguji

Ketua
Dr. Mahyarni, SE, MM




.....

Sekretaris
Mashuri, MA



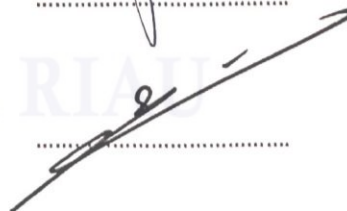
.....

Anggota
Dr. Mulia Sosiady, SE, MM, Ak



.....

Anggota
Ermansyah, SE, MM



.....

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.

SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Susanti
NIM : 11870124029
Tempat / Tgl. Lahir : Sepahat, 01 Januari 2000
Fakultas : Ekonomi dan Ilmu Sosial
Program studi : S1 Manajemen
Judul Skripsi : PENGARUH BUDAYA KERJA, KEMAMPUAN KERJA DAN KOMITMEN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PT. BUKIT BATU HUTANI ALAM (BBHA) DI KABUPATEN BENGKALIS

Menyatakan dengan sebenar-benarnya bahwa :

1. Penulisan Skripsi dengan judul sebagaimana tersebut di atas adalah hasil pemikiran dan penelitian saya sendiri.
2. Semua kutipan pada karya tulis saya ini sudah disebutkan sumbernya.
3. Oleh karena itu Skripsi saya ini, saya nyatakan bebas dari plagiat.
4. Apabila dikemudian hari terbukti terdapat plagiat dalam penulisan Skripsi saya tersebut, maka saya bersedia menerima sanksi sesuai peraturan perundang-undangan.

Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan penuh kesadaran dan tanpa paksaan dari pihak manapun juga.

Pekanbaru, 10 Mei 2022

Yang membuat pernyataan




Susanti

NIM: 11870124029

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

ABSTRAK

PENGARUH BUDAYA KERJA, KEMAMPUAN KERJA DAN KOMITMEN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PT. BUKIT BATU HUTANI ALAM (BBHA) DI KABUPATEN BENGKALIS

Oleh
SUSANTI
NIM. 11870124029

Peningkatan produktivitas kerja merupakan hal yang penting dalam perusahaan. Dimana sumber daya manusia merupakan komponen utama dalam menjalankan kegiatan produksi perusahaan. Penelitian ini dilakukan di PT. Bukit Batu Hutani Alam (BBHA) Di Kabupaten Bengkalis yang beralamat Jl. Sei. Pakning – Dumai RT. 03 RW. 03 Desa Sukajadi Kecamatan Bukit Batu – Kabupaten Bengkalis. Tujuan dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh Budaya Kerja, Kemampuan Kerja dan komitmen Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Bukit Batu Hutani Alam (BBHA) Di Kabupaten Bengkalis baik secara parsial maupun simultan. Responden dalam penelitian ini berjumlah 125 orang dengan menggunakan metode sampling jenuh (sensus). Data yang digunakan adalah data primer dan data sekunder. Metode analisis data yang digunakan adalah metode analisis deskriptif kuantitatif. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial Budaya Kerja berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja, Kemampuan Kerja secara parsial berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja, begitu juga dengan Komitmen Kerja secara parsial berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja pada PT. Bukit Batu Hutani Alam (BBHA) Di Kabupaten Bengkalis. Secara simultan Budaya Kerja, Kemampuan Kerja dan komitmen Kerja memiliki pengaruh terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Bukit Batu Hutani Alam (BBHA) Di Kabupaten Bengkalis. Adapun besaran pengaruhnya sebesar (41,5%) sedangkan (58,5%) sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini yaitu motivasi kerja, pendidikan, disiplin kerja, keterampilan, sikap etika kerja, lingkungan kerja dan iklim kerja dan kepemimpinan.

Kata Kunci : *Budaya Kerja, Kemampuan Kerja, Komitmen Kerja, Produktivitas Kerja*



KATA PENGANTAR

Alhamdulillah rabbil'alamini, puji syukur atas kehadiran Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat dan hidayahnya sehingga saya sebagai penulis dapat menyelesaikan skripsi ini. Shalawat serta salam semoga selalu tercurah buat baginda Nabi Muhammad SAW yang menjadi suri tauladan bagi umat muslim. Mudah-mudahan kita menjadi golongan orang-orang yang mendapat pertolongannya di akhirat kelak. Dalam kesempatan ini, terwujudlah bagi penulis skripsi ini yang disusun sebagai syarat Akademis dalam memperoleh gelar Sarjana Strata-1 diprogram Studi S1 Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial, Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau. yang berjudul **“PENGARUH BUDAYA KERJA, KEMAMPUAN KERJA DAN KOMITMEN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PT. BUKIT BATU HUTANI ALAM (BBHA) DI KABUPATEN BENGKALIS”**

Dalam menyelesaikan skripsi ini begitu banyak bantuan dari berbagai pihak, semangat, kerjasama dari berbagai pihak keterbatasan pengalaman, kemampuan dan pengetahuan yang ada pada diri penulis. Oleh karena itu penulis mengucapkan terimakasih kepada kedua orang tua Ayahanda Zahari dan Ibunda Suryani yang telah membesarkan, menjaga, mendidik dan selalu mendoakan yang terbaik dalam setiap sujudnya. Serta abang Saprizal kakak Karmisah dan Juliana dan adik tercinta Suandi, Kamirul dan Jumia Fitri yang selalu memberikan semangat dan motivasi sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini.

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

Pada kesempatan kali ini penulis juga ingin menyampaikan ucapan terimakasih kepada :

1. Bapak Prof. Dr. Khairunnas Rajab, M. Ag. selaku Rektor Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
2. Ibu Dr. Mahyarni, SE, MM selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
3. Ibu Astuti Meflinda, SE, MM selaku Ketua Prodi Manajemen S1 Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
4. Bapak Mahendra Romus, Dr., S.P., M.Ec. selaku Pembimbing Akademi (PA) yang telah banyak membantu dan memotivasi penulis untuk menyelesaikan skripsi ini.
5. Bapak Dr. Muhammad April SH., M.Hum selaku Dosen Pembimbing Proposal Akademis sekaligus Pembimbing Skripsi yang telah bersedia meluangkan waktu untuk berdiskusi, memberikan arahan dan saran-saran kepada penulis sehingga penulis bisa menyelesaikan skripsi ini hingga selesai.
6. Seluruh Bapak/ Ibu Dosen Dekan Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau yang telah memberikan dan mengajarkan ilmunya selama menuntut ilmu pada almamater ini.
7. Civitas Akademika Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau yang selalu melayani dan memberikan bantuan kepada penulis dalam urusan surat menyurat.

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.

8. Terimakasih kepada PT. Bukit Batu Hutani Alam (BBHA) Di Kabupaten Bengkalis yang telah memberikan kesempatan dan izin kepada penulis untuk melakukan penelitian ini.

9. Kepada Teman-teman saya Tasya Pratiwi, Desnila Windi Salesia, Dara Nabila dan Hasbi Mustafa serta teman-teman yang tidak bisa saya sebutkan satu persatu, teman-teman kelas Manajemen 2018, teman-teman kelas MSDM A 2018, terimakasih atas dukungan, motivasi dan semangat yang telah diberikan kepada penulis.

Semoga semua motivasi, semangat, do'a serta bantuan yang telah diberikan mendapat imbalan dari Allah SWT dan sebuah harapan penulis semoga skripsi ini bermanfaat untuk semua pihak.

Penulis

SUSANTI

NIM. 11870124029

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.

DAFTAR ISI

ABSTRAK	i
KATA PENGANTAR.....	ii
DAFTAR ISI.....	v
DAFTAR TABEL.....	viii
DAFTAR GAMBAR.....	xi
BAB I PENDAHULUAN	
1.1. Latar Belakang	1
1.2. Rumusan Masalah.....	8
1.3. Tujuan penelitian	9
1.4. Manfaat Penelitian	9
1.5. Sistematika Penulisan	10
BAB II TELAAH PUSTAKA	
2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia	12
2.1.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia	12
2.1.2 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia	13
2.1.3 Peranan Manajemen Sumber Daya Manusia.....	15
2.1.4 Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia	16
2.2 Produktivitas Kerja	16
2.2.1 Pengertian Produktivitas Kerja	16
2.2.2 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja.....	17
2.2.3 Indikator Produktivitas Kerja	22
2.2.4 Pandangan Islam Terkait Produktivitas Kerja.....	22
2.3 Budaya Kerja	23
2.3.1 Pengertian Budaya Kerja.....	23
2.3.2 Indikator Budaya Kerja	24
2.3.3 Pandangan Islam Terkait Budaya Kerja.....	25
2.4 Kemampuan Kerja	26
2.4.1 Pengertian Kemampuan Kerja.....	26
2.4.2 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kemampuan Kerja	26
2.4.3 Indikator Kemampuan Kerja	27
2.4.4 Pandangan Islam Terkait Kemampuan Kerja.....	27
2.5 Komitmen Kerja	28
2.5.1 Pengertian Komitmen Kerja.....	28
2.5.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Komitmen Kerja	29
2.5.3 Indikator Komitmen Kerja	30
2.5.4 Pandangan Islam Terkait Komitmen Kerja.....	30
2.6 Penelitian Terdahulu	31

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.

2.7	Kerangka Pemikiran	34
2.8	Konsep Operasional Variabel	35
2.9	Hipotesis	36
BAB III METODOLOGI PENELITIAN		
3.1	Lokasi Penelitian.....	36
3.2	Jenis dan Sumber Data.....	39
	3.2.1 Jenis Data	39
	3.2.2 Sumber Data	39
3.3	Populasi Dan Sampel	40
	3.3.1 Populasi	40
	3.3.2 Sampel.....	40
3.4	Tenik Pengumpulan Datal	41
	3.4.1 Observasi	41
	3.4.2 Wawancara	41
	3.4.3 Kuesioner	41
3.5	Skala Pengukuran	42
3.6	Metode Analisis Data.....	43
	3.6.1 Metode Analisis Deskriptif	43
	3.6.2 Metode Analisis Kuantitatif	43
3.7	Uji Kualitas Data	43
	3.7.1 Uji Validitas Data	43
	3.7.2 Uji Reliabilitas.....	44
3.8	Uji Asumsi Klasik.....	44
	3.8.1 Uji Normalitas	44
	3.8.2 Uji Multikolinieritas	45
	3.8.3 Uji Heterokedastisitas	46
3.9	Analisis Regresi Linier Berganda	46
3.10	Uji Hipotesis	47
	3.10.1 Uji Parsial (Uji t).....	47
	3.10.2 Uji simultan (Uji f).....	48
	3.10.3 Uji Koefisien Determinan (R ²).....	48
BAB IV GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN		
4.1	Sejarah Singkat Perusahaan	50
4.2	Misi dan Visi Perusahaan	51
4.3	Struktur Organisasi Perusahaan	52
4.4	Uraian Tugas (Job Description) Struktur Organisasi.....	53
BAB V HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN		
5.1	Karakteristik Responden.....	56
	5.1.1 Karakteristik Responden berdasarkan Umur.....	56
	5.1.2 Karakteristik Responden berdasarkan Jenis Kelamin	56
	5.1.3 Karakteristik Responden berdasarkan Pendidikan Terakhir	57
	5.1.4 Karakteristik Responden berdasarkan Lama Bekerja	58
5.2	Analisis Deskriptif Responden	59

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, 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.

5.2.1 Analisis Deskriptif Variabel Budaya Kerja (X_1)...	59
5.2.2 Analisis Deskriptif Variabel Kemampuan Kerja (X_2).....	60
5.2.3 Analisis Deskriptif Variabel Komitmen Kerja (X_3).....	61
5.2.4 Analisis Deskriptif Variabel Produktivitas Kerja (Y)	62
5.3 Uji Kualitas Instrument.....	63
5.3.1 Uji Validitas	63
5.3.2 Uji Reliabilitas.....	64
5.4 Uji Asumsi Klasik.....	65
5.4.1 Uji Normalitas	65
5.4.2 Uji Multikolinearitas	67
5.4.3 Uji Heteroskedasitas.....	68
5.5 Analisis Regresi Linear Berganda	69
5.6 Uji Hipotesis	71
5.6.1 Uji Secara Parsial (Uji T).....	71
5.6.2 Uji Secara Simultan (Uji F).....	73
5.6.3 Uji Koefisien Determinasi (R^2).....	75
5.7 Pembahasan	76
BAB VI PENUTUP	
6.1 Kesimpulan	81
6.2 Saran	82
DAFTAR PUSTAKA	83
LAMPIRAN	

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1.	Target Produksi PT. Bukit Batu Hutani Alam (BBHA) Di Kabupaten Bengkalis Tahun 2017-2021.....	3
Tabel 1.2	Tingkat Pendidikan Karyawan PT. Bukit Batu Hutani Alam (BBHA) Di Kabupaten Bengkalis Tahun 2021	6
Tabel 1.3	Jumlah Karyawan dan Tingkat Labour Turnover Karyawan PT. Bukit Batu Hutani Alam (BBHA) Di Kabupaten Bengkalis Tahun 2017-2021	7
Tabel 2.1	Kaitan Penelitian Terdahulu	31
Tabel 2.2	Konsep Operasionalisasi Variabel Penelitian	35
Tabel 5.1	Responden berdasarkan Umur	56
Tabel 5.2	Responden berdasarkan Jenis Kelamin.....	57
Tabel 5.3	Responden berdasarkan Pendidikan Terakhir.....	57
Tabel 5.4	Responden berdasarkan Lama Bekerja.....	58
Tabel 5.5	Analisis Deskriptif Variabel Budaya Kerja (X_1)	59
Tabel 5.6	Analisis Deskriptif Variabel Kemampuan Kerja (X_2)	60
Tabel 5.7	Analisis Deskriptif Variabel Komitmen Kerja (X_3).....	61
Tabel 5.8	Analisis Deskriptif Variabel Produktivitas Kerja (Y).....	62
Tabel 5.9	Hasil Uji Validitas	63
Tabel 5.10	Hasil Uji Reliabilitas.....	64
Tabel 5.11	Pengujian Normalitas Yang Telah Dilakukan Pengujian Kolmogorov-Smirnov	67
Tabel 5.12	Hasil Uji Multikolinearitas	68
Tabel 5.13	Hasil Uji Regresi Linier Berganda.....	69
Tabel 5.14	Hasil Uji Secara Parsial (Uji T)	72
Tabel 5.15	Hasil Uji Secara Simultam (Uji F).....	74
Tabel 5.16	Hasil Koefisien Determinasi (R).....	75

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

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1	Kerangka Pemikiran	34
Gambar 4.1	Struktur Organisasi Perusahaan	52
Gambar 5.5	Uji Normalitas.....	65
Gambar 5.6	Uji Normalitas Garis P-P Plot.....	66
Gambar 5.7	Uji Heteroskedastisitas	69



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

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan salah satu asset yang penting oleh karena itu harus dikelola secara cermat dan sejalan dengan kebutuhan organisasi.

Menurut **Mondy dan Noe dalam (Sri Larasati (2018)** Manajemen Sumber Daya Manusia (Human Resource Management) sebagai pendayagunaan sumber daya manusia untuk mencapai tujuan-tujuan organisasi. Malayu S.P. Hasibuan menyampaikan bahwa MSDM adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat.

Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan bagian organisasi yang menjadi faktor penentu untuk tercapainya tujuan yang diharapkan. Sumber Daya Manusia diharapkan bisa menjadi bagian dari organisasi yang dapat meningkatkan nilai kompetitif organisasi. Yang mana hanya bisa dilakukan oleh karyawan yang memiliki nilai produktif, kreatif, inovatif dan mempunyai semangat yang tinggi. Produktivitas kerja karyawan sangat berkontribusi dalam kenaikan profit perusahaan.

Produktivitas tenaga kerja merupakan penentu kemajuan suatu bangsa rendahnya kualitas sumber daya manusia berdampak pada rendahnya tingkat produktivitas.

Menurut **Siagian Dalam Muhammad Busro (2018)** Produktivitas tenaga kerja adalah salah satu ukuran permasalahan dalam mencapai tujuannya.



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

Peningkatan produktivitas kerja hanya mungkin dilakukan oleh manusia Oleh karena itu, tenaga kerja merupakan faktor penting dalam mengukur produktivitas.

PT. Bukit Batu Hutani Alam (BBHA) berlokasi di kecamatan Bukit Batu, Kabupaten Bengkalis, Provinsi Riau sebagai perusahaan hutan tanaman yang memasok bahan baku kayu pada industry pulp dan kertas lingkup APP, berkomitmen menghasilkan dan menyediakan bahan baku kayu secara berkelanjutan berdasarkan prinsip-prinsip pengelolaan hutan lestari (PHL). PT. Bukit Batu Hutani alam berdiri pada tanggal 22 Maret 2002 berdasarkan akta No 34 yang dibuat oleh notaris Darmansyah, SH. PT. BBHA saat ini berada pada areal konsensi sesuai dengan SK definitive yaitu SK menteri kehutanan No. 365/Kpts-II/2003 tanggal 30 Oktober 2003.

Salah satu masalah yang sering dihadapi oleh perusahaan adalah turunnya produktivitas tenaga kerja, keadaan seperti ini bila tidak diatasi secara tepat akan dapat menimbulkan kerugian pada perusahaan. Permasalahan tersebut juga dialami oleh PT. Bukit Batu Hutani Alam (BBHA) Di Kabupaten Bengkalis. Dalam beberapa tahun terakhir, PT Bukit Batu Hutani Alam (BBHA) Di Kabupaten Bengkalis mengalami penurunan realisasi target perusahaan. Berikut capaian target PT Bukit Batu Hutani Alam (BBHA) Di Kabupaten Bengkalis.

Tabel 1 pencapaian target pada PT. Bukit Batu Hutani Alam (BBHA) Di Kabupaten Bengkalis tahun 2017-2021

Tabel 1.1 Target Produksi PT. Bukit Batu Hutani Alam (BBHA) Dikabupaten Bengkalis Dari Tahun 2017-2021

Tahun	Jumlah karyawan	Target (Ha)	Realisasi (Ha)	Produktivitas	Persentase (%)
2017	125	6.751,24	6.211,14	49.689,12	92
2018	125	7.113,13	6.627,13	53.017,04	93,17
2019	125	6.460,90	4.734,20	37.873,6	73,27
2020	125	7.022,60	5.953,11	47.624,88	84,77
2021	125	8.427,70	8.120,31	64.962,48	96,35

Sumber : PT. Bukit Batu Hutani Alam (BBHA) (2021)

Dari tabel 1.1 dapat dilihat bahwa produktivitas karyawan pada waktu 5 tahun terakhir PT. Bukit Batu Hutani Alam (BBHA) tidak mencapai target yang diinginkan. Belum tercapainya target yang diinginkan menunjukkan bahwa perusahaan masih belum maksimal. Kurangnya produktivitas karyawan tercermin dari kurangnya target pencapaian.

berdasarkan data yang diperoleh penulis tentang PT. Bukit Batu Hutani Alam (BBHA). Hal ini diduga perusahaan kurang memperhatikan faktor-faktor yang mempengaruhi Produktivitas. Menurut Yuniarsih dan Suwatno dalam Ahmad Bairizki (2020) menyebutkan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas dapat dikelompokkan menjadi 2, yaitu faktor internal dan eksternal. Termasuk didalam faktor internal yakni komitmen dan budaya kerja.

