

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, 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.



SKRIPSI

PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN ROTASI JABATAN TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA PT. GRAHA PERMATA HIJAU KECAMATAN BONAI DARUSSALAM KABUPATEN ROKAN HULU

Oleh

VITRI RAHAYU
NIM. 11970123854



UIN SUSKA RIAU

PROGRAM STUDI S1 MANAJEMEN

FAKULTAS EKONOMI DAN ILMU SOSIAL

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SULTAN SYARIF KASIM RIAU

PEKANBARU

2023

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.

SKRIPSI

**PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN ROTASI JABATAN TERHADAP
PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA PT. GRAHA
PERMATA HIJAU KECAMATAN BONAI DARUSSALAM
KABUPATEN ROKAN HULU**

Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi
Pada Program Studi S1 Manajemen Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial

Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau

Oleh

VITRI RAHAYU

NIM. 11970123854



UIN SUSKA RIAU

PROGRAM STUDI S1 MANAJEMEN

FAKULTAS EKONOMI DAN ILMU SOSIAL

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SULTAN SYARIF KASIM RIAU

PEKANBARU

2023



© Hak cipta milik UIN Suska Riau

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI

NAMA : VITRI RAHAYU
 NIM : 1190123854
 KONSENTRASI : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
 PROGRAM STUDI : S1 MANAJEMEN
 FAKULTAS : EKONOMI DAN ILMU SOSIAL
 SEMESTER : VIII (DELAPAN)
 JUDUL : PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN ROTASI JABATAN TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA PT.GRAHA PERMATA HIJAU KECAMATAN BONAI DARUSSALAM KABUPATEN ROKAN HULU

DISETUJUI OLEH
 DOSEN PEMBIMBING

IRIEN VIOLINDA ANGGRIANI, SE, M.Si
 NIP. 19751106 200710 2 003

MENGETAHUI,

KETUA PROGRAM STUDI
 S1 MANAJEMEN

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



DR. HJ. MAHYARNI SE., MM
 NIP.19700826 199903 2 001

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau



LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI

Nama : Vitri Rahayu
 NIM : 11970123854
 Jurusan : SI Manajemen
 Fakultas : Ekonomi Dan Ilmu Sosial
 Judul Skripsi : Pengaruh Disiplin Kerja dan Rotasi Jabatan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Graha Permata Hijau Kecamatan Bonai Darussalam Kabupaten Rokan Hulu
 Tanggal Ujian : 26 Juni 2023

Tim Penguji

Ketua
Dr. Hariza Hasyim, SE, M.Si
 NIP. 19760910 200901 2 003

Penguji I
Meri Sandora, SE., MM
 NIP. 19790505 200710 2 001

Penguji II
Ilham Chanra Putra, SE., MM
 NIP. 19890329 201903 1 008

Sekretaris
Devi Deswimar, S.Sos., M.Si
 NIK. 130 411 027

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.



Lampiran Surat :

Nomor : Nomor 25/2021

Tanggal : 10 September 2021

SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertandatangan di bawah ini:

Nama : Viteri Rahayu

NIM : 11970123854

Tempat/Tgl. Lahir : Sangkir Indah, 18 Desember 2000

Fakultas/Pascasarjana : Ekonomi dan Ilmu Sosial

Prodi : Manajemen

Judul Disertasi/Thesis/Skripsi/Karya Ilmiah lainnya*:

Pengaruh Disiplin Kerja dan Rotasi Jabatan Terhadap ProduktivitasKerja Karyawan Pada PT. Graha Permata Hijau Kecamatan Bonai Darussalam
Kabupaten Rokan Hulu

Menyatakan dengan sebenar-benarnya bahwa :

1. Penulisan ~~Disertasi/Thesis/Skripsi/Karya Ilmiah~~ lainnya* 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 Disertasi/Thesis/Skripsi/Karya Ilmiah lainnya* saya ini, saya nyatakan bebas dari plagiat.
4. Apa bila dikemudian hari terbukti terdapat plagiat dalam penulisan ~~Disertasi/Thesis/Skripsi/(Karya Ilmiah lainnya)~~* saya tersebut, maka saya bersedia menerima sanksi sesuai peraturan perundang-undangan.

Demikianlah Surat Pernyataan ini saya buat dengan penuh kesadaran dan tanpa paksaan dari pihak manapun juga.