Dengan demikian budaya kerja termasuk salah satu faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan. Budaya kerja yang kuat akan berpengaruh positif pada perilaku kerja karena dapat mendorong karyawan untuk mencapai produktivitas kerja yang maksimal. Budaya kerja menjadi faktor yang penting dalam meningkatkan produktivitas kerja seseorang dalam organisasi. Hal ini diperkuat oleh penelitian terdahulu yang dilakukan Zaman Zaini, dkk (2019)

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

budaya kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja Pegawai Biro Administrasi Sekretariat Daerah Provinsi Jakarta. Budaya kerja merupakan hal yang sangat mempengaruhi meningkat dan menurunnya keberhasilan seseorang dalam melaksanakan tugas yang telah diberikan kepadanya. Dengan memegang teguh dan menerapkan nilai dasar budaya kerja dapat mempengaruhi cara kerja karyawan untuk mencapai tujuan yang diharapkan. Dan keberhasilan yang ingin dicapai oleh karyawan tergantung dari komitmen seorang karyawan tersebut dalam melaksanakan budaya kerjanya, baik individu maupun perusahaan.

Budaya kerja didalam setiap perusahaan berbeda, dikarenakan visi dan misi setiap perusahaan berbeda. Perusahaan dituntut untuk mempunyai budaya kerja yang berbeda dengan perusahaan lainnya. Karena memiliki budaya kerja yang berbeda akan memberi daya tarik dan keunggulan terhadap perusahaan tersebut. Budaya kerja inilah yang mempengaruhi kinerja karyawan dalam mencapai tujuan yang diinginkan.

PT Bukit Batu Hutani Alam (BBHA) memiliki visi misi menjadi perusahaan kehutanan berkelas dunia. Dan untuk mencapai visi misi tersebut perlu menjadikan budaya kerja sebagai pegangan dalam melakukan aktivitas perusahaan. Namun terlepas dari paparan diatas, berdasarkan hasil observasi dan wawancara penulis masih menemukan belum terciptanya budaya kerja yang optimal di PT. Bukit Batu Hutani Alam (BBHA) Di Kabupaten Bengkalis seperti :

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

1. Integritas (melakukan apa yang diucapkan, jujur dan disiplin). Hal ini masih belum optimal dengan adanya karyawan yang datang terlambat pada saat jam kerja dan ada juga karyawan yang pulang sebelum jam kerja berakhir.
2. Kepercayaan (saling mempercayai, menghormati, mendukung). Hal ini terbukti bahwasanya ada sebagian karyawan yang kurang menghargai pendapat orang lain, antara senior dan junior.
3. Keseragaman (menjunjung tinggi budaya) hal ini masih belum optimal dilakukan karena masih banyak karyawan yang tidak mengikuti budaya kerja yang telah ditetapkan oleh perusahaan.
4. Tanggung jawab (bertanggung jawab terhadap pekerjaan) hal ini masih belum optimal karena masih ada karyawan yang tidak bertanggungjawab terhadap pekerjaannya seperti ada karyawan yang mangkir pada saat jam kerja.
5. Perlindungan terhadap manusia dan lingkungan (memberikan perlindungan keselamatan dan kesehatan kerja). Hal ini masih belum optimal karna masih ada karyawan yang tidak menggunakan APD saat bekerja.

Selain budaya kerja, Kemampuan kerja juga termasuk salah satu faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan. Kemampuan kerja merupakan faktor penting dalam keberhasilan produktivitas kerja karyawan. Memiliki kemampuan tenaga kerja yang tinggi dapat menghasilkan kerja yang memuaskan. Hal ini diperkuat oleh penelitian terdahulu yang dilakukan Aru Rorim Fandi, dkk (2017) Tentang Pengaruh Kemampuan Kerja, Beban Kerja, Dan Komunikasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. White Cement Balongbendo

menemukan bahwa kemampuan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Kemampuan karyawan dalam melaksanakan tugasnya menentukan keberhasilan bagi produktivitas kerja karyawan. Faktor penting dalam keberhasilan produktivitas kerja karyawan disuatu perusahaan adalah kemampuan tenaga kerja terampil dan memiliki semangat yang tinggi dalam mencapai tujuan perusahaan. Oleh karena itu karyawan harus mempunyai kemampuan dalam bidangnya untuk melaksanakan tugas yang diperintahkan oleh perusahaan. Kemampuan kerja dapat dilihat dari tingkat pendidikan karyawan. Berikut merupakan data rekapitulasi tingkat pendidikan karyawan PT. Bukit Batu Hutani Alam (BBHA) dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 1.2 Tingkat pendidikan karyawan PT. Bukit Batu Hutani Alam (BBHA) Tahun 2021

Tingkat pendidikan	Jumlah
University/S1	17
Academy/D3	4
Senior High School	83
Junior High School	14
Elementary School	7
Total	125

Sumber PT. Bukit Batu Hutani Alam (BBHA)2021

Dari tabel 1.2 dapat dilihat bahwasanya Tingkat pendidikan karyawan PT. Bukit Batu Hutani Alam (BBHA) paling banyak lulusan Senior High School yaitu 83 orang. Hal ini menunjukkan PT. BBHA kekurangan tenaga kerja ahli dibidangnya. Sebagaimana diketahui bahwasanya PT Bukit Batu Hutani Alam merupakan perusahaan HTI yang memiliki visi menjadi perusahaan kehutanan berkelas dunia. Oleh karena itu perusahaan harus memiliki karyawan yang ahli pada bidangnya seperti dibidang forestry.

Hak Cipta Ditindungi 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 mengumumkannya dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Komitmen kerja juga merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan. Komitmen merupakan tingkat kepercayaan dan penerimaan tenaga kerja terhadap tujuan organisasi dan mempunyai keinginan untuk tetap ada di dalam organisasi tersebut. Karyawan yang memiliki komitmen biasanya mereka menunjukkan sikap kerja yang perhatian terhadap tugasnya. Mereka sangat memiliki tanggungjawab dan loyalitas terhadap perusahaan.

Menurut Morrison dalam (Pande Aditya Jaya Kusuma Putra : 2018) Komitmen organisasional dianggap penting bagi perusahaan karena: (1) berpengaruh terhadap turnover karyawan, (2) berhubungan dengan kinerja yang mengasumsikan bahwa karyawan yang mempunyai komitmen tinggi cenderung mengembangkan upaya yang lebih besar untuk perusahaan. Oleh karena itu perusahaan harus berupaya untuk mempertahankan sumber daya manusia agar tidak berdampak pada perpindahan karyawan (turnover). Turnover memiliki dampak negative bagi perusahaan, seperti menciptakan ketidakstabilan terhadap kondisi tenaga kerja dan peningkatan biaya sumber daya manusia. Komitmen dapat dilihat dari jumlah karyawan yang keluar.

Tabel 1.3
Jumlah Karyawan Dan Tingkat Labour Turn Over Karyawan
PT Bukit Batu Hutani Alam (2017-2021)

Tahun	Jumlah Karyawan Awal Tahun	Jumlah Karyawan		Jumlah karyawan Akhir	LTO (%)
		Keluar	Masuk		
2017	155	33	5	127	21,29
2018	127	9	3	121	7,08
2019	127	2	1	120	1,65
2020	120	7	8	121	5,80
2021	121	5	9	125	4,06

Sumber: PT. Bukit Batu Hutani Alam, (BBHA)2021

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

Jika dilihat dari tabel 1.3 LTO PT. Bukit Batu Hutani Alam (BBHA) mengalami Fluktuasi setiap tahunnya. pada tahun 2017 sebesar 21,29 %, pada tahun 2018 sebesar 7,08%, pada tahun 2019 sebesar 1,65% pada tahun 2020 sebesar 5,80% dan pada tahun 2021 sebesar 4,06%. Karyawan yang mengundurkan diri ada yang beralasan pensiun dan juga ada yang beralasan sudah mendapat pekerjaan lain.

Berdasarkan beberapa permasalahan yang penulis kemukakan diatas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan dengan mengambil variable budaya kerja, kemampuan kerja dan komitmen kerja sebagai salah satu faktor yang dirasa mempunyai pengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan. Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan penulis tertarik melakukan penelitian dengan judul **“PENGARUH BUDAYA KERJA , KEMAMPUAN KERJA DAN KOMITMEN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PT. BUKIT BATU HUTANI ALAM (BBHA) DI KABUPATEN BENGKALIS.**

1.2 Rumusan Masalah

1. Apakah budaya kerja berpengaruh secara parsial terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Bukit Batu Hutani Alam (BBHA) Di Kabupaten Bengkalis ?
2. Apakah kemampuan kerja berpengaruh secara parsial terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Bukit Batu Hutani Alam (BBHA) Di Kabupaten Bengkalis ?

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

3. Apakah komitmen kerja berpengaruh secara parsial terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Bukit Batu Hutani Alam (BBHA) Di Kabupaten Bengkalis ?

4. Apakah budaya kerja, kemampuan kerja dan komitmen kerja berpengaruh secara simultan terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Bukit Batu Hutani Alam (BBHA) Di Kabupaten Bengkalis ?

1.3 Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui pengaruh budaya kerja terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Bukit Batu Hutani Alam (BBHA) Di Kabupaten Bengkalis.
2. Untuk mengetahui pengaruh kemampuan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Bukit Batu Hutani Alam (BBHA) Di Kabupaten Bengkalis.
3. Untuk mengetahui komitmen kerja terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Bukit Batu Hutani Alam (BBHA) Di Kabupaten Bengkalis.
4. Untuk mengetahui pengaruh budaya kerja, kemampuan kerja dan komitmen kerja terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Bukit Batu Hutani Alam (BBHA) Di Kabupaten Bengkalis.

1.4 Manfaat Penelitian

1. Bagi Perusahaan

Penelitian ini diharapkan menjadi sumber informasi yang bermanfaat sebagai masukan dan pertimbangan bagi perusahaan untuk mengetahui pengaruh budaya kerja, kemampuan kerja dan komitmen kerja terhadap produktivitas karyawan. Sehingga meningkatkan 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, 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.

2. Bagi Penulis

Untuk memperluas wawasan terkait dengan masalah budaya kerja, kemampuan kerja dan komitmen kerja terhadap produktivitas kerja karyawan. Dan sebagai salah satu syarat untuk menyelesaikan program S1

3. Bagi Peneliti Selanjutnya

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi kepada pihak yang ingin meneliti permasalahan yang sama pada masa yang akan datang juga bisa dijadikan perbandingan terhadap penelitian selanjutnya.

1.5 Sistematika Penulisan

Untuk mempermudah pemahaman penelitian, sistematika penulisan terdiri dari lima bab yaitu sebagai berikut

BAB I PENDAHULUAN

Bab ini menjelaskan mengenai latar belakang yang berisi tentang masalah-masalah yang mendasari penelitian selanjutnya pada bab ini juga dibahas mengenai rumusan masalah yaitu masalah-masalah yang diteliti oleh penulis. Dibab ini juga dibahas tentang apa tujuan penelitian, manfaat penelitian dan juga sistematika penulisan proposal berisi urutan-urutan penyusunan dan penulisan dalam penelitian ini

BAB II TELAAH PUSTAKA

Pada bab ini berisikan landasan teori yang melandasi pembahasan penelitian ini, hipotesis serta variabel penelitian.

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.

BAB III

METODE PENELITIAN

Bab ini menjelaskan tentang jenis penelitian, populasi dan sampel penelitian, metode pengumpulan data, metode analisis data, lokasi dan waktu penelitian.

BAB IV

GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN

Bab ini akan menguraikan sejarah singkat perusahaan, struktur perusahaan dan aktivitas perusahaan.

BAB V

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Bab ini menjelaskan mengenai penyajian dan analisis dan penjelasan mengenai hasil analisis data dan pembahasan.

BAB VI

PENUTUP

Bab ini mengemukakan tentang kesimpulan dari apa yang telah penulis uraikan serta saran yang berhubungan dengan masalah yang dihadapi oleh perusahaan

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

BAB II

TELAAH PUSTAKA

2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia

2.1.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Sumber daya manusia selalu dibutuhkan oleh setiap perusahaan, baik itu perusahaan kecil maupun perusahaan besar. Meskipun sumber daya manusia merupakan salah satu faktor produksi yang ada pada perusahaan akan tetapi peranannya dalam mencapai tujuan yang sangat besar.

Menurut **Afandi (2018:3)** Manajemen Sumber Daya Manusia adalah ilmu dan seni mengatur dan peranan tenaga kerja secara efisien dan efektif sehingga tercapai tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat.

Sedangkan menurut **Handoko (2017)** Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan penarikan, seleksi, pengembangan, pemeliharaan dan penggunaan sumber daya manusia untuk mencapai baik tujuan-tujuan individu maupun organisasi.

Menurut **Sinambela (2016:8)** Manajemen Sumber Daya Manusia adalah suatu proses menangani berbagai masalah pada ruang lingkup pegawai, buruh, manager dan tenaga kerja lainnya untuk menunjang efektivitas organisasi demi mencapai tujuan yang telah ditentukan.

Menurut **Ahmad Fauzi (2013:1)** Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) merupakan salah satu bidang dari manajemen umum yang meliputi segi-segi perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan dan pengendalian.

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 **Edy Sutrisno (2015:5)** manajemen sumber daya manusia (MSDM) merupakan bidang strategis dari organisasi. Manajemen sumber daya manusia harus dipandang sebagai perluasan dari pandangan tradisional untuk mengelola orang secara efektif dan untuk itu membutuhkan pengetahuan tentang perilaku manusia dan kemampuan mengelolanya.

2.1.2 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)

Menurut **Sutrisno (2017)** dalam Pandi Afandi mengemukakan fungsi-fungsi manajemen sebagai berikut :

1. Fungsi manajerial

Fungsi perencanaan meliputi penentuan program sumber daya manusia yang akan membantu pencapaian tujuan perusahaan yang telah ditetapkan.

2. Fungsi pengorganisasian

Fungsi pengorganisasian adalah membentuk organisasi dengan merancang susunan dari berbagai hubungan antara jabatan, personalia, dan factor-faktor fisik.

3. Fungsi pengarahan

Fungsi pengarahan ialah mengusahakan karyawan agar mau bekerja secara efektif melalui perintah motivasi

4. Fungsi pengendalian

Fungsi pengendalian adalah mengadakan pengamatan atas pelaksanaan dan membandingkan dengan rencana dan

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

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

mengoreksinya jika terjadi penyimpangan atau jika perlu menyesuaikan kembali rencana yang telah dibuat.

5. Fungsi operasional

a. Pengadaan

Fungsi pengadaan meliputi perencanaan sumber daya manusia, perekrutan, seleksi, dan penempatan berkaitan dengan penarikan, pemilihan, penyusunan dan evaluasi formulir lamaran kerja, tes psikologi dan wawancara.

b. Fungsi pengembangan

Fungsi pengembangan bertujuan untuk meningkatkan keterampilan, pengetahuan dan sikap karyawan agar dapat melaksanakan tugas dengan baik. Kegiatan ini menjadi semakin penting dengan berkembangnya dan semakin kompleksnya tugas-tugas manajer.

c. Kompensasi

Fungsi kompensasi dapat diartikan sebagai pemberian penghargaan yang adil dan layak kepada karyawan sebagai balas jasa kepada mereka pemberian kompensasi merupakan tugas yang paling kompleks dan juga merupakan salah satu aspek yang paling penting bagi karyawan maupun organisasi.

d. Integrasi

Fungsi pengintegrasian karyawan ini meliputi usaha-usaha untuk menyelaraskan kepentingan individu karyawan, organisasi

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

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

dan masyarakat. Untuk itu perlu memahami sikap dan perasaan karyawan untuk dipertimbangkan dalam pengambilan keputusan.

e. Pemeliharaan

Fungsi pemeliharaan tidak hanya mengenai usaha untuk mencegah kehilangan karyawan-karyawan tetapi dimaksud untuk memelihara sikap kerja sama dan kemampuan bekerja karyawan tersebut.

f. Fungsi pemutusan hubungan kerja

Fungsi pemutusan hubungan kerja yang terakhir ialah memutuskan hubungan kerja dan mengembalikannya kepada masyarakat proses Fungsi pemutusan hubungan kerja Yang utama adalah pensiun, pemberhentian dan pemecatan.

2.1.3 Peranan Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)

Peran manajemen sumber daya manusia dalam menjalankan aspek SDM harus dikelola dengan baik sehingga kebijakan dan praktik dapat berjalan sesuai dengan yang diinginkan perusahaan, yang meliputi kegiatan antara lain :

- a. Melakukan analisis jabatan (menetapkan karakteristik pekerjaan masing-masing SDM).
- b. Merencanakan kebutuhan tenaga kerja dalam merekrut calon pekerja
- c. Menyeleksi calon pekerja
- d. Memberikan pengenalan dan penempatan pada karyawan baru

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. Menetapkan upah, gaji dan cara memberikan kompensasi
- f. Memberikan insentif dan kesejahteraan
- g. Melakukan evaluasi kinerja
- h. Mengomunikasikan, memberikan penyuluhan, menegakkan disiplin kerja
- i. Memberikan pendidikan, pelatihan dan pengembangan
- j. Membangun komitmen kerja
- k. Memberikan keselamatan kerja
- l. Memberikan jaminan kesehatan
- m. Menyelesaikan perselisihan perburuhan
- n. Menyelesaikan keluhan dan relationship karyawan.

2.1.4 Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)

Menurut **Sinambela (2019:13)** tujuan manajemen sumber daya manusia ialah meningkatkan kontribusi produktif orang-orang yang ada dalam organisasi melalui sejumlah cara yang bertanggungjawab secara strategis, etis dan sosial.

2.2 Produktivitas Kerja

2.2.1 Pengertian Produktivitas Kerja

Menurut **Pandi Afandi (2018:91)** Produktivitas adalah perbandingan secara ilmu hitung antara jumlah yang dihasilkan dan jumlah setiap sumber yang dipergunakan selama produksi berlangsung.

Sumber tersebut dapat berupa :

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.

- 1) Tanah
- 2) Bahan baku dan bahan pembantu
- 3) Pabrik, mesin-mesin dan alat-alat
- 4) Tenaga kerja

Sedangkan Menurut **Ahmad Busro (2018:339)** Produktivitas Kerja sebagai konsep menunjukkan adanya kaitan antara hasil kerja dengan satuan waktu yang dibutuhkan untuk menghasilkan produk (barang atau jasa) dari seorang tenaga kerja.

Menurut **Edy Sutrisno (2013:99)** produktivitas produktivitas secara umum diartikan sebagai hubungan antara keluaran (barang-barang atau jasa) dengan masukan (tenaga kerja, bahan, uang). Produktivitas adalah ukuran efisiensi produktif. Suatu perbandingan antara hasil keluaran dan masukan.

2.2.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja

Menurut **Anoraga (2014 : 178 – 179)** Factor yang mempengaruhi produktivitas kerja :

1. Motivasi kerja karyawan, pimpinan organisasi perlu mengetahui dan selalu memacu motivasi kerja anggota organisasi (karyawan). Dengan mengetahui dan memacu motivasi akan dapat mendorong karyawan bekerja lebih baik,
2. Pendidikan, semakin tinggi pendidikan seseorang, semakin tinggi pula produktivitas pada umumnya, seseorang yang mempunyai

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

pendidikan lebih tinggi akan mempunyai produktivitas kerja yang lebih baik. Tanpa bekal pendidikan, mustahil orang akan mudah dalam mempelajari hal-hal yang bersifat baru didalam cara atau suatu system kerja.

3. Disiplin kerja, disiplin kerja adalah sikap kejiwaan seseorang atau kelompok yang senantiasa berkehendak untuk mengikuti atau mematuhi segala peraturan yang telah ditentukan. Seseorang yang mempunyai disiplin tinggi, akan datang dan pulang tepat waktu, beristirahat pun akan tepat waktu. Didalam mengerjakan tugas juga akan dapat selesai tepat waktu. Jadi disiplin kerja mempunyai hubungan erat dengan motivasi, kedisiplinan dengan suatu latihan antara lain dengan bekerja menghargai waktu dan biaya akan memberikan pengaruh yang positif terhadap produktivitas kerja karyawan.
4. Keterampilan. Seseorang yang mempunyai keterampilan tinggi akan cepat dalam menyelesaikan pekerjaan, dan akan lebih banyak dalam menghasilkan produk. Jadi, keterampilan banyak pengaruhnya terhadap produktivitas kerja karyawan, keterampilan karyawan dalam perusahaan dapat ditingkatkan melalui training, kursus-kursus dan lain-lain. Dengan keterampilan yang tinggi, seseorang akan sedikit membuat kesalahan, meninggalkan sedikit lembah.
5. Sikap etika kerja, sikap seseorang atau kelompok orang dalam membina hubungan yang serasi, selaras, dan seimbang di dalam

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.

- kelompok itu sendiri maupun dengan kelompok lain. Etika dalam hubungan kerja sangat penting karena dengan tercapainya hubungan yang selaras dan serasi serta seimbang antara perilaku dalam proses produksi akan meningkatkan produktivitas kerja. Ketika seseorang dapat bersikap baik dalam bekerja, akan mempunyai teman kerja yang banyak, dan akan mampu menghasilkan produk yang lebih banyak dibandingkan karyawan yang egois, tidak bisa bekerja sama.
6. Kemampuan kerja. Kemampuan kerja akan mampu meningkatkan produktivitas. Semakin tinggi kemampuan kerja sama seseorang, semakin pula produktivitasnya, karena pada dasarnya seluruh pekerjaan akan menjadi semakin mudah, ringan, cepat, teliti, dan baik manakala dikerjakan secara bersama-sama.
 7. Gizi dan kesehatan, daya tahan tubuh seseorang biasanya dipengaruhi oleh gizi dan makanan yang didapat, semua itu akan berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan. Karyawan yang kurang gizi akan mudah capek dan mudah sakit, sehingga sering istirahat dan produktivitas kerja menurun.
 8. Tingkat penghasilan, penghasilan termasuk didalamnya tunjangan kinerja, remunerasi, dan pendapatan sah lainnya yang berdasarkan prestasi kerja karyawan akan mampu meningkatkan produktivitas kerja, karena semakin tinggi prestasi karyawan akan makin besar upah yang diterima. Dengan begitu, maka akan memberikan

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

- semangat kerja tiap karyawan untuk memacu prestasi sehingga target produktivitas kerja karyawan akan tercapai.
9. Lingkungan kerja dan iklim kerja. Lingkungan fisik dan social tempat bekerja akan sangat memengaruhi produktivitas kerja. Lingkungan kerja yang nyaman akan mampu meningkatkan produktivitas karyawan dan sebaliknya.
 10. Kecanggihan teknologi yang digunakan. Dengan adanya kemajuan teknologi yang meliputi peralatan yang semakin otomatis dan canggih akan dapat mendukung tingkat produksi dan mempermudah manusia dalam melaksanakan pekerjaan.
 11. Factor-faktor produksi yang memadai. Factor produksi yang memadai dan saling mendukung dalam proses produksi ; semakin baik dan lengkap sarana produksi yang dibutuhkan dalam proses produksi, maka akan semakin tinggi pula produktivitasnya.
 12. Jaminan social. Semakin baik jaminan social yang diterima oleh karyawan, semakin bersemangat pula karyawan tersebut dalam bekerja. Ketika jaminan social dalam bentuk asuransi, jaminan hari tua dalam bentuk tujangan pension, dan jaminan kesehatan sudah dipenuhi oleh perusahaan, maka karyawan tersebut akan tenang dalam bekerja sehingga mampu meningkatkan 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 mengumumkannya dan memperbanyaknya sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

13. Manajemen dan kepemimpinan. Dengan adanya manajemen yang baik, maka karyawan akan berorganisasi dengan baik, dengan demikian produktivitas kerja karyawan akan lebih baik.

14. Kesempatan berprestasi. Setiap orang dapat mengembangkan prestasi yang ada dalam dirinya. Dengan diberikan kesempatan berprestasi, maka karyawan akan meningkatkan produktivitas. Semakin baik kesempatan berprestasi yang disediakan oleh perusahaan, semakin tinggi pula produktivitas karyawan dan sebaliknya.

Menurut **Yuniarsih Dan Suwatno Dalam Ahmad Bairizki (2020)**

faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas dapat dikelompokkan menjadi 2 yaitu :

1. Faktor Internal
 - a. Komitmen
 - b. Budaya kerja
 - c. Gaya kepemimpinan
2. Faktor Eksternal
 - a. Iklim kerja
 - b. Lingkungan sosial
 - c. Harga
 - d. Sumber daya

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

2.2.3 Indikator Produktivitas Kerja

Menurut **Pandi Afandi (2018:96)** indikator produktivitas kerja meliputi :

1. Kuantitas kerja
2. Kualitas kerja
3. Ketepatan waktu

2.2.4 Pandangan Islam Terkait Produktivitas Kerja

Sumber daya manusia merupakan potensi yang luar biasa dalam lembaga apapun di dunia kerja kita menemukan bahwa seluruh sumber daya kecuali sumber daya manusia tunduk pada aturan-aturan dan system mekanisme untuk mencapai skala produktivitas yang telah direncanakan dengan matang. Didalam Al-Quran maupun Hadits banyak dianjurkan tentang kerja, sebagaimana Allah SWT berfirman dalam surah Al-Mulk ayat 2 yang berbunyi :

الَّذِي خَلَقَ الْمَوْتَ وَالْحَيَاةَ لِيَبْلُوَكُمْ أَيُّكُمْ أَحْسَنُ عَمَلًا ۗ وَهُوَ الْعَزِيزُ الرَّحِيمُ ﴿٢﴾

Artinya : Yang menjadikan mati dan hidup, supaya dia menguji kamu, siapa di antara kamu yang lebih baik amalnya. dan dia Maha Perkasa lagi Maha Pengampun (Q.S Al-Mukl : 2)

Ayat diatas menjelaskan tentang Allah SWT yang menciptakan kehidupan dan kematian untuk menemukan siapa diantara mereka yang lebih baik amalnya. Dalam konteks ekonomi yang lebih baik perbuatannya

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.

adalah yang lebih produktif dalam bekerja. Rasulullah SAW dalam suatu hadits mengatakan “ barang siapa yang lebih buruk dari hari kemarin berarti itu merugi”. Oleh karena itu jadilah umat muslim yang lebih baik (lebih produktif) dari hari kemarin agar kita tidak termasuk orang yang merugi.

2.3 Budaya Kerja

2.3.1 Pengertian Budaya Kerja

Menurut **Sedarmayanti dalam Meilirianta dan Hafizurrachman (2018)** budaya kerja adalah sebuah keyakinan, sikap dan nilai yang umumnya dimiliki, yang timbul dalam organisasi. Dikemukakan lebih sederhana, budaya adalah cara kita melakukan sesuatu dalam organisasi, serta merupakan aspek subjektif dari apa yang terjadi didalam organisasi

Menurut **Aldri Frinaldi dalam Enjang (2018)** budaya kerja adalah pemahaman cara bekerja, norma, pola pikir, dan perilaku setiap individu atau sekelompok dalam menjalankan suatu pekerjaan. Hal-hal tersebut diperoleh dan disesuaikan dengan nilai-nilai yang ada di masyarakat sekitarnya sebagai hasil interaksi dengan lingkungannya.

Moeljono dalam Dennys Arachim (2018) mengatakan budaya kerja pada umumnya merupakan pernyataan filosofis, dapat difungsikan sebagai tuntutan yang mengikat pada karyawan karena dapat diformulasikan secara formal dalam berbagai peraturan dan ketentuan perusahaan

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

Dari penjelasan diatas dapat peneliti simpulkan bahwa, budaya kerja adalah kebiasaan dan pemahaman cara bekerja yang menjadi nilai yang penuh makna sehingga dapat memberikan inspirasi untuk bekerja lebih baik lagi guna mencapai suatu tujuan organisasi.

2.3.2 Indikator Budaya Kerja

Dalam mengukur variabel budaya kerja, peneliti menggunakan indikator menurut **Paramita dalam Dita Mayangsari dkk (2014:3)** telah membagi budaya kerja menjadi dua bagian yaitu :

1. Sikap terhadap pekerjaan, yakni kesukaan akan kerja dibandingkan dengan kepentingan lain seperti bersantai, atau semata-mata memperoleh kepuasan dari kesibukan pekerjaannya sendiri atau merasa terpaksa melakukan sesuatu hanya untuk kelangsungan hidupnya.
 - a. Mau menerima arahan pimpinan.
 - b. Senang menerima tanggung jawab kerja
 - c. Kerja sebagai ibadah
 - d. Melaksanakan pekerjaan sesuai tugas
 - e. Dapat mengatasi kendala kerja
 - f. Dapat menyusun laporan kerja
2. Perilaku pada waktu bekerja seperti rajin, berdedikasi, bertanggung jawab, berhati-hati, teliti, cermat, kemauan yang kuat untuk mempelajari tugas dan kewajibannya, suka membantu sesama karyawan atau sebaliknya.

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.

- a. Disiplin kerja
- b. Jujur dalam bekerja
- c. Komitmen kerja
- d. Tanggung jawab terhadap pekerjaan
- e. Kerja sama dengan rekan kerja

2.3.3 Pandangan Islam Tentang Budaya Kerja

Budaya kerja merupakan kebiasaan yang sering dilakukan oleh karyawan didalam sebuah organisasi. Kebiasaan ini biasanya telah ditetapkan oleh perusahaan yang mana setiap karyawan wajib melaksanakan untuk mencapai tujuan yang diinginkan.

Contohnya budaya tepat waktu Rasulullah SAW menjelaskan bahwa waktu adalah sesuatu yang sangat berharga yang tidak boleh diabaikan. Rasulullah SAW memberikan contoh bagaimana beliau menyikapi ketepatan waktu, kemudian diikuti oleh para sahabat beliau. Akhirnya, sahabat menyadari dan terbiasa untuk menghargai waktu. Contoh budaya kerja yang diterapkan adalah “SIFAT” yang singkatan dari Shiddiq, Istiqomah, Fathanah, Amanah, dan Tabliq

Shiddiq (jujur) Allah SWT memerintahkan orang-orang yang beriman memiliki sifat jujur dan menjauhi orang-orang munafik Allah SWT Berfirman dalam surah At Taubah ayat 119 yang berbunyi :

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا اتَّقُوا اللَّهَ وَكُونُوا مَعَ الصَّادِقِينَ

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

Artinya : “Hai orang-orang yang beriman bertakwalah kepada Allah, dan hendaklah kamu bersama orang-orang yang benar”. (At-Taubah :119)

2.4 Kemampuan Kerja

2.4.1 Pengerian Kemampuan Kerja

Kemampuan kerja yaitu kemampuan, pengetahuan, dan penguasaan atas teknis pelaksanaan tugas yang diberikan. Kemampuan kerja menurut Robbin “kemampuan berarti kapasitas seseorang individu untuk melakukan beragam tugas dalam suatu pekerjaan. lebih lanjut Robbin menyatakan bahwa kemampuan (ability) adalah sebuah penilaian terkini atas apa yang dapat dilakukan seseorang”

Gibson et all menyatakan bahwa kemampuan adalah sifat (bawaan lahir atau dipelajari) yang memungkinkan seseorang melakukan sesuatu yang bersifat mental atau fisik. Menurut Dale Keterampilan dan kemampuan dapat dipelajari dan dikembangkan dari pengalaman, umpan balik dan praktik, seperti keterampilan dan kemampuan kamu

Dari pendapat para ahli diatas maka dapat disimpulkan bahwasanya kemampuan kerja merupakan keberhasilan karyawan dalam melaksanakan tugas atau suatu pekerjaan yang diberikan kepadanya.

2.4.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kemampuan Kerja

Handoko menjelaskan bahwa terdapat faktor-faktor yang menentukan kemampuan kerja seseorang yaitu:

- 1) Faktor pendidikan formal

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

- 2) Faktor pelatihan
- 3) Faktor pengalaman kerjanikasi, interpersonal dan beberapa kemampuan mental

2.4.3 Indikator Kemampuan Kerja

kemampuan kerja diukur dengan indikator-indikator yaitu

1. tingkat pendidikan formal yang dimiliki
2. pelatihan teknis yang pernah diikuti
3. kemampuan menguasai pekerjaan, petunjuk teknis pekerjaan

2.4.4 Pandangan Islam Tentang Kemampuan Kerja

Didalam islam kemampuan menjadi pertimbangan dalam menilai apakah seorang karyawan mampu dan berkualitas dalam mengerjakan pekerjaannya. Allah SWT berfirman dalam surat Al-Qasas ayat 26 yang berbunyi :

قَالَتْ إِحْدَاهُمَا يَا أَبَتِ اسْتَأْجِرْهُ ۖ إِنَّ خَيْرَ مَنِ اسْتَأْجَرْتَ الْقَوِيُّ الْأَمِينُ

Artinya : Dan salah seorang dari kedua (perempuan) itu berkata, “Wahai ayahku! Jadikanlah dia sebagai pekerja (pada kita), sesungguhnya orang yang paling baik yang engkau ambil sebagai pekerja (pada kita) ialah orang yang kuat dan dapat dipercaya.”

Berdasarkan ayat diatas dapat dijelaskan bahwa pemimpin harus selektif dalam menerima karyawan. Memilih karyawan yang memiliki kemampuan sesuai dengan bidangnya, memiliki pengetahuan yang luas, bertanggung jawab terhadap pekerjaan yang diberikan dan bisa dipercaya.

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

2.5 Komitmen Kerja

2.5.1 Pengertian Komitmen Kerja

Menurut **Mathis dan Jackson (2014)**, komitmen organisasi merupakan tingkat kepercayaan dan penerimaan tenaga kerja terhadap tujuan organisasi dan mempunyai keinginan untuk tetap ada di dalam organisasi tersebut. Ketika karyawan tidak mempunyai komitmen terhadap organisasi, maka mereka akan bekerja secara acuh tak acuh, dan tidak akan mampu menghasilkan kinerja yang tinggi yang pada akhirnya mereka akan meninggalkan organisasi, baik karena kesadaran sendiri maupun diberhentikan oleh perusahaan.

Suryaman Adapun Steers dalam Yuwalliatin (2015) mendefinisikan komitmen organisasi sebagai rasa identifikasi, keterlibatan, dan loyalitas yang dinyatakan oleh seorang karyawan terhadap organisasinya. Rasa identifikasi, keterlibatan, dan loyalitas yang ditunjukkan oleh karyawan terhadap atasannya tidak dapat dibuat-buat atau dibungkus dengan kata seolah-olah, tetapi akan sangat tampak dengan sendirinya, siapa saja di antara karyawan yang loyal dan karyawan yang tidak loyal dilihat dari keseriusan dalam bekerja, dan kinerja yang dihasilkan.

Dari penjelasan diatas maka dapat disimpulkan bahwasanya komitmen kerja merupakan suatu keadaan dimana karyawan mendukung sebuah organisasi dan mempunyai keinginan untuk tetap bertahan dalam organisasi.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

2.5.2 Faktor- Faktor Yang Mempengaruhi Komitmen Kerja

Luthans (2015;249) mengemukakan beberapa faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi diantaranya,yaitu:

1. Variabel orang

Variabel orang ini meliputi usia, kedudukan dalam organisasi dan diposisi seperti efektivitas positif atau negatif, atau atribusi control internal dan eksternal.

2. Variabel organisasi

Variabel organisasi meliputi desain pekerjaan,nilai, dukungan dan gaya kepemimpinan penyelia.

3. Variabel non-organisasi

Variabel non-organisasi yaitu adanya alternatif lain setelah memutuskan untuk bergabung dengan organisasi akan mempengaruhi komitmen selanjutnya.

Sedangkan menurut Minner (dalam Sopiiah,2014) mengemukakan empat faktor yang mempengaruhi komitmen karyawan antara lain :

1. Faktor personal, hal ini meliputi usia, jenis kelamin, tingkat pendidikan, pengalaman kerja dan kepribadian, dan lain sebagainya.
2. Karakteristik pekerjaan, misalnya lingkungan jabatan, tantangan dalam pekerjaan, konflik peran,tingkat kesulitan dalam pekerjaan.