Pekanbaru, 14 Juni 2023

Yang membuat pernyataan



NIM : 11970123854

*pilih salah satu sesuai jenis karya tulis

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

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

ABSTRAK

PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN ROTASI JABATAN TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA PT. GRAHA PERMATA HIJAU KECAMATAN BONAI DARUSSALAM KABUPATEN ROKAN HULU

Oleh

VITRI RAHAYU
11970123854

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Disiplin Kerja dan Rotasi Jabatan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Graha Permata Hijau Kecamatan Bonai Darussalam Kabupaten Rokan Hulu. Jenis penelitian ini adalah penelitian deskriptif kuantitatif dengan jumlah sampel 95 responden pada karyawan PT. Graha Permata Hijau Kecamatan Bonai Darussalam Kabupaten Rokan Hulu yang dipilih menggunakan simple random sampling. Pengumpulan data dilakukan dengan menyebarkan kuesioner kepada responden. Data penelitian dianalisis dengan menggunakan program SPSS V.23. Hasil penelitian ini menunjukkan secara parsial Disiplin Kerja dan Rotasi Jabatan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Graha Permata Hijau. Hasil pengujian secara Simultan menunjukkan bahwa Disiplin Kerja dan Rotasi Jabatan memiliki pengaruh Positif dan Signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Graha Permata Hijau. Nilai Adjusted R Square sebesar 0.754 atau 75.4%. Menunjukkan bahwa variabel bahwa Disiplin Kerja dan Rotasi Jabatan secara keseluruhan memberikan pengaruh sebesar 75.4% terhadap variabel Produktivitas Kerja. Sedangkan sisanya sebesar 24.5% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Kata kunci: Disiplin Kerja, Rotasi Jabatan, dan Produktivitas Kerja

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, 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.

ABSTRACT

THE EFFECT OF WORK DISCIPLINE AND JOB ROTATION ON EMPLOYEE PRODUCTIVITY AT PT. GRAHA PERMATA HIJAU BONAI DARUSSALAM DISTRICT ROKAN HULU REGENCY

BY

VITRI RAHAYU
11970123854

This study aims to determine the effect of work discipline and job rotation on employee productivity at PT. Graha Permata Hijau, Bonai Darussalam District, Rokan Hulu Regency. This type of research is a quantitative descriptive study with a sample of 95 respondents to employees of PT. Graha Permata Hijau, Bonai Darussalam District, Rokan Hulu Regency which was selected using simple random sampling. Data collection was carried out by distributing questionnaires to respondents. Research data were analyzed using the SPSS V.23 program. The results of this study show that work discipline and job rotation have a positive and significant effect on employee productivity at PT. Graha Permata Hijau. Simultaneous test results show that Work Discipline and Position Rotation have a Positive and Significant influence on Employee Work Productivity at PT. Graha Permata Hijau. The R Square value is 0.75.4 or 75.4%. Indicating that the variables that Work Discipline and Job Rotation as a whole have an influence of 75.4% on the Work Productivity variable. While the remaining 24.5% is influenced by other variables not examined in this study.

Keywords: Work Discipline, Job Rotation, and Work Productivity



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

KATA PENGANTAR



Assalamualaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Segala puji dan syukur kehadiran Allah SWT yang telah melimpahkan segala rahmat, karunia dan hidayah-Nya yang diberikan kepada penulis sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan baik. Tak lupa pula shalawat serta salam semoga tetap tercurahkan kepada junjungan Nabi Besar Muhammad SAW sebagai uswatun khasanah dalam hidup ini yang telah menuntun umatnya dari alam kegelapan menuju alam yang terang benderang.

Alhamdulillah, penulis telah dapat menyelesaikan penelitian skripsi ini yang berjudul **“Pengaruh Disiplin Kerja dan Rotasi Jabatan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Graha Permata Hijau Kecamatan Bonai Darussalam Kabupaten Rokan Hulu.”**

Penulisan skripsi ini merupakan salah satu syarat untuk menyelesaikan studi strata satu (S1) pada Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Program Studi Manajemen Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau. Suatu kehormatan bagi penulis untuk mempersembahkan yang terbaik kepada almamater dan juga pihak-pihak yang telah membantu penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.

Oleh karena itu, penulis ingin menyampaikan rasa hormat dan terimakasih kepada :



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Kedua orang tua tersayang yaitu Ayahanda Muhammad Salim dan Ibunda Suliani yang telah mempertaruhkan seluruh jiwa dan raganya demi kesuksesan penulis, serta Adik penulis yaitu Dimas Susanto.
2. Bapak Prof. Dr. Khairunas, M.Ag selaku Rektor Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau beserta staf.
3. Ibu Dr. Mahyarni. SE. MM., selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
4. Bapak Dr. Kamaruddin, S.sos, M.Si selaku Wakil Dekan I Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
5. Bapak Dr. Mahmuzar, SH, MH selaku Wakil Dekan II Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
6. Ibu Dr. Hj. Julina, SE, M.Si selaku Wakil Dekan III Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
7. Ibu Astuti Meflinda, SE, MM selaku Ketua Prodi S1 Manajemen di Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial, Universitas Islam Negeri (UIN) Sultan Syarif Kasim Riau.
8. Bapak Fakhrurozi, SE, MM, selaku sekretaris Prodi S1 Manajemen di Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial, Universitas Islam Negeri (UIN) Sultan Syarif Kasim Riau.
9. Ibu Irien Violinda Anggriani, SE, MSi selaku dosen pembimbing skripsi yang telah meluangkan waktu, tenaga dan pikirannya untuk memberi bimbingan, pengarahan dan nasehat serta motivasi kepada penulis dalam 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 mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

10. Seluruh bapak dan ibu dosen fakultas ekonomi dan ilmu sosial yang telah memberikan bekal dan ilmu yang bermanfaat.

11. Bapak Hek Sutomo selaku Mill Manager, dan bapak Armansyah Tanjung selaku Mill KTU serta seluruh karyawan PT. Graha Permata Hijau yang telah berkenan meluangkan waktunya untuk membantu penulis dalam pengumpulan data hingga terselesaikan skripsi ini.