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. Karakteristik struktur, misalnya besar kecilnya organisasi, bentuk organisasi, kehadiran serikat pekerjaan, dan tingkat pengendalian yang dilakukan terhadap karyawan.
4. Pengalaman kerja, hal ini sangat berpengaruh terhadap tingkat komitmen karyawan dalam organisasi. Sebab tingkat komitmen antara karyawan yang memang sudah puluhan tahun bekerja akan berbeda dengan karyawan yang baru saja bekerja.

2.5.3 Indikator Komitmen Kerja

Menurut **Lincoln dan Bashaw (dalam Sopiah, 2014)** komitmen organisasi memiliki tiga indikator yaitu:

1. Kemauan karyawan, dimana adanya keinginan karyawan untuk mengusahakan agar tercapainya kepentingan organisasi.
2. Kesetiaan karyawan, yang mana karyawan berkeinginan untuk mempertahankan keanggotaannya untuk terus menjadi salah satu bagian dari organisasi.
3. Kebanggaan karyawan, ditandai dengan karyawan merasa bangga telah menjadi bagian dari organisasi yang diikutinya dan merasa bahwa organisasi tersebut telah menjadi bagian dalam hidupnya.

2.5.4 Pandangan Islam Tentang Komitmen Kerja

Allah berfirman Dalam Al-Qu'an surat al Jum'ah ayat 10 yang berbunyi :

فِي الْأَرْضِ وَابْتَغُوا مِنْ فَضْلِ اللَّهِ إِنْ كُنْتُمْ رَاكِعِينَ أَلَمْ تَكُونُوا أَقْبَابًا
فَإِذَا قُضِيَتِ الصَّلَاةُ فَانْتَشِرُوا

Artinya: “Apabila telah ditunaikan shalat, maka bertebaranlah kamu di muka bumi; dan carilah karunia Allah dan ingatlah Allah banyak-banyak supaya kamu beruntung”.

Berdasarkan ayat diatas dapat dijelaskan perintah ini menunjukkan perintah beribadah dan mencari rezeki atas karunia Allah dan ingatlah Allah. Sebanyak banyaknya supaya kalian beruntung. Pada hari Jumat, Nabi saw. berkhotbah akan tetapi tiba-tiba datanglah rombongan kafilah membawa barang-barang dagangan, lalu dipukullah genderang menyambut kedatangannya sebagaimana biasanya. Maka orang-orang pun berhamburan keluar dari mesjid untuk menemui rombongan itu, kecuali hanya dua belas orang saja yang masih tetap bersama Nabi saw. lalu turunlah ayat ini. Hal ini menunjukkan bahwa pentingnya memiliki rasa ketaqwaan dan komitmen yang kuat baik ketika beribadah maupun bekerja.

2.6 Kaitan Penelitian Terdahulu

Tabel 2.1 Kaitan Penelitian Terdahulu

No	Peneliti/ Tahun	Judul Penelitian	Publikasi	Hasil Penelitian
1	Nur Indra Saptyaningsih (2016)	Pengaruh Budaya Kerja Organisasi Dan motivasi terhadap produktivitas kinerja pegawai	Jurnal bestari Vol 1 No 2 Tahun 2021	Dari hasil pengujian yang telah dilakukan Budaya kerja organisasi secara Umum berpengaruh signifikan terhadap kinerja 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 mengumumkannya dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

No	Peneliti/ Tahun	Judul Penelitian	Publikasi	Hasil Penelitian
2	Putu Wiwin Aprilia Dewi , Ni Nyoman Suryani,I Nyoman Resa Adhika (2021)	Pengaruh Pengembangan Sistem Kerja Dan Kemampuan Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Karyawan Pada Pt. Raditya Dewata Perkasa	Jurnal emas Vol 2 No 2 tahun 2021	From the research results, the results obtained work ability has a significant positive effect on employee productivity , where the regression coefficient value is 0.369 and a significance value is 0.007.
3	Join Lachel Luturmas (2017)	Pengaruh Budaya Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan AJB Bumiputera 1912 CabangAmbon	Penelitian manajemen terapan vol 2 No 2 tahun 2017	Berdasarkan hasil analisis dari penelitian yang dilakukan, Budaya Kerja dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja secara simultan maupun parsial
4	Mentari dan Vembra Anandita (2020)	Pengaruh pelatihan dan komitmen terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Jingga Langit Media	Jurnal ekonomi dan industry vol 21 no 3 (2020)	Berdasarkan hasil analisis dari penelitian yang dilakukan, komitmen kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja baik parsial maupun simultan.
5	Sudi Byo Budi Utomo Dan Siti Nuraeni (2019)	Pengaruh Kemampuan Dan Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Pada Pabrik Tahu Di Desa Citeureup Kecamatan Kawali KabupatenCiamis	Ilmiah Indonesia Vol 4 No 12 Tahun 2019	pengaruh Kemampuan Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Produktivitas Karyawan = 5,3% dan sisanya ditentukan oleh faktor lain. Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa hipotesis pertama dapat diterima, karena $t_{hitung} > t_{tabel}$ untuk uji satu pihak H_0 ditolak & H_a diterima

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. 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.

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

No	Peneliti	Judul Penelitian	Publikasi	Hasil Penelitian
6	Egi suprisman manik (2019)	Pengaruh Budaya Organisasi dan Komitmen Kerja terhadap Produktivitas Kerja Pegawai dengan Lingkungan Kerja sebagai Variabel Intervening di Kantor Regional VI Badan Kepegawaian Negara Medan	Vol 1 No 1 Tahun 2019	budaya organisasi dan komitmen kerja berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap produktivitas kerja melalui lingkungan kerja sebagai variabel intervening di Kantor Regional VI Badan Kepegawaian Negara Medan.
7	Silfa Rino (2015)	Pengaruh Kemampuan Dan Fasilitas Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi Pada PT. Marita Makmur jaya kecamatan rupert, kabupaten bengkalis	Vol 2 No 2 Tahun 2015	Berdasarkan hasil uji diketahui bahwa variabel kemampuan berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Marita Makmur Jaya Kecamatan Rupert, Kabupaten Bengkalis
8	Salman Alfarisyi (2021)	Hubungan Pengaruh Keterampilan, Pengetahuan, Kemampuan, Sikap, Dan Budaya Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan	Vol 10 No 6 Tahun 2021	Hasil dari pengujian menunjukkan nilai signifikan pada masing-masing variabel sebesar <math><0,5</math> yang menyatakan bahwa kemampuan kerja dan budaya kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan pada PT Cahya Yudha Niagatama Surabaya
9	Amin Sadiqin (2017)	Pengaruh stress kerja dan komitmen organisasi terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Mentari Gemilang	Vol 3 No 3 Tahun 2017	Komitmen organisasi secara statistic memberikan pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Mentari Gemilang.

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.

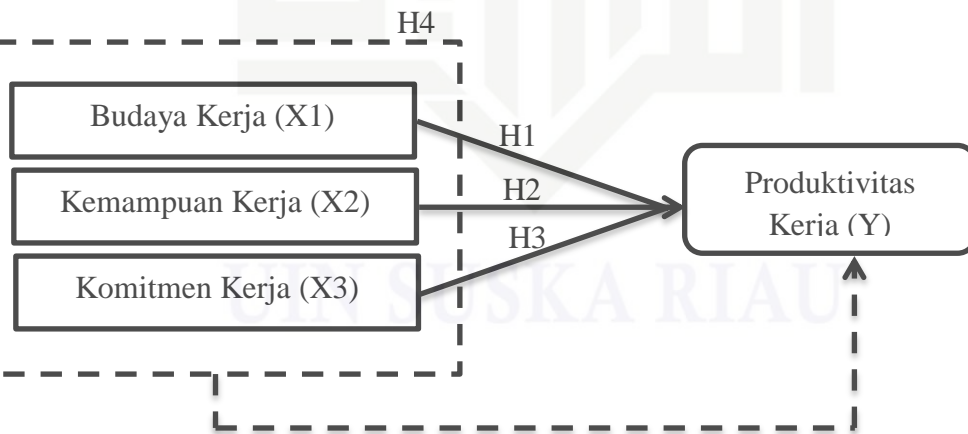
2. Dilarang mengumumkannya dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

No	Penulis	Judul Penelitian	Publikasi	Hasil Penelitian
10	Mario Indra Salim	Pengaruh kepuasan pada system bonus, komitmen organisasional dan motivasi kerja terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Indra Jaya Banjar Masin.	Vol 1 No 3 Tahun 2013	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa komitmen organisasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Indah Jaya Banjar Masin.

2.7 Kerangka Berfikir

Berdasarkan uraian diatas, dapat dibuat kerangka pemikiran teoritis tentang Budaya Kerja, Kemampuan Kerja, Komitmen Kerja dan Produktivitas Kerja sebagai berikut :

Gambar 2.1 : Kerangka Pemikiran



Sumber : Egi suprisman manik (2019) dan Salman Alfarisyi.(2021)

Keterangan :



: Pengaruh Secara Parsial



: Pengaruh Secara Simultan

2.8 Konsep Operasional Penelitian

Tabel 2.2 konsep operasional penelitian

Variabel	Konsep Variabel	Indikator	Skala
Produktivitas Kerja (Y)	Menurut Malayu S.P Hasibuan dalam Ganyang (2018 : 176) Produktivitas Kerja adalah perbandingan antar output dengan input, dimana outputnya harus mempunyai nilai tambah dan teknik pengerjaan yang lebih baik.	Afandi (2017) indicator produktivitas : 1. kuantitas kerja 2. kualitas kerja 3. ketepatan waktu	Likert
Budaya Kerja (X1)	Menurut Aldri Frinaldi dalam Enjang (2018:4) budaya kerja adalah pemahaman cara bekerja, norma, pola pikir, dan perilaku setiap individu atau sekelompok dalam menjalankan suatu pekerjaan.	Paramita dalam Dita Mayangsari dkk (2014:3) 1. Sikap terhadap pekerjaan 2. Perilaku pada waktu bekerja	Likert
Kemampuan Kerja (X2)	menurut Robbin “kemampuan berarti kapasitas seseorang individu untk melakukan beragam tugas dalam suatu pekerjaan. lebih lanjut Robbin menyatakan bahwa kemampuan (ability) adalah sebuah penilaian terkini atas apa yang dapat dilakukan seseorang”	Menurut Sutermeister dalam suriyathi (2014) 1. Tingkat pendidikan formal yang dimiliki 2. Pelatihan teknis yang pernah diikuti 3. Kemampuan menguasai pekerjaan, petunjuk teknis pekerjaan	Likert

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

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

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

Variabel	Konsep Variabel	Indikator	Skala
Komitmen Kerja (X3)	Menurut Mathis dan Jackson, komitmen organisasi merupakan tingkat kepercayaan dan penerimaan tenaga kerja terhadap tujuan organisasi dan mempunyai keinginan untuk tetap ada di dalam organisasi tersebut.	Menurut Linchold dan Bashaw dalam sopiah, (2014) 1. Kemampuan Karyawan 2. Kesetiaan Karyawan 3. Kebanggaan Karyawan	Likert

2.9 Hipotesis

Menurut **Sugiyono (2017)** hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah, maka perlu dibuktikan kebenarannya melalui data empirik yang terkumpul.

Berdasarkan penelitian Join Lachel Luturmas dengan judul pengaruh budaya kerja dan kepuasan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan AJB Bumiputera 1912 Cabang Ambon dalam jurnal penelitian manajemen terapan (PENATARAN) Vol. 2 No. 2 (2017). Hasil penelitian yang dilakukannya pada karyawan AJB Bumiputera 1912 Cabang Ambon menunjukkan bahwa secara parsial budaya kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja. Berdasarkan hasil penelitian tersebut maka dapat dikemukakan hipotesis antara lain :

H1 : Di duga budaya kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja

Berdasarkan penelitian Silfa Rino dengan judul pengaruh kemampuan dan Fasilitas Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi

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

Pada PT. Marita Makmur Jaya Kecamatan Rupert, Kabupaten Bengkalis dalam jurnal penelitian Vol. 2 No. 2 (2015). Hasil penelitian yang dilakukannya pada Kerja Karyawan Bagian Produksi Pada PT. Marita Makmur Jaya Kecamatan Rupert, Kabupaten Bengkalis berpengaruh secara signifikan terhadap Produktivitas Kerja. Berdasarkan hasil penelitian tersebut maka dapat dikemukakan hipotesis antara lain :

H2 : Di duga kemampuan kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas Kerja

Berdasarkan penelitian Amin Sadiqin dengan judul pengaruh stress kerja dan komitmen organisasi terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Mentari Gemilang dalam jurnal Vol. 3 No. 3 (2017). Hasil penelitian yang dilakukannya pada karyawan PT. Mentari Gemilang Bengkalis berpengaruh secara signifikan terhadap Produktivitas Kerja. Berdasarkan hasil penelitian tersebut maka dapat dikemukakan hipotesis antara lain :

H3 : Di duga komitmen kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas Kerja

Berdasarkan penelitian Egi Suprisman Manik dengan judul pengaruh budaya organisasi dan komitmen organisasi terhadap produktivitas kerja pegawai dengan lingkup kerja sebagai variabel intervening dikantor regional VI badan kepegawaian Negara medan. Dalam jurnal Vol. 1 No. 1 (2019). Hasil penelitian yang dilakukannya pada pegawai dikantor regional VI badan kepegawaian Negara medan berpengaruh secara positif dan signifikan serta

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

secara simultan terhadap produktivitas kerja. Selain itu ada juga penelitian yang dilakukan oleh Putu Wiwin Aprilia Dewi, Ni Nyoman Suryani Dan I Nyoman Resa Andhika Dengan Judul Pengaruh Pengembangan System Kerja Dan Kemampuan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Raditya Dewata Perkasa Dalam Jurnal Emas Vo. 2 No. 2 (2021) hasil penelitian yang dilakukannya Karyawan PT. Raditya Dewata Perkasa berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja. Berdasarkan hasil penelitian tersebut maka dapat dikemukakan hipotesis antara lain :

H4 : Di duga budaya kerja, kemampuan kerja dan komitmen kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas 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 mengumumkannya dan memperbanyaknya sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Lokasi Dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada PT. Bukit Batu Hutani Alam (BBHA) berlokasi di Desa Sukajadi kecamatan Bukit Batu, Kabupaten Bengkalis, Provinsi Riau. Yang menjadi objek penelitian ini adalah karyawan PT. Bukit Batu Hutani Alam. Waktu dilaksanakan penelitian ini pada bulan Oktober 2021 sampai dengan selesai.

3.2 Jenis Dan Sumber Data

3.2.1 Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini adalah penelitian lapangan (Field Research) yakni pengamatan langsung terhadap objek yang diteliti guna mendapatkan data yang relevan. Metode yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian analisis kuantitatif, yaitu menggunakan analisis data dalam bentuk angka.

3.2.2 Sumber Data

1. Data Primer

Menurut **Burhan Bungin (2013: 128)** data primer adalah data yang diambil dari sumber data primer atau sumber pertama dilapangan. Dalam penelitian ini dilakukan dengan cara observasi dan menyebarkan kuesioner.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

2. Data Sekunder

Menurut **Burhan Bungin (2013: 128)** data sekunder adalah data yang diperoleh dari sumber kedua atau sumber sekunder. Data sekunder dalam penelitian ini tingkat turnover karyawan, jumlah karyawan, tingkat pendidikan karyawan dan data produksi

3.3 Populasi Dan Sampel Penelitian

3.3.1 Populasi

Menurut **Sugiyono (2016:148)** populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas : objek/ subyek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang diterapkan oleh peneliti untuk dipelajari kemudian ditarik kesimpulannya.

Adapun populasi pada penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Bukit Batu Hutani Alam (BBHA) yang berjumlah 125 orang.

3.3.1 Sampel

Menurut **Sugiyono (2016:149)** sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Sehingga sampel merupakan bagian dari populasi yang ada, sehingga untuk pengambilan sampel harus menggunakan cara tertentu yang didasarkan oleh pertimbangan pertimbangan yang ada. Pada saat ini teknik yang diambil adalah sampling jenuh (sensus).

Menurut **Sugiyono (2017: 85)** teknik sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai

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.

sampel. Dengan demikian sampel didalam penelitian ini berjumlah 125 orang.

3.4 Teknik Pengumpulan Data

a. Observasi

Menurut **Edy Yuwono (2016:86)** observasi merupakan sebuah proses pengamatan menggunakan pancaindra kita. Observasi pada penelitian ini dilakukan dengan cara pengambilan data melalui pengamatan langsung terhadap peristiwa atau berita yang ada di PT. Bukit Batu Hutani Alam (BBHA).

b. Wawancara

Menurut **Edy Yuwono (2016:84)** wawancara merupakan metode pengumpulan data dengan cara peneliti mengajukan pertanyaan secara lisan kepada seseorang (informan atau responden).

c. Kuesioner

Menurut **Achmad Sani Supriyanto (2013:56)** kuesioner merupakan data dalam bentuk pertanyaan yang dikirimkan aau diberikan secara langsung untuk diisi dan dikembalikan.

penelitian ini dilakukan dengan menggunakan skala likert 5 poin.

Jawaban responden berupa pilihan dari lima alternative yang ada, yaitu :

- 1) SS : Sangat Setuju
- 2) S : Setuju
- 3) N : Netral
- 4) TS : Tidak Setuju

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.

5) STS: Sangat Tidak Setuju

Masing-masing jawaban memiliki nilai sebagai berikut :

- 1) SS : 5
- 2) S : 4
- 3) N : 3
- 4) TS : 2
- 5) STS: 1

3.5 Skala Pengukuran

Skala pengukuran yang digunakan di dalam penelitian ini adalah skala likert.

Menurut **Sugiyono (2016:168)** skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Jawaban setiap item instrument yang menggunakan skala likert mempunyai gradasi dari sangat positif sampai sangat negative. Oleh karena itu didalam penelitian ini peneliti menggunakan 5 poin diantaranya ialah :

1. Sangat Setuju (SS) = Dengan Skor 5
2. Setuju (S) = Dengan Skor 4
3. Cukup Setuju (CS) = Dengan Skor 3
4. Tidak Setuju (TS) = Dengan Skor 2
5. Sangat Tidak Setuju (STS) = Dengan Skor 1

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

3.6 Teknik Analisis Data

3.6.1 Metode Analisis Deskriptif

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

3.6.2 Metode Analisis Kuantitatif

Dalam penelitian ini model dan teknik analisa data menggunakan pendekatan analisis regresi linear berganda. Sebelum dilakukan analisis regresi berganda terlebih dahulu dilakukan uji kualitas instrumen penelitian dan uji asumsi klasik yang diolah menggunakan rogram SPSS versi 25 for windows.

3.7 Uji Kualitas Data

3.7.1 Uji Validitas

Menurut **Wahyudi (2020)** uji validitas merupakan sejauh mana ketepatan dan kecermatan suatu alat ukur dalam melakukan fungsi ukurnya. Dalam literature yang lain disebutkan bahwa validitas dari suatu perangkat tes dapat diartikan kemampuan suatu tes untuk mengukur apa yang seharusnya diukur.

Menurut **Sugiyono (2017:134)** bila koefisien korelasi sama dengan 0,30 atau lebih besar dari 0,30 maka butir instrument dinyatakan valid.

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

3.7.2 Uji Reliabilitas

Menurut Ghozali (2018 : 45) reabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu.

Adapun kriteria uji reabilitas adalah dengan melihat nilai CronbachAlpha (α) untuk masing-masing variabel . dimana suatu variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai CronbachAlpha $>$ 0,60.

3.8 Uji Asumsi Klasik

3.8.1 Uji Normalitas

Menurut Ghozali (2018:161) uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Ada dua cara untuk mengetahui apakah residual berdistribusi normal atau tidak.

a) Analisis Grafik

Menurut Ghozali (2018:163) Pengujian dapat dilakukan dengan melihat penyebaran data (titik) pada sumbu diagonal dari grafik atau dengan melihat histogram dari residualnya. Dasar pengambilan keputusan dengan menggunakan analisis grafik ini adalah :

- Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogramnya menunjukkan pola

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.

distribusi normal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

- Jika data menyebar jauh dari diagonal atau tidak mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogram tidak menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

b) Uji kolmogorof-smirnov

Uji kolmogorof-smirnov dilakukan dengan membuat hipotesis :

1. H_0 : data residual terdistribusi normal, apabila sig. 2-tailed $> \alpha + 0,05$
2. H_a : data residual tidak terdistribusi normal, apabila sig. 2-tailed $< \alpha + 0,05$

3.8.2 Uji Multikolinieritas

Menurut **Ghozali (2018:107)** uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Jika variabel independen saling berkorelasi, maka variabel-variabel ini tidak ortogonal. Variabel ortogonal adalah variabel independen yang nilai korelasi antar sesama variabel independen sama dengan nol. Untuk menguji ada tidaknya multikolinieritas dapat digunakan nilai tolerance atau variance inflation factor (VIF). Nilai tolerance yang rendah sama dengan nilai VIF tinggi (karena $VIF = 1/Tolerance$). Nilai cutoff yang umum dipakai untuk menunjukkan adanya multikolinieritas adalah nilai $Tolerance \leq 0,10$ atau sama

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 nilai $VIF \geq 10$. Jika nilai tolerance $> 0,10$ atau nilai $VIF < 10$ maka hal tersebut menunjukkan tidak terjadi multikolinieritas.

- Nilai Tolerance $\leq 0,10$ dan $VIF \geq 10$, maka terdapat gejala multikolinieritas
- Nilai Tolerance $\geq 0,10$ dan $VIF \leq 10$, maka tidak terdapat gejala multikolinieritas

3.8.3 Uji Heteroskedastisitas

Menurut **Ghozali (2018:137)** uji heteroskedastisitas bertujuan untuk mengetahui apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut Homoskedastisitas dan jika berbeda disebut Heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah yang Homoskedastisitas atau tidak terjadi Heteroskedastisitas.

- Jika ada pola tertentu, seperti titik-titik yang ada membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar kemudian menyempit), maka mengindikasikan telah terjadi heteroskedastisitas.
- Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

3.9 Regresi Linear Berganda

Menurut **Achmad Sani Supriyanto (2013:64)** regresi linear berganda digunakan untuk menghitung pengaruh/ ramalan dua atau lebih variabel X terhadap satu variabel Y.

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

Untuk membuktikan kebenaran adanya pengaruh variabel independen dan variabel dependen digunakan analisis regresi linear berganda.

$$\text{Rumus : } Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Dimana :

- Y = Produktivitas Kerja
- a = Konstanta
- b = Koefesien Regresi
- X1 = Budaya Kerja
- X2 = Kemampuan Kerja
- X3 = Komitmen Kerja
- e = Tingkat Kesalahan (error)

3.10 Uji Hipotesis

3.10.1 Uji t

Menurut **Ghozali (2018:179)** Uji Parsial (t test) digunakan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen. Uji parsial dalam data penelitian ini menggunakan tingkat signifikansi sebesar 0,05. Dengan tingkat signifikansi 5% maka kriteria pengujian adalah sebagai berikut :

- Bila nilai signifikan < 0,05 dan t hitung > t tabel, artinya terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel independen terhadap variabel dependen.

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.

- Bila nilai signifikansi $> 0,05$ dan t hitung $< t$ tabel, artinya tidak ada pengaruh yang signifikan antara variabel independen terhadap variabel dependen.

3.10.2 Uji F

Menurut **Ghozali (2018:179)** uji pengaruh bersama-sama (joint) digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen secara bersama-sama atau joint mempengaruhi variabel dependen. Uji statistik F dalam penelitian ini menggunakan tingkat signifikansi atau tingkat kepercayaan sebesar 0,05. Jika di dalam penelitian terdapat tingkat signifikansi kurang dari 0,05 atau F hitung dinyatakan lebih besar daripada F tabel maka semua variabel independen secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen. Sehingga dapat dijelaskan sebagai berikut:

- Bila nilai probabilitas signifikansi $< 0,05$, dan f hitung $> f$ tabel, maka semua variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen.
- Bila nilai probabilitas signifikansi $> 0,05$, dan f hitung $< f$ tabel, maka semua variabel independen tidak berpengaruh terhadap variabel dependen.

3.10.3 Koefisien Determinasi (R²)

Koefisien Determinasi (R²) digunakan untuk mengetahui persentase variabel independen secara bersama sama dapat menjelaskan variabel dependen. Nilai koefisien determinasi = 1,

artinya variabel independen memberikan informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variabel-variabel dependen. Jika koefisien Determinasi (R^2) = 0, artinya variabel independen tidak mampu menjelaskan pengaruh terhadap variabel dependen.



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

BAB IV

GAMBARAN UMUM PT. BUKIT BANTU HUTANI ALAM

4.1 Sejarah Singkat Perusahaan

PT. Bukit batu hutani alam (BBHA) merupakan perusahaan patungan antara PT. Mapala Rabda dengan KTH. Perusahaan ini didirikan berdasarkan akta No. 34 yang dibuat oleh notaris Darmansyah, SH pada tanggal 22 Maret 2002. PT. BBHA juga mendapat persetujuan izin usaha sesuai SK Menhut No. 84/Menhut-II/2009 pada tanggal 5 Maret 2009 seluas \pm 32.208 Ha.

PT. Bukit Batu Hutani Alam (BBHA) merupakan salah satu anak perusahaan dari Sinarmas Forestry Group yaitu salah satu perusahaan terbesar di Indonesia. PT. Bukit Batu Hutani Alam bergerak dibidang Industri Plantation Forestry (HTI) yang menghasilkan bahan baku kayu untuk dikirimkan ke perusahaan cabang sebagai bahan material pembuatan pulp yang ada pada PT Indah Kiat Pulp & Paper.

Berdasarkan Peta Rupa Bumi Indonesia skala 1 : 50.000 lembar Dumai (0817) dan Bagan Siapiapi (0818) serta hasil survey tanah dan lahan, topografi areal PT. BBHA seluruhnya tergolong datar dengan kelerengan 0 – 8 %. Areal kerja IUPHHK-HT perusahaan terletak pada ketinggian sekitar 15-17 meter dari permukaan laut (dpl). Kondisi lapangan areal tersebut terdiri atas:

1. Daerah basah (rawa) bertanah gambut, seluas 33.375 Ha
2. Daerah kering (masih terpengaruh air) bertanah mineral , seluas 230 Ha

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

4.2 Visi dan Misi Perusahaan

Sebagai dinyatakan didalam buku ringkasan publik Pt. Bukit Batu Hutani Alam (BBHA) yang menyatakan PT. Bukit Batu Hutani Alam (BBHA) memiliki komitmen yang kuat dalam rangka pengelolaan hutan secara lestari. Komitmen ini terlihat dari visi dan misi berikut :

4.1.1 Visi PT. Bukit Batu Hutani Alam (BBHA)

Menjadi perusahaan kehutanan kelas dunia yang mempratikkan pengelolaan hutan secara lestari, dengan mengembangkan hubungan social yang harmonis, layak secara ekonomi dan ramah lingkungan.

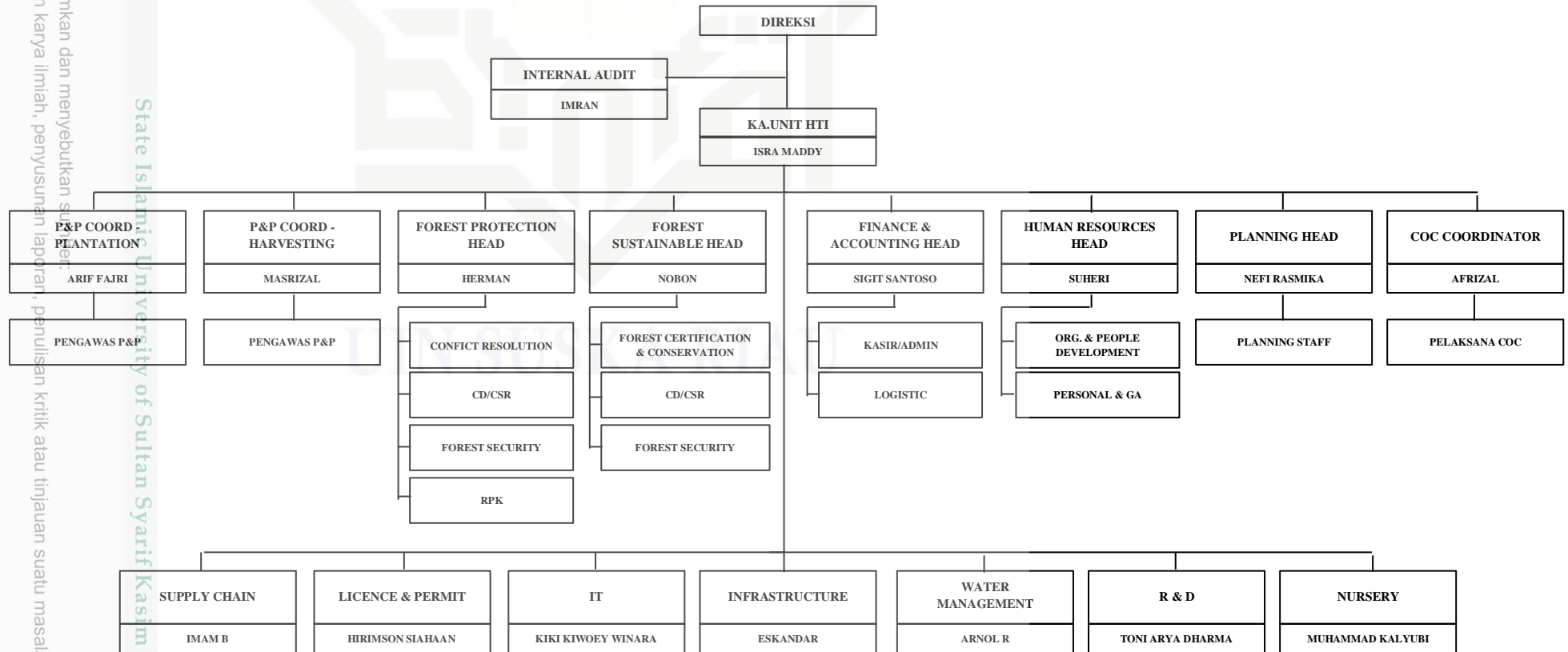
4.1.2 Misi PT. Bukit Batu Hutani Alam (BBHA)

1. Mengembangkan hutan tanaman industry yang lestari dan berkualitas tinggi sebagai sumber bahan baku pulp dengan harga terbaik dan rendah resiko.
2. Menyediakan lapangan kerja dan kesempatan usaha bagi masyarakat dan industry terkait, yang apat meningkatkan kesejahteraan bagi masyarakat sekitar.
3. Melindungi areal hutan yang mempunyai nilai konservasi tinggi dan meningkatkan kelestarian lingkungan hutan,
4. Menghasilkan keuntungan yang memadai untuk ikut berkontribusi dalam penerimaan Negara.

seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumbernya. Untuk lebih jelasnya, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah, diharapkan dapat memberikan manfaat yang sebesar-besarnya bagi perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi.

4.3 Struktur Organisasi Perusahaan

Struktur Organisasi PT. Bukit Batu Hutani Alam



Gambar 4.1 Struktur Organisasi PT. Bukit Batu Hutani Alam Kabupaten Bengkalis Provinsi 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.

4.4 Uraian Tugas (Job Description) bagian/ unit kerja tempat pelaksanaan penelitian

a. Direksi

Bertanggungjawab penuh atas pengurusan perusahaan untuk kepentingan perusahaan.

b. Internal Audit

Bertanggungjawab dan mengelola kebijakan dan system pengawasan pengendalian internal

c. P&P Coord-Plantation

Bertanggungjawab dalam Mengkoordinir Semua Kegiatan yang berhubungan dengan penanaman

d. P&P Coord- Harvesting

Bertanggungjawab mengawasi dan mengkoordinasi semua kegiatan penebangan kayu dilapangan mulai dari persiapan bahan sampai pelangsiran ke dermaga.

e. Forest Protection Head

Bertanggungjawab dalam Menangani bagian eksternal atau kemasyarakatan atau kehumasan.

f. Forest Sustainability Head

Bertanggungjawab dalam menjaga keberlangsungan hidup daerah perhutanan

g. Finance & Accounting Head

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.

Bertanggung jawab dalam mengendalikan cash budget dan pengelolaan keuangan.

h. Human Resources Head

Bertanggungjawab dalam mewujudkan organisasi yang efektif dan sumber daya manusia handal yang mampu bersaing dipasar global.

i. Supply Chain

Bertanggungjawab terhadap pengukuran kayu dan surat-surat kayu.

j. Licence & Permit

Bertanggungjawab dalam menangani dokumen persyaratan dan perizinan serta menangani permasalahan hukum, baik untuk masalah perdata maupun pidana.

k. IT

Bertanggungjawab dalam penyedia dan pengelola sumber daya teknologi informasi.

l. Infrastruktur

Bertanggungjawab untuk memperlancar proses produksi dengan mempersiapkan akses jalan dan fasilitas pendukung lainnya.

m. Water Management

Bertanggungjawab dalam mengelola tata air menjadi water management distrik terbaik dengan meningkatkan produktivitas lahan dan menjaga kelembahan tanah yang optimum tanpa merusak lingkungan.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

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

n. R & D

Bertanggungjawab untuk segala aktivitas riset dan pengembangan di perusahaan.

o. Nursery

Bertanggungjawab atas penyediaan dan distribusi bibit kayu akasia



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

PENUTUP

6.1 Kesimpulan

Penelitian ini dilakukan untuk menguji pengaruh budaya kerja, kemampuan kerja dan komitmen kerja terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Bukit Batu Hutani Alam (BBHA) Di Kabupaten Bengkalis. Dari hasil penelitian data serta pembahasan yang ada pada bab sebelumnya dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilaksanakan, budaya kerja berpengaruh secara parsial dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Bukit Batu Hutani Alam (BBHA) Di Kabupaten Bengkalis.
2. Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilaksanakan, kemampuan kerja berpengaruh secara parsial dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Bukit Batu Hutani Alam (BBHA) Di Kabupaten Bengkalis.
3. Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilaksanakan, komitmen kerja berpengaruh secara parsial dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Bukit Batu Hutani Alam (BBHA) Di Kabupaten Bengkalis.
4. Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilaksanakan, budaya kerja, kemampuan kerja dan komitmen kerja berpengaruh secara simultan dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Bukit Batu Hutani Alam (BBHA) Di Kabupaten Bengkalis.

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

6.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian maka diajukan beberapa saran diantaranya sebagai berikut :

1. Kepada Manajemen PT. Bukit Batu Hutani Alam (BBHA) Di Kabupaten Bengkalis agar selalu mengingatkan kepada karyawannya untuk menjunjung tinggi budaya perusahaan yang berlaku. Hal ini bertujuan agar karyawan selalu mematuhi aturan perusahaan agar meningkatkan produktivitas kerja, sehingga tujuan perusahaan tercapai.
2. Kepada Manajemen PT. Bukit Batu Hutani Alam (BBHA) Di Kabupaten Bengkalis agar dapat memperhatikan dan mengevaluasi kemampuan kerja karyawan agar karyawan dapat meningkatkan pengetahuan dalam menyelesaikan suatu pekerjaan, sehingga tujuan perusahaan akan tercapai.
3. Kepada Manajemen PT. Bukit Batu Hutani Alam (BBHA) Di Kabupaten Bengkalis agar dapat mempertahankan ataupun membangun komitmen pada diri karyawan agar karyawan yakin bahwa perusahaan ini penting untuk karyawan.
4. Bagi peneliti selanjutnya bisa mengembangkan lagi variabel-variabel yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja karyawan sehingga penelitian yang dihasilkan bisa berkembang dan bisa lebih baik lagi



DAFTAR PUSTAKA

- Adha, rizky nur .dkk.2019. *Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Social Kabupaten Jember*. 4(1). 47-62. <https://doi.org/10.32528/ipteks.v4i1.2109>
- Al-Quran dan Terjemahan. 2018. Jakarta : Darul Haq
- Arachim, Dennys, “*Hubungan Antara Budaya Kerja Dengan Komitmen Organisasi Karyawan MNC Play Media Samarinda*”, PSIKOBORNEO, Vol.6 No.1, 2018.
- Ardian,Noni. 2019. *Pengaruh Insentif Berbasis Kinerja, Motivasi Kerja Dan Kemampuan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai UNPAB*. 4(2). 119-132
- Bairizki,Ahmad. 2020. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Tinjauan Strategis Berbasis Kompetensi) Jilid II*. Surabaya : Pustaka Aksara.
- Basri, ahamd fauzi mohd. Dkk. 2013. *Manajemen sumber daya manusia untuk perusahaan*. Jakarta : PT Rajagrafindo Persada.
- Bungi, Burhan. 2015 : *metodologi penelitian sosial & ekonomi format-format kuantitatif dan kualitatif untuk studi sosiologi, kebijakan public, komunikasi, manajemen dan pemasaran*. Jakarta : prenadamedia group
- Busro, Muhammad. 2018. *Teori Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta :prenadamedia group
- Edison, Emron,Dkk. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategi Dan Perubahan Dalam Rangka Meningkatkan Kinerja Pegawai Dan Organisasi*. Bandung : Alfabeta.)
- Ghozali, Imam. Aplikasi analisis multivariate dengan program IBM SPSS 25. Semarang : Undip
- Hertati,Diana. 2020. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Surabaya : mitra sumber Rejeki.

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, 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.

Larasati,Sri. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : Deepublish

Lubis, Mahmuddin Syah. 2019. *Pengaruh Perputaran Aktiva, Perputaran Kas dan Loan to Deposit Ratio(LDR) terhadap Return on Asset(ROA) pada Perbankan yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia pada Tahun 2013* 2017. 3(2). 307-319. <https://doi.org/10.33395/owner.v3i2.129>

Mayangsari, Dita, dkk, “Peranan Budaya Kerja Korea Selatan Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Studi pada Karyawan PT. Cheil Jedang Indonesia, Pasuruan”, *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, Vol.16 No.1, 2014.

Meilirianta dan Haizurrachman, “Pengaruh Pengetahuan Perawat, Ability dan Budaya Kerja terhadap Kinerja Perawat Pelaksana di Rawat Inap Rumah Sakit Umum Daerah Al Ihsan Bandung”, *Jurnal Ilmiah Kesehatan*, Vol.17 No.2, 2018.

Mukhsin. 2017. *Kepemimpinan Islami, Budaya Kerja Islam Dan Produktivitas Kerja Karyawan*. 1(2). 204-229

PT. Bukit Batu Hutani Alam. 2021

Sekartini, Ni Luh. 2016. *Pengaruh Kemampuan Kerja, Disiplin Kerja, Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Karyawan Administrasi Universitas Warmadewa* 3(2) 64-75. 10.22225/jj.3.2.130.64-75

Sinuhaji, effendi. 2014. *Pengaruh Kepribadian, Kemampuan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja SDM Outsourcing pada PT. Catur Karya Sentosa Medan*. 1(1). 11-22

Sinambela, Lijan Poltak. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : PT. Bumi Aksara

Sudarman, Enjang, “Pengaruh Budaya Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pelayanan Publik Di Dinas Pariwisata Dan Kebudayaan Kabupaten Karawang”, *Study And Management Research*, Vol.14 No.1, 2018.

Sugiyono. 2013. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung : Alfabeta



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

Sugiyono. 2016. *Metode Penelitian Manajemen*. Jakarta : Alfabeta

Supriyanto, Achmad Sani, Vivin Maharani. 2013. *Metodologi Penelitian Manajemen Sumber Daya Manusia*. Malang : UIN Maliki PRESS (Anggota IKAPI)

Sutrisno,Edy. 2015. *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta ; kencana prenadamedia group.

Suryani,Lilis. 2019. *Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bangkit Maju Bersama Di Jakarta*. 2(3). 419-435

Wekke, Ismail Suardi, Dkk. 2019. *Metode Penelitian Sosial*. Yogyakarta : CV Adi Karya Mandiri

Wijaya, Tony. (2013) *Metodologi Penelitian Ekonomi Dan Bisnis Teori Dan Praktik*. Yogyakarta : Graha Ilmu

Yuwono,Edy, Mudjia Rahardjo. 2016. *Metode penelitian kuantitatif analisis dan analisis data sekunder*. Jakarta : PT RAJAGRAFINDO PERSADA.

Zainal, Veithzal Rivai. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori Ke Praktik*. Jakarta : PT Raja Grafindo Persada

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

Lampiran 1 : Surat Izin Melakukan Pra Riset dan Riset

PT. BUKIT BATU HUTANI ALAM

Jalan Sei. Pakning – Dumai RT.03 RW.03 Desa Sukajadi
Kecamatan Bukit Batu - Kabupaten Bengkalis

No : 151/HR-BBHA/X/2021
Lamp : -
Hal : **Pemberian Izin Melakukan Pra Riset**

Kepada Yth,
**Ibu Dekan Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial
Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau**
di Pekanbaru.

Dengan Hormat,


Sehubungan dengan Surat bernomor : Un.04/F.VII/PP.00.9/4912/2021
Perihal melakukan Pra Riset di PT. Bukit Batu Hutani Alam Terhadap
Mahasiswa :

No.	Nama	NIM	Jurusan
1.	Susanti	11870124029	Managemen

Maka dapat kami sampaikan bahwa PT. Bukit Batu Hutani Alam bersedia menerima mahasiswa tersebut diatas untuk melakukan **Pra Riset** dalam rangka penulisan skripsi yang berjudul **“Pengaruh Budaya Kerja, Kemampuan Kerja dan Komitmen Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Bukit Batu Hutani Alam (BBHA) di Kabupaten Bengkalis”**, dengan mematuhi dan melaksanakan Protocol Kesehatan sesuai dengan kebijakan Perusahaan.

Demikian surat ini kami sampaikan, atas perhatian dan kerjasamanya kami mengucapkan terima kasih.

Bukit Batu, 7 Oktober 2021
Direktur Utama PT.BBHA



Tju Kwi Hua

PT. BUKIT BATU HUTANI ALAM

Jalan Arifin Ahmad No. 3E Sidomulyo Timur
Marpoyan Damai - Pekanbaru

No : /BBHA/II/2022
Lamp : -
Hal : **Pemberian Izin Melakukan Riset**

Kepada Yth,
Ibu Dekan Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial
Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau
di Pekanbaru

Dengan Hormat,

Sehubungan dengan Surat bernomor : Un.04/F.VII/PP.00.9/900/2022

Perihal Izin Riset di PT. Bukit Batu Hutani Alam Terhadap Mahasiswa :

No.	Nama	NIM	Jurusan
1.	Susanti	11870124029	S1 Manajemen

Maka dapat kami sampaikan bahwa PT. Bukit Batu Hutani Alam bersedia menerima mahasiswa tersebut diatas untuk melakukan **Riset** dalam rangka penulisan skripsi yang berjudul "**Pengaruh Budaya Kerja, Kemampuan Kerja Dan Komitmen Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Bukit Batu Hutani Alam (BBHA) Di Kabupaten Bengkalis**", dengan mematuhi dan melaksanakan Protocol Kesehatan sesuai dengan kebijakan Perusahaan.

Demikian surat ini kami sampaikan, atas perhatian dan kerjasamanya kami mengucapkan terima kasih.

Bukit Batu, 17 Februari 2022
Direktur Utama PT.BBHA



Tju Kui Hua

Lampiran 3 : Kuesioner Penelitian

KUESIONER PENELITIAN PENGARUH BUDAYA KERJA, KEMAMPUAN KERJA DAN KOMITMEN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PT. BUKIT BATU HUTANI ALAM (BBHA) DI KABUPATEN BENGKALIS

Perihal : Permohonan pengisian kuesioner penelitian
Lampiran : Kuesioner Penelitian
Kepada : Yth. Bapak/ Ibu Karyawan PT. Bukit Batu Hutani Alam
(BBHA) Di Kabupaten Bengkalis
Di
Tempat
Dengan Hormat,

Sehubungan dengan kegiatan penelitian yang saya lakukan dengan judul “pengaruh budaya kerja kemampuan kerja dan komitmen kerja terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Bukit Batu Hutani Alam (BBHA) Di Kabupaten Bengkalis”. Saya bermaksud mengajukan permohonan pengisian kuesioner. Adapun tujuan kuesioer ini adalah sebagai bahan masukan untuk memperoleh data yang akurat dalam penyusunan skripsi. Oleh karena itu, mohon kiranya bapak/ ibu berkenan mengisi kuesioner dengan sebenar-benarnya. Jawaban-jawaban yang bapak/ ibu berikan dalam kuesioner akan saya jamin kerahasiaannya karena kuesioner ini hanya digunakan untuk kegiatan penelitian.

Demikian surat permohonan ini saya ajukan, atas partisipasi dan kesediaan bapak/ ibu kami ucapkan terima kasih

Hormat Saya,

Susanti
NIM. 11870124029

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

PETUNJUK PENGISIAN

1. Angket ini terdiri dari (I) identitas responden (II) produktivitas kerja (III) budaya kerja (IV) kemampuan kerja dan (V) komitmen kerja.
2. Setiap butir pertanyaan serta alternative jawaban dibaca teliti dan mohon dijawab tanpa ada yang terlewatkan.
3. Untuk bagian (II), (III), (IV) dan (V), daftar pertanyaan diisi dengan cara pemberian tanda ceklis (√) pada salah satu alternatif jawaban sesuai dengan pendapat bapak/ ibu. Jika jawaban yang tersedia ada yang tidak sesuai dimohon untuk memilih yang paling mendekati sesuai dengan pendapat bapak/ ibu.

Keterangan :

- SS : Sangat Setuju
 S : Setuju
 CS : Cukup Setuju
 TS : Tidak Setuju
 STS : Sangat Tidak Setuju

IDENTITAS RESPONDEN

1. Nama :
2. Jenis Kelamin : Laki-Laki Perempuan
3. Usia : Tahun
4. Pendidikan terakhir :

SD SMP SMA SMK

DIPLOMA

S1 Di Bidang

S2 Di Bidang

S3 Di Bidang
5. Lama bekerja diperusahaan ini : Tahun
6. Jabatan saat ini sebagai :
 Dibagian :
 Bekerja dibagian tersebut sudah
 1. > 1 Tahun
 2. 2-5 Tahun
 3. 6-10 Tahun
 4. 11-15 Tahun
 5. > 15Tahun

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

Variabel Produktivitas Kerja (Y)

NO	PERNYATAAN	SS	S	CS	TS	STS
1	Saya merasa puas dengan bidang yang saya geluti saat ini					
2	Saya menikmati setiap pekerjaan yang saya kerjakan					
3	Saya selalu berusaha menyelesaikan pekerjaan tepat pada waktunya					
4	Saya selalu berusaha menyelesaikan pekerjaan tepat pada waktunya.					
5	Saya selalu hadir tepat waktu dalam bekerja					
6	Saya menyerahkan hasil pekerjaan saya kepada atasan tepat pada waktunya.					

Variabel Budaya Kerja (X1)

NO	PERNYATAAN	SS	S	CS	TS	STS
1	Saya selalu bekerja secara profesional yang menghasilkan pekerjaan yang memuaskan					
2	Saya selalu berperilaku baik dalam bekerja sehingga lingkungan kerja akan tetap nyaman					
3	Saya selalu taat pada peraturan dan perintah atasan yang lebih mudah untuk melaksanakan tugas					
4	Saya selalu berpakaian rapi dalam bekerja					
5	Saya selalu memberikan hasil kerja yang terbaik					
6	Jika berada dikantor saya selalu fokus dalam pekerjaan.					

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.

Variabel Kemampuan Kerja (X2)

NO	PERNYATAAN	SS	S	CS	TS	STS
1	Pendidikan dan pengetahuan saya sesuai dengan bidang pekerjaan					
2	Saya melaksanakan pekerjaan sesuai dengan posisi saya diperusahaan					
3	Saya memahami tugas-tugas rutin yang dikerjakan					
4	Saya merasa dapat menyelesaikan pekerjaan dengan tepat sesuai dengan standart yang ditetapkan					
5	Saya mampu melaksanakan pekerjaan secara mudah dan cermat					
6	Saya selalu mampu menyelesaikan tugas tepat waktu					

Variabel Komitmen Kerja (X3)

NO	PERNYATAAN	SS	S	CS	TS	STS
1	saya merasa nyaman diperusahaan ini					
2	Saya mersa perusahaan ini sangat berarti bagi saya					
3	Saya tidak berkeinginan untuk pindah keperusahaan lain					
4	saya berkeinginan untuk menghabiskan sisa karir saya diperusahaan ini					
5	Saya merasa masalah yang terjadi di perusahaan ini menjadi permasalahan saya juga					
6	Saya bangga bekerja diperusahaan sekarang					

Lampiran 4 : Tabulasi Tanggapan Responden

Usia

No	Usia Responden	Frekuensi (Orang)	Persentase (%)
1	20-30	31	24,8%
2	31-40	16	12,8%
3	41-50	44	35,2%
4	> 51 tahun	34	27,2%
Jumlah Responden		125	100%

Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Frekuensi (Orang)	Persentase (%)
1	Laki-Laki	123	98,4%
2	Perempuan	2	1,6%
Jumlah Responden		125	100%

Pendidikan Terakhir

No	Pendidikan Terakhir	Frekuensi (Orang)	Persentase (%)
1	SD	7	5,6%
2	SMP	14	11,2%
3	SMA/SMK	83	66,4%
4	DIPLOMA	4	3,2%
5	S1	17	13,6%
Jumlah Responden		125	100%

Lama Bekerja

No	Lama Bekerja	Frekuensi (Orang)	Persentase (%)
1	> 1 Tahun	8	6,4%
2	2-5 Tahun	26	20,8%
3	6-10 Tahun	11	8,8%
4	11-15 Tahun	5	4%
5	>16 Tahun	75	60%
Jumlah Responden		125	100%

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

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

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



© Hak cipta milik UIN Sunan Kalijaga Semarang

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip, mengarang atau seluruhnya atau sebagian atau dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Sunan Kalijaga Semarang.
2. Dilarang mempergunakan dan memperbanyak sebagian atau seluruhnya atau dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Sunan Kalijaga Semarang.

No	BUDAYA KERJA						TOTAL X1	KEMAMPUAN KERJA						TOTAL X2
	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.4	X2.6	
1	4	4	4	5	5	5	27	5	5	5	5	5	3	28
2	5	3	4	5	5	5	27	4	4	4	4	5	5	26
3	4	4	4	4	4	5	25	4	3	5	5	5	5	27
4	5	5	5	5	5	3	28	5	5	5	5	5	5	30
5	4	4	5	4	4	4	25	4	4	4	4	4	4	24
6	3	3	5	5	5	5	26	4	5	5	5	5	5	29
7	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	4	4	24
8	4	4	4	4	3	4	23	5	4	4	4	4	4	25
9	4	4	3	3	3	3	20	4	4	4	4	4	3	23
10	5	5	4	5	5	3	27	4	5	5	5	5	5	29
11	4	3	5	5	5	5	27	3	4	5	5	5	5	27
12	4	4	3	5	5	5	26	4	4	4	5	5	5	27
13	4	5	4	4	4	4	25	3	5	5	5	5	5	28
14	4	4	4	4	4	5	25	5	5	5	5	5	4	29
15	4	3	4	5	5	5	26	5	4	4	4	4	4	25
16	3	3	4	4	4	4	22	5	5	5	4	4	4	27
17	5	3	5	5	5	5	28	5	5	5	5	5	5	30
18	5	5	5	5	3	5	28	5	5	5	5	5	5	30
19	4	3	5	5	5	5	27	3	5	5	5	5	5	28
20	4	5	5	5	5	3	27	5	5	5	4	4	4	27
21	4	4	4	4	5	5	26	5	5	5	5	5	4	29
22	4	4	5	4	5	4	26	4	4	4	5	5	5	27
23	4	5	4	5	4	4	26	4	4	4	5	5	5	27
24	4	4	4	4	4	5	25	5	5	4	4	4	4	26
25	4	4	4	4	4	4	24	5	4	4	4	4	4	25
26	4	5	5	5	5	5	29	5	4	4	4	4	4	25
27	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	4	4	24
28	4	4	4	4	4	5	25	5	5	5	4	5	5	29
29	5	5	5	4	4	4	27	4	5	5	5	5	5	29
30	4	5	5	4	4	5	27	3	5	5	5	5	5	28
31	5	5	5	5	5	4	29	5	3	5	5	5	5	28
32	4	4	4	5	5	4	26	5	5	5	5	5	4	29
33	4	4	4	4	4	5	25	5	4	4	4	4	4	25
34	4	4	5	4	4	4	25	5	4	4	4	4	4	25



35	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	4	4	24
36	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	4	4	24
37	4	5	5	5	5	29	5	4	4	4	4	4	25
38	4	4	5	5	5	27	5	4	4	4	4	4	25
39	3	4	4	4	4	23	5	5	4	4	4	4	26
40	3	4	4	4	4	22	5	5	4	4	4	4	26
41	4	3	4	3	4	22	3	4	4	4	4	4	23
42	5	5	5	4	4	28	5	5	5	5	5	5	30
43	5	4	5	5	5	28	4	4	4	5	5	5	27
44	5	4	4	5	5	27	3	4	4	5	5	5	26
45	3	4	5	5	5	26	4	5	5	5	5	5	29
46	5	5	5	5	4	29	3	5	5	5	5	5	28
47	5	5	5	5	4	28	5	5	5	4	4	4	27
48	4	4	4	5	5	27	4	4	4	4	5	5	26
49	4	5	4	4	5	27	5	5	4	4	4	4	26
50	4	5	4	4	4	25	4	4	4	4	5	5	26
51	5	5	4	4	4	26	4	4	4	5	4	5	26
52	4	4	4	4	5	25	4	4	4	4	4	5	25
53	4	4	4	4	5	26	4	5	4	4	4	4	25
54	4	5	4	4	4	25	4	4	4	4	4	4	24
55	4	5	4	4	4	25	3	4	4	4	4	4	23
56	3	4	4	4	4	23	4	4	4	4	4	3	23
57	4	4	4	4	4	24	4	3	3	4	4	4	22
58	3	3	3	4	4	21	3	3	4	3	4	4	21
59	5	5	5	5	5	30	5	5	5	5	5	5	30
60	4	5	4	4	4	25	4	5	5	5	5	5	29
61	3	5	5	5	5	28	5	5	5	5	3	5	28
62	5	5	5	5	4	29	3	4	5	5	5	5	27
63	5	5	5	4	4	27	4	3	4	5	5	5	26
64	4	4	4	4	5	26	5	5	5	4	4	4	27
65	4	4	4	4	5	26	4	4	4	5	5	5	27
66	5	4	4	4	4	25	4	5	4	5	4	5	27
67	4	4	4	4	4	25	4	4	4	4	5	5	26
68	4	4	4	4	4	24	4	5	4	5	4	4	26
69	4	5	5	5	5	29	4	4	4	4	4	5	25
70	3	5	5	5	5	28	4	5	4	4	4	4	25
71	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	4	4	24
72	3	3	4	4	4	22	4	4	4	4	4	4	24
73	3	4	4	4	4	23	4	4	4	4	3	4	23



© Hak Cipta milik Universitas Kasim Riau

74	3	4	4	4	4	22	3	4	4	4	4	4	23
75	3	3	4	4	4	21	4	4	4	4	3	3	22
76	3	3	3	4	4	20	4	3	4	3	4	4	22
77	3	3	3	4	4	20	4	4	3	4	3	4	22
78	5	5	5	5	5	30	5	5	5	4	4	4	27
79	5	5	5	5	5	30	5	4	5	5	4	4	27
80	5	4	4	4	4	26	5	4	4	4	4	4	25
81	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	4	5	25
82	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	5	5	26
83	4	4	4	4	3	23	4	4	4	5	4	5	26
84	5	4	4	4	4	26	5	5	5	5	5	5	30
85	4	4	5	5	5	26	4	3	4	5	5	5	26
86	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	5	5	26
87	4	4	4	4	4	23	4	4	4	4	4	5	25
88	3	3	4	4	4	22	5	5	4	4	4	4	26
89	5	5	4	4	4	26	3	4	4	4	4	4	23
90	5	5	5	4	4	27	5	5	5	5	3	3	26
91	5	5	5	4	4	27	3	5	5	5	5	5	28
92	5	4	4	4	4	25	3	4	5	5	5	5	27
93	4	4	4	4	4	24	5	4	4	4	4	4	25
94	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	4	4	24
95	3	4	4	4	4	22	4	4	4	4	4	4	24
96	4	4	3	3	4	22	4	4	4	4	4	4	24
97	5	5	5	4	4	27	3	4	4	4	4	4	23
98	4	5	4	4	5	27	3	3	4	4	4	4	22
99	4	4	4	4	5	25	4	4	4	4	4	4	24
100	3	4	4	4	4	23	3	3	3	4	4	4	21
101	4	5	5	4	4	26	3	5	5	5	5	5	28
102	4	4	4	4	5	25	5	4	4	4	4	5	26
103	4	5	4	4	4	25	5	4	4	4	4	4	25
104	5	5	5	5	5	30	5	5	5	5	5	4	29
105	3	4	4	4	4	23	5	5	5	5	5	3	28
106	5	5	5	5	4	29	4	4	5	5	5	5	28
107	5	5	5	3	5	28	3	5	5	5	5	5	28
108	5	3	5	5	5	28	5	5	5	5	4	4	28
109	5	5	3	4	5	27	4	5	5	5	5	5	29
110	4	4	5	5	4	27	5	5	5	4	4	4	27
111	4	5	5	5	4	26	5	3	4	5	5	5	27
112	4	4	4	4	4	24	5	5	5	4	4	4	27



1. Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
2. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber.

113	4	4	4	4	4	24	5	5	4	4	4	4	26
114	4	4	4	5	4	25	5	4	4	4	5	4	26
115	3	4	4	4	4	23	5	4	4	4	4	4	25
116	3	4	4	4	4	23	5	4	4	4	4	4	25
117	3	3	3	5	5	22	4	4	4	4	4	4	24
118	5	4	3	3	3	21	4	4	4	4	4	4	24
119	4	4	3	3	3	21	4	4	4	4	4	4	24
120	3	4	3	4	4	21	4	4	4	4	4	4	24
121	4	4	3	3	3	20	5	5	4	4	4	4	26

No	KOMITMEN KERJA						TOTAL X3	PRODUKTIVITAS KERJA						TOTAL Y
	X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	X3.5	X3.6		Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	
1	5	5	5	4	4	5	28	5	5	5	5	5	3	28
2	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	5	5	5	27
3	4	4	4	4	4	4	24	5	4	4	4	4	4	25
4	5	5	5	5	5	3	28	5	5	5	5	5	5	30
5	5	5	5	5	5	3	28	5	5	5	5	5	5	30
6	4	4	4	4	4	4	24	4	3	5	5	5	5	27
7	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	4	4	24
8	4	4	4	4	4	5	25	4	4	4	4	4	4	24
9	5	4	4	4	4	4	25	5	5	5	5	5	3	28
10	4	4	4	4	5	5	26	4	5	5	5	5	5	29
11	4	4	4	5	5	5	27	5	5	5	5	5	3	28
12	3	3	5	5	5	5	26	4	4	4	5	5	5	27
13	3	5	5	5	5	5	28	5	5	5	4	4	4	27
14	5	5	4	4	4	4	26	4	5	5	5	5	5	29
15	5	5	5	5	4	4	28	4	4	4	4	5	5	26
16	5	5	5	5	5	3	28	4	4	4	4	4	4	24
17	4	4	4	4	4	4	24	3	5	5	5	5	5	28
18	4	4	4	4	4	5	25	5	5	5	4	4	4	27
19	4	4	4	4	4	4	24	5	5	5	4	4	4	27
20	4	4	4	4	5	5	26	5	5	5	5	5	3	28
21	4	4	4	4	4	4	24	5	5	5	4	4	4	27
22	4	4	4	4	4	5	25	4	4	4	4	5	5	26
23	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	5	5	26
24	4	4	4	4	4	5	25	4	4	4	4	4	4	24
25	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	3	3	22
26	4	5	5	5	5	5	29	5	5	5	5	5	5	30
27	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	3	3	4	22



28	4	4	4	5	5	26	4	5	5	5	5	5	29
29	4	4	5	5	5	27	4	4	5	5	5	5	28
30	5	4	4	4	4	26	4	4	4	5	5	5	27
31	4	5	5	5	5	28	5	5	5	5	5	5	30
32	3	5	5	5	5	28	5	4	4	4	4	4	25
33	5	5	5	4	4	28	4	4	4	5	5	5	27
34	4	5	5	5	5	28	3	3	5	5	5	5	26
35	4	4	4	4	4	24	3	3	5	5	5	5	26
36	5	5	5	5	3	28	3	3	5	5	5	5	26
37	4	4	4	4	5	26	5	4	4	4	4	4	25
38	5	5	5	5	4	29	5	4	4	4	4	4	25
39	4	4	4	4	4	24	4	5	4	4	4	4	25
40	4	4	4	4	5	26	4	4	4	4	4	4	24
41	3	4	5	5	5	27	5	4	4	4	4	4	25
42	5	5	5	4	4	28	5	4	5	5	5	5	29
43	4	4	4	4	4	24	5	4	4	4	4	4	25
44	3	5	5	5	5	28	4	5	4	4	4	4	25
45	5	5	5	5	3	26	5	5	5	5	5	5	30
46	4	5	5	5	5	29	4	5	5	5	5	5	29
47	4	4	4	4	4	24	5	5	5	5	5	3	28
48	4	4	5	5	4	26	4	4	4	5	5	5	27
49	5	5	5	4	4	27	3	3	5	5	5	5	26
50	5	5	4	4	4	26	5	5	4	4	4	4	26
51	5	5	5	5	4	28	4	4	4	4	5	5	26
52	3	5	5	5	5	28	4	4	4	4	4	4	24
53	3	5	5	5	5	28	4	4	4	4	4	5	25
54	5	5	5	5	3	28	5	5	5	5	5	5	30
55	4	4	4	4	4	24	5	5	5	5	4	4	29
56	4	4	4	3	3	21	5	4	4	4	4	4	25
57	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	3	3	22
58	4	4	4	3	3	21	4	4	4	4	3	3	22
59	4	4	4	4	4	24	4	5	5	5	5	5	29
60	4	4	4	4	5	25	5	4	4	4	4	4	25
61	4	4	4	4	4	24	5	5	5	5	5	3	28
62	5	5	5	4	4	28	4	4	4	5	5	5	27
63	4	4	5	5	5	28	3	3	5	5	5	5	26
64	5	5	5	5	3	28	3	4	5	5	5	5	27
65	5	5	5	5	3	28	5	5	5	3	4	5	27
66	4	4	4	4	4	24	4	4	4	5	5	5	27



67	4	4	3	4	3	3	21	3	3	5	5	5	5	26
68	4	4	4	4	4	4	24	3	3	5	5	5	5	26
69	4	4	3	4	3	3	21	3	3	5	5	5	5	26
70	4	4	4	4	4	4	24	5	4	5	4	4	4	26
71	4	4	4	4	4	4	24	5	4	4	4	4	4	25
72	4	4	4	4	4	3	23	5	4	4	4	4	4	25
73	5	5	5	5	5	3	28	4	4	4	4	4	4	24
74	4	4	4	4	5	5	26	4	4	4	4	4	4	24
75	5	5	5	4	4	4	27	5	4	4	4	4	4	25
76	4	4	4	4	4	4	24	5	4	4	4	4	4	25
77	5	4	4	4	4	4	25	3	4	4	4	4	4	23
78	4	4	4	5	5	5	27	5	5	5	5	5	3	28
79	5	5	5	5	5	3	28	4	4	5	5	5	5	28
80	4	4	4	4	4	4	24	4	4	5	5	5	5	28
81	4	4	4	4	4	5	25	4	4	5	5	5	5	28
82	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	4	4	24
83	4	4	4	4	3	3	22	4	4	4	3	3	3	21
84	5	5	5	5	5	3	28	3	4	5	5	5	5	27
85	4	4	4	4	4	4	24	5	4	4	4	4	4	25
86	4	4	4	4	4	3	23	4	4	4	4	4	4	24
87	4	4	4	4	4	4	24	5	4	4	4	4	4	25
88	5	4	4	4	4	4	25	5	4	4	4	4	4	25
89	3	3	4	4	4	5	23	3	4	4	4	4	4	23
90	5	5	4	4	4	4	26	3	5	5	5	5	5	28
91	4	4	4	4	4	3	23	3	5	5	5	5	5	28
92	4	4	4	4	4	4	24	5	3	5	5	5	5	28
93	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	4	4	24
94	3	4	4	4	4	4	23	3	4	4	4	4	4	23
95	3	4	4	4	4	4	23	3	3	3	4	4	4	21
96	5	4	3	3	3	4	22	3	4	4	3	3	3	20
97	4	4	4	5	5	5	27	3	5	5	5	5	5	28
98	5	5	5	5	3	3	26	5	4	4	4	5	5	27
99	5	5	5	5	3	5	28	4	4	4	4	5	5	26
100	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	5	5	26
101	3	5	5	5	5	5	28	4	4	4	4	4	4	24
102	3	5	5	5	5	5	28	3	4	4	4	4	4	23
103	3	5	5	5	5	5	28	3	4	4	4	4	4	23
104	5	4	4	4	5	5	27	5	5	5	4	5	5	29
105	4	4	4	4	4	4	24	4	5	5	5	5	5	29



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

1. Hak cipta milik UIN Suska Riau
2. Di larang menuliskan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

106	4	4	4	4	4	24	4	4	5	5	5	5	28
107	4	4	4	4	4	24	4	4	5	5	5	5	28
108	5	5	5	3	3	26	4	4	4	5	5	5	27
109	4	4	4	3	4	23	4	4	4	5	5	5	27
110	4	3	4	4	4	23	3	4	5	5	5	5	27
111	4	4	4	4	4	24	3	3	5	5	5	5	26
112	3	5	5	5	5	28	5	3	5	3	5	5	26
113	3	4	5	5	5	27	5	5	5	5	3	3	26
114	5	4	4	5	5	28	5	5	5	5	3	3	26
115	5	4	4	4	4	25	5	4	4	4	4	4	25
116	4	4	4	4	4	24	3	4	4	4	4	4	23
117	5	5	5	4	2	5	26	3	4	4	4	4	23
118	4	4	4	4	4	3	23	4	4	4	4	4	24
119	4	4	4	4	4	3	23	4	4	4	4	4	24
120	4	4	4	4	4	3	23	4	4	4	4	4	24
121	3	4	4	4	4	4	23	3	4	4	4	4	23



UIN SUSKA RIAU

Lampiran 5 : Uji Statistik

UJI VALIDITAS
A. Budaya Kerja

		Correlations						Budaya Kerja
		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	
X1.1	Pearson Correlation	1	.546**	.388**	.258**	0,154	0,034	.637**
	Sig. (2-tailed)		0,000	0,000	0,004	0,092	0,709	0,000
	N	121	121	121	121	121	121	121
X1.2	Pearson Correlation	.546**	1	.420**	.252**	0,079	-0,057	.606**
	Sig. (2-tailed)	0,000		0,000	0,005	0,387	0,533	0,000
	N	121	121	121	121	121	121	121
X1.3	Pearson Correlation	.388**	.420**	1	.600**	.375**	.186*	.759**
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,000		0,000	0,000	0,041	0,000
	N	121	121	121	121	121	121	121
X1.4	Pearson Correlation	.258**	.252**	.600**	1	.567**	.313**	.748**
	Sig. (2-tailed)	0,004	0,005	0,000		0,000	0,000	0,000
	N	121	121	121	121	121	121	121
X1.5	Pearson Correlation	0,154	0,079	.375**	.567**	1	.500**	.661**
	Sig. (2-tailed)	0,092	0,387	0,000	0,000		0,000	0,000
	N	121	121	121	121	121	121	121
X1.6	Pearson Correlation	0,034	-0,057	.186*	.313**	.500**	1	.488**
	Sig. (2-tailed)	0,709	0,533	0,041	0,000	0,000		0,000
	N	121	121	121	121	121	121	121
Budaya Kerja	Pearson Correlation	.637**	.606**	.759**	.748**	.661**	.488**	1
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	
	N	121	121	121	121	121	121	121

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

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

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

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

B. Kemampuan Kerja

		Correlations						Kemampu an Kerja
		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	
X2.1	Pearson Correlation	1	.289**	0,145	-0,068	-0,154	-.276**	.317**
	Sig. (2-tailed)		0,001	0,114	0,456	0,093	0,002	0,000
	N	121	121	121	121	121	121	121
X2.2	Pearson Correlation	.289**	1	.614**	.336**	0,141	0,013	.655**
	Sig. (2-tailed)	0,001		0,000	0,000	0,123	0,890	0,000
	N	121	121	121	121	121	121	121
X2.3	Pearson Correlation	0,145	.614**	1	.606**	.477**	.261**	.811**
	Sig. (2-tailed)	0,114	0,000		0,000	0,000	0,004	0,000
	N	121	121	121	121	121	121	121
X2.4	Pearson Correlation	-0,068	.336**	.606**	1	.618**	.507**	.763**
	Sig. (2-tailed)	0,456	0,000	0,000		0,000	0,000	0,000
	N	121	121	121	121	121	121	121
X2.5	Pearson Correlation	-0,154	0,141	.477**	.618**	1	.627**	.687**
	Sig. (2-tailed)	0,093	0,123	0,000	0,000		0,000	0,000
	N	121	121	121	121	121	121	121
X2.6	Pearson Correlation	-.276**	0,013	.261**	.507**	.627**	1	.533**
	Sig. (2-tailed)	0,002	0,890	0,004	0,000	0,000		0,000
	N	121	121	121	121	121	121	121
Kemampu an Kerja	Pearson Correlation	.317**	.655**	.811**	.763**	.687**	.533**	1
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	
	N	121	121	121	121	121	121	121

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

C. Komitmen Kerja

		Correlations						Komitmen Kerja
		X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	X3.5	X3.6	
X3.1	Pearson Correlation	1	.396**	0,124	0,043	-.211*	-.431**	.232*
	Sig. (2-tailed)		0,000	0,177	0,637	0,020	0,000	0,010
	N	121	121	121	121	121	121	121
X3.2	Pearson Correlation	.396**	1	.703**	.565**	0,178	-0,125	.702**
	Sig. (2-tailed)	0,000		0,000	0,000	0,051	0,172	0,000
	N	121	121	121	121	121	121	121
X3.3	Pearson Correlation	0,124	.703**	1	.801**	.409**	0,094	.826**
	Sig. (2-tailed)	0,177	0,000		0,000	0,000	0,307	0,000
	N	121	121	121	121	121	121	121
X3.4	Pearson Correlation	0,043	.565**	.801**	1	.576**	0,157	.842**
	Sig. (2-tailed)	0,637	0,000	0,000		0,000	0,085	0,000
	N	121	121	121	121	121	121	121
X3.5	Pearson Correlation	-.211*	0,178	.409**	.576**	1	.377**	.669**
	Sig. (2-tailed)	0,020	0,051	0,000	0,000		0,000	0,000
	N	121	121	121	121	121	121	121
X3.6	Pearson Correlation	-.431**	-0,125	0,094	0,157	.377**	1	.363**
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,172	0,307	0,085	0,000		0,000
	N	121	121	121	121	121	121	121
Komitmen Kerja	Pearson Correlation	.232*	.702**	.826**	.842**	.669**	.363**	1
	Sig. (2-tailed)	0,010	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	
	N	121	121	121	121	121	121	121

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

* . Correlation is significant at the 0.05 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.
 2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

D. Produktivitas Kerja

		Correlations						Produktivitas Kerja
		Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	
Y1	Pearson Correlation	1	.436**	0,064	-0,128	-0,111	-.300**	.321**
	Sig. (2-tailed)		0,000	0,485	0,163	0,225	0,001	0,000
	N	121	121	121	121	121	121	121
Y2	Pearson Correlation	.436**	1	.298**	0,137	0,022	-.218*	.473**
	Sig. (2-tailed)	0,000		0,001	0,133	0,809	0,016	0,000
	N	121	121	121	121	121	121	121
Y3	Pearson Correlation	0,064	.298**	1	.626**	.534**	.280**	.746**
	Sig. (2-tailed)	0,485	0,001		0,000	0,000	0,002	0,000
	N	121	121	121	121	121	121	121
Y4	Pearson Correlation	-0,128	0,137	.626**	1	.723**	.402**	.738**
	Sig. (2-tailed)	0,163	0,133	0,000		0,000	0,000	0,000
	N	121	121	121	121	121	121	121
Y5	Pearson Correlation	-0,111	0,022	.534**	.723**	1	.700**	.788**
	Sig. (2-tailed)	0,225	0,809	0,000	0,000		0,000	0,000
	N	121	121	121	121	121	121	121
Y6	Pearson Correlation	-.300**	-.218*	.280**	.402**	.700**	1	.520**
	Sig. (2-tailed)	0,001	0,016	0,002	0,000	0,000		0,000
	N	121	121	121	121	121	121	121
Produktivitas Kerja	Pearson Correlation	.321**	.473**	.746**	.738**	.788**	.520**	1
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	
	N	121	121	121	121	121	121	121

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

* . Correlation is significant at the 0.05 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.
 2. Dilarang mengumpulkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

2. UJI RELIABILITAS

BUDAYA KERJA

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
0,721	6

KOMITMEN KERJA

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
0,601	6

KEMAMPUAN KERJA

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
0,658	6

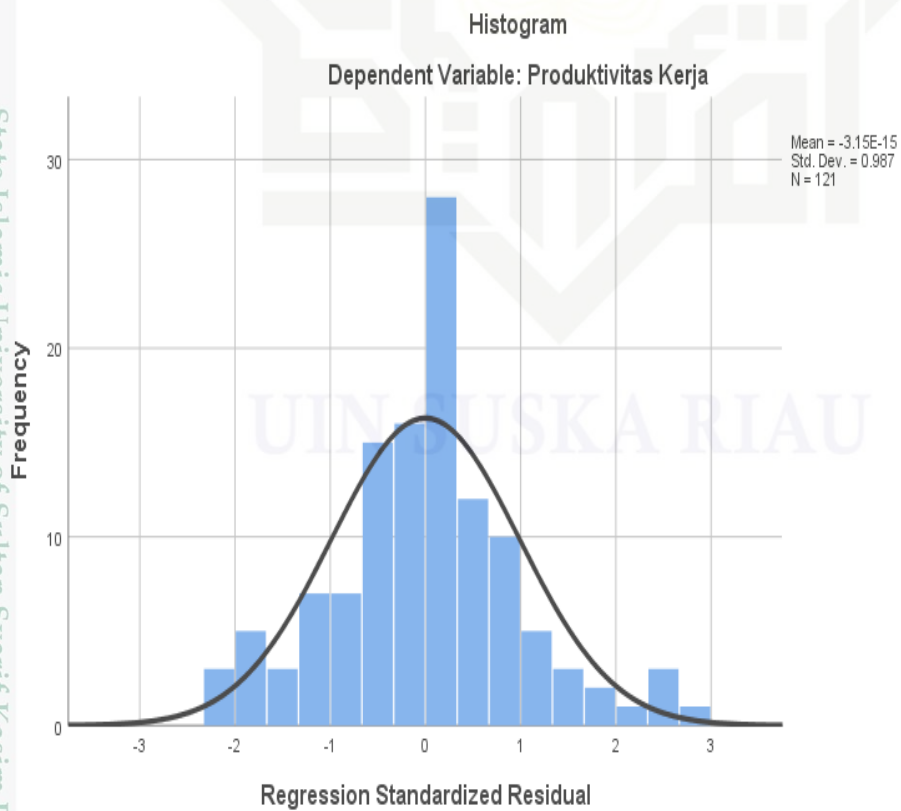
PRODUKTIVITAS KERJA

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
0,603	6

3. UJI ASUMSI KLASIK

A. UJI NORMALITAS

a. Uji Normalitas Histogram



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.

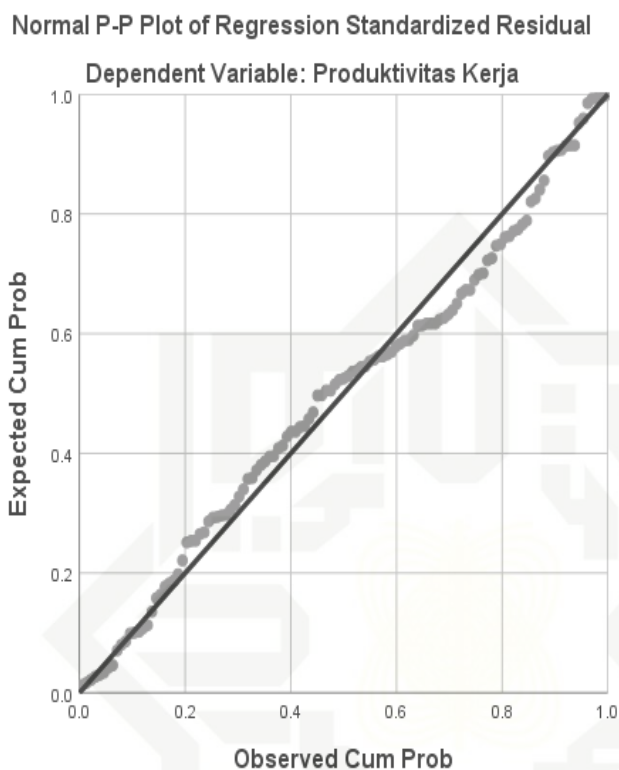
b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

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 Normalitas P-P Plot



Uji One Sample Kolmogorov-Smirnov

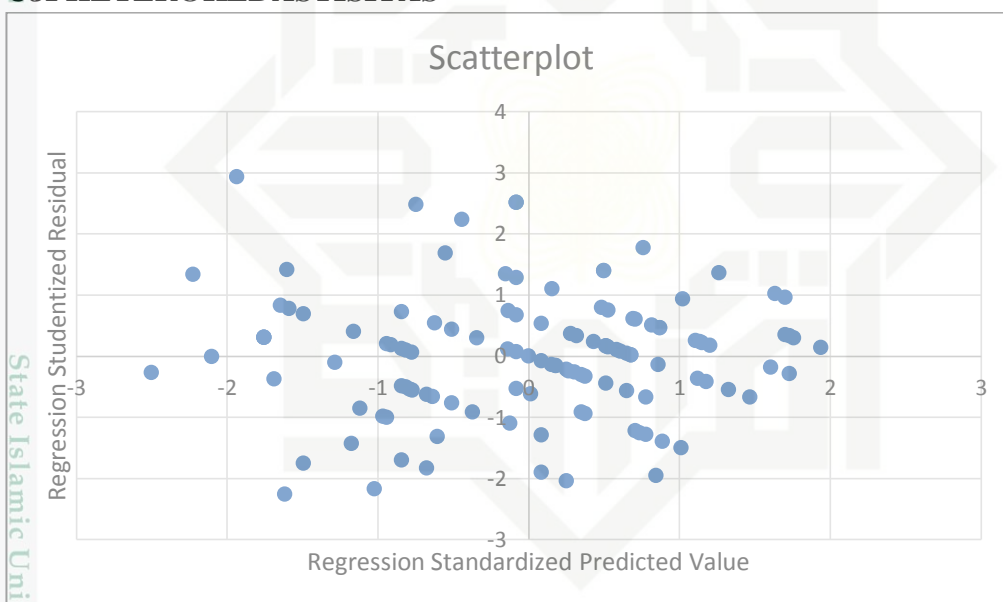
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		121
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0,0000000
	Std. Deviation	1,64517743
Most Extreme Differences	Absolute	0,070
	Positive	0,070
	Negative	-0,050
Test Statistic		0,070
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		
d. This is a lower bound of the true significance.		

B. UJI MULTIKOLINERITAS

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	5,868	2,430		2,415	0,017		
	Budaya Kerja	0,375	0,081	0,417	4,655	0,000	0,608	1,645
	Kemampuan Kerja	0,236	0,088	0,232	2,672	0,009	0,645	1,550
	Komitmen Kerja	0,178	0,077	0,169	2,299	0,023	0,908	1,101

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

C. UJI HETEROKEDEASTISITAS



4. UJI REGRESI LINEAR BERGANDA

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	5,868	2,430		2,415	0,017
	Budaya Kerja	0,375	0,081	0,417	4,655	0,000
	Kemampuan Kerja	0,236	0,088	0,232	2,672	0,009
	Komitmen Kerja	0,178	0,077	0,169	2,299	0,023

a. Dependent Variable: Produktivitas 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 mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



5. UJI HIPOTESIS

A. UJI t

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	5,868	2,430		2,415	0,017
	Budaya Kerja	0,375	0,081	0,417	4,655	0,000
	Kemampuan Kerja	0,236	0,088	0,232	2,672	0,009
	Komitmen Kerja	0,178	0,077	0,169	2,299	0,023

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

B. UJI F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	244,199	3	81,400	29,323	.000 ^b
	Residual	324,793	117	2,776		
	Total	568,992	120			

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

b. Predictors: (Constant), Komitmen Kerja, Kemampuan Kerja, Budaya Kerja

6. UJI KOEFISIEN DETERMINASI

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.655 ^a	0,429	0,415	1,666

a. Predictors: (Constant), Komitmen Kerja, Kemampuan Kerja, Budaya Kerja

b. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

- Hak Cipta Ditahan oleh UIN Sunan Gunung Jati Cirebon dan UIN Sultan Hassanudin 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 mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Lampiran 6 : Titik Persentase Distribusi t d.f = 81-120 dan Titik Persentase Distribusi F Untuk Probabilita = 0,05

Pr df	0.25 0.50	0.10 0.20	0.05 0.10	0.025 0.050	0.01 0.02	0.005 0.010	0.001 0.002
88	0.67729	129.125	166.235	1.98729	236.947	263.286	318.544
89	0.67726	129.114	166.216	1.98698	236.898	263.220	318.434
90	0.67723	129.103	166.196	1.98667	236.850	263.157	318.327
91	0.67720	129.092	166.177	1.98638	236.803	263.094	318.222
92	0.67717	129.082	166.159	1.98609	236.757	263.033	318.119
93	0.67714	129.072	166.140	1.98580	236.712	262.973	318.019
94	0.67711	129.062	166.123	1.98552	236.667	262.915	317.921
95	0.67708	129.053	166.105	1.98525	236.624	262.858	317.825
96	0.67705	129.043	166.088	1.98498	236.582	262.802	317.731
97	0.67703	129.034	166.071	1.98472	236.541	262.747	317.639
98	0.67700	129.025	166.055	1.98447	236.500	262.693	317.549
99	0.67698	129.016	166.039	1.98422	236.461	262.641	317.460
100	0.67695	129.007	166.023	1.98397	236.422	262.589	317.374
101	0.67693	128.999	166.008	1.98373	236.384	262.539	317.289
102	0.67690	128.991	165.993	1.98350	236.346	262.489	317.206
103	0.67688	128.982	165.978	1.98326	236.310	262.441	317.125
104	0.67686	128.974	165.964	1.98304	236.274	262.393	317.045
105	0.67683	128.967	165.950	1.98282	236.239	262.347	316.967
106	0.67681	128.959	165.936	1.98260	236.204	262.301	316.890
107	0.67679	128.951	165.922	1.98238	236.170	262.256	316.815
108	0.67677	128.944	165.909	1.98217	236.137	262.212	316.741
109	0.67675	128.937	165.895	1.98197	236.105	262.169	316.669
110	0.67673	128.930	165.882	1.98177	236.073	262.126	316.598
111	0.67671	128.922	165.870	1.98157	236.041	262.085	316.528
112	0.67669	128.916	165.857	1.98137	236.010	262.044	316.460
113	0.67667	128.909	165.845	1.98118	235.980	262.004	316.392
114	0.67665	128.902	165.833	1.98099	235.950	261.964	316.326
115	0.67663	128.896	165.821	1.98081	235.921	261.926	316.262
116	0.67661	128.889	165.810	1.98063	235.892	261.888	316.198
117	0.67659	128.883	165.798	1.98045	235.864	261.850	316.135
118	0.67657	128.877	165.787	1.98027	235.837	261.814	316.074
119	0.67656	128.871	165.776	1.98010	235.809	261.778	316.013
120	0.67654	128.865	165.765	1.97993	235.782	261.742	315.954

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, 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, 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.

df untuk penyebut N2	df untuk pembilang (N1)														
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
91	3.95	3.10	2.70	2.47	2.31	2.20	2.11	2.04	1.98	1.94	1.90	1.86	1.83	1.80	1.78
92	3.94	3.10	2.70	2.47	2.31	2.20	2.11	2.04	1.98	1.94	1.89	1.86	1.83	1.80	1.78
93	3.94	3.09	2.70	2.47	2.31	2.20	2.11	2.04	1.98	1.93	1.89	1.86	1.83	1.80	1.78
94	3.94	3.09	2.70	2.47	2.31	2.20	2.11	2.04	1.98	1.93	1.89	1.86	1.83	1.80	1.77
95	3.94	3.09	2.70	2.47	2.31	2.20	2.11	2.04	1.98	1.93	1.89	1.86	1.82	1.80	1.77
96	3.94	3.09	2.70	2.47	2.31	2.19	2.11	2.04	1.98	1.93	1.89	1.85	1.82	1.80	1.77
97	3.94	3.09	2.70	2.47	2.31	2.19	2.11	2.04	1.98	1.93	1.89	1.85	1.82	1.80	1.77
98	3.94	3.09	2.70	2.46	2.31	2.19	2.10	2.03	1.98	1.93	1.89	1.85	1.82	1.79	1.77
99	3.94	3.09	2.70	2.46	2.31	2.19	2.10	2.03	1.98	1.93	1.89	1.85	1.82	1.79	1.77
100	3.94	3.09	2.70	2.46	2.31	2.19	2.10	2.03	1.97	1.93	1.89	1.85	1.82	1.79	1.77
101	3.94	3.09	2.69	2.46	2.30	2.19	2.10	2.03	1.97	1.93	1.88	1.85	1.82	1.79	1.77
102	3.93	3.09	2.69	2.46	2.30	2.19	2.10	2.03	1.97	1.92	1.88	1.85	1.82	1.79	1.77
103	3.93	3.08	2.69	2.46	2.30	2.19	2.10	2.03	1.97	1.92	1.88	1.85	1.82	1.79	1.76
104	3.93	3.08	2.69	2.46	2.30	2.19	2.10	2.03	1.97	1.92	1.88	1.85	1.82	1.79	1.76
105	3.93	3.08	2.69	2.46	2.30	2.19	2.10	2.03	1.97	1.92	1.88	1.85	1.81	1.79	1.76
106	3.93	3.08	2.69	2.46	2.30	2.19	2.10	2.03	1.97	1.92	1.88	1.84	1.81	1.79	1.76
107	3.93	3.08	2.69	2.46	2.30	2.18	2.10	2.03	1.97	1.92	1.88	1.84	1.81	1.79	1.76
108	3.93	3.08	2.69	2.46	2.30	2.18	2.10	2.03	1.97	1.92	1.88	1.84	1.81	1.78	1.76
109	3.93	3.08	2.69	2.45	2.30	2.18	2.09	2.02	1.97	1.92	1.88	1.84	1.81	1.78	1.76
110	3.93	3.08	2.69	2.45	2.30	2.18	2.09	2.02	1.97	1.92	1.88	1.84	1.81	1.78	1.76
111	3.93	3.08	2.69	2.45	2.30	2.18	2.09	2.02	1.97	1.92	1.88	1.84	1.81	1.78	1.76
112	3.93	3.08	2.69	2.45	2.30	2.18	2.09	2.02	1.96	1.92	1.88	1.84	1.81	1.78	1.76
113	3.93	3.08	2.68	2.45	2.29	2.18	2.09	2.02	1.96	1.92	1.87	1.84	1.81	1.78	1.76
114	3.92	3.08	2.68	2.45	2.29	2.18	2.09	2.02	1.96	1.91	1.87	1.84	1.81	1.78	1.75
115	3.92	3.08	2.68	2.45	2.29	2.18	2.09	2.02	1.96	1.91	1.87	1.84	1.81	1.78	1.75
116	3.92	3.07	2.68	2.45	2.29	2.18	2.09	2.02	1.96	1.91	1.87	1.84	1.81	1.78	1.75
117	3.92	3.07	2.68	2.45	2.29	2.18	2.09	2.02	1.96	1.91	1.87	1.84	1.80	1.78	1.75
118	3.92	3.07	2.68	2.45	2.29	2.18	2.09	2.02	1.96	1.91	1.87	1.84	1.80	1.78	1.75
119	3.92	3.07	2.68	2.45	2.29	2.18	2.09	2.02	1.96	1.91	1.87	1.83	1.80	1.78	1.75
120	3.92	3.07	2.68	2.45	2.29	2.18	2.09	2.02	1.96	1.91	1.87	1.83	1.80	1.78	1.75
121	3.92	3.07	2.68	2.45	2.29	2.17	2.09	2.02	1.96	1.91	1.87	1.83	1.80	1.77	1.75
122	3.92	3.07	2.68	2.45	2.29	2.17	2.09	2.02	1.96	1.91	1.87	1.83	1.80	1.77	1.75
123	3.92	3.07	2.68	2.45	2.29	2.17	2.08	2.01	1.96	1.91	1.87	1.83	1.80	1.77	1.75
124	3.92	3.07	2.68	2.44	2.29	2.17	2.08	2.01	1.96	1.91	1.87	1.83	1.80	1.77	1.75
125	3.92	3.07	2.68	2.44	2.29	2.17	2.08	2.01	1.96	1.91	1.87	1.83	1.80	1.77	1.75

Lampiran 7 : Dokumentasi

1. WAWANCARA



2. PENYEBARAN KUESIONER



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



BIOGRAFI PENULIS

Assalamualaikum Wr. Wb

Nama lengkap penulis **SUSANTI**, yang lahir pada tanggal 01 Januari 2000 di Sepahat Kabupaten Bengkalis. Penulis merupakan anak ke 4 dari 7 bersaudara dari Ayah yang bernama Zahari dan Ibu yang bernama Suryani, serta mempunyai Kakak bernama Karmisah dan Juliana, Abang yang bernama Saprizal dan Adik yang bernama Suandi, Kamirul dan Jumia Fitri.

Riwayat pendidikan formal yang penulis tempuh adalah sebagai berikut, Sekolah Dasar 010 Sepahat, lulus pada tahun 2012, pendidikan sekolah menengah pertama pada MTs Nurul Hasanah Tenggayun, lulus pada tahun 2015. Pendidikan sekolah menengah atas SMAN 2 Bukit Batu, lulus pada tahun 2018. Melanjutkan pendidikan di UIN SUSKA RIAU, Jurusan S1 Manajemen Konsentrasi Manajemen Sumber Daya Manusia, Fakultas Ekonomi Dan Ilmu Sosial pada tahun 2018-2022.

Dalam masa perkuliahan penulis telah melaksanakan Praktek Kerja Lapangan di PT. Pertamina RU II Sungai Pakning Kabupaten Bengkalis Februari-Maret 2021 dan pengabdian kepada masyarakat di Desa Prapat Tunggal, Kabupaten Bengkalis, Juli-Agustus 2021. Penulis melakukan penelitian pada Oktober 2021 sampai Februari 2022 yang berjudul **“pengaruh budaya kerja, kemampuan kerja dan komitmen kerja terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Bukit Batu Hutani Alam (BBHA) Di Kabuapten Bengkalis”** Pada tanggal 13 Juni 2022 penulis di Munaqasahkan dalam Sidang Ujian Sarjana (S1) Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Ilmu Sosial UIN SUSKA RIAU dan memperoleh gelar **Sarjana Ekonomi (S.E)**. Semoga dari hasil penelitian ini bermanfaat bagi penulis dan para pembaca pada umumnya. Ammin Ya Rabbal Alamin.

Wassalamualaikum Wr. Wb