12. Sahabat-sahabat saya Tri Tiara Sari, Reniza Oktavia Sari, Indah Tiarasari, Titin PriHandayani, Mora Muwandina, Ria Anggraini, dan Eka Risky Damayati.

13. Teman-teman se-angkatan 2019 terkhusus untuk Manajemen G, dan Manajemen konsentrasi Sumber Daya Manusia.

14. Serta seluruh pihak yang telah berjasa namun belum mampu penulis sebutkan satu persatu. terimakasih atas segala motivasi, doa, dukungan dan bantuannya selama penyelesaian skripsi ini, yakinlah tidak ada yang terlupakan melainkan Allah telah mencatatnya sebagai amalan mulia atas keikhlasan bantuan yang telah diberikan kepada penulis, semoga Allah memberikan balasan yang terbaik.

Akhirnya dengan segala keterbukaan dan ketulusan, penulis persembahkan skripsi ini sebagai upaya pemenuhan salah satu persyaratan untuk memperoleh gelar Sarjana Manajemen pada UIN Sultan Syarif Kasim Riau dan semoga skripsi yang penulis persembahkan ini bermanfaat. Kesempurnaan hanyalah milik Allah dan kekurangan tentu datangnya dari penulis. Kiranya dengan semakin bertambahnya wawasan dan pengetahuan, kita semakin menyadari bahwa Allah

adalah sumber segala sumber ilmu pengetahuan sehingga dapat menjadi manusia yang bertakwa kepada Allah *Subhanahu Wa Ta'ala*.

Pekanbaru, 22 Mei 2023

Penulis,

Vitri Rahayu
11970123854

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



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

DAFTAR ISI

	Halaman
ABSTRAK	i
ABSTRACT	ii
KATA PENGANTAR	iii
DAFTAR ISI	vii
BAB I	1
PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah	11
1.3 Tujuan Penelitian.....	11
1.4 Manfaat Penelitian.....	12
1.5 Sistematika Penulisan.....	13
BAB II	15
TINJAUAN PUSTAKA	15
2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia	15
2.2 Produktivitas Kerja.....	16
2.2.1 Pengertian Produktivitas Kerja	16
2.2.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja	18
2.2.3 Indikator Produktivitas Kerja.....	20
2.3 Disiplin Kerja	22
2.3.1 Pengertian Disiplin Kerja.....	22
2.3.2 Jenis-jenis Disiplin Kerja	24
2.3.3 Indikator Disiplin Kerja	24
2.3.4 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja	27
2.3.5 Prinsip-prinsip Disiplin Kerja	29
2.4 Rotasi Jabatan.....	31
2.4.1 Pengertian Rotasi Jabatan	31
2.4.2 Dasar-dasar Rotasi Jabatan	32
2.4.3 Tujuan Rotasi Jabatan	33



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

2.4.4	Indikator Rotasi Jabatan.....	35
2.4.5	Faktor-faktor yang Mempengaruhi Rotasi Kerja.....	37
2.5	Pengaruh Antar Variabel.....	39
2.5.1	Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas kerja.....	39
2.5.2	Pengaruh Rotasi Jabatan Terhadap Produktivitas Kerja.....	40
2.6	Pandangan Islam Terkait Variabel Yang Diteliti.....	41
2.6.1	Produktivitas Dalam Perspektif Islam.....	41
2.6.2	Disiplin Kerja Dalam Perspektif Islam.....	43
2.6.3	Rotasi Jabatan Dalam Perspektif Islam.....	45
2.7	Penelitian Terdahulu.....	46
2.8	Kerangka Pemikiran.....	53
2.9	Hipotesis.....	54
2.10	Konsep Operasional Variabel Penelitian.....	58
BAB III	60
METODE PENELITIAN	60
3.1	Lokasi dan Waktu Penelitian.....	60
3.2	Jenis dan Sumber Data.....	60
3.3	Populasi dan Sampel.....	61
3.3.1	Populasi.....	61
3.3.2	Sampel.....	62
3.4	Teknik Pengumpulan Data.....	62
3.4.1	Kuisisioner.....	63
3.5	Teknik Analisis Data.....	63
3.5.1	Skala Pengukuran Data.....	63
3.5.2	Analisis Kuantitatif.....	64
3.5.3	Analisis Deskriptif.....	64
3.6	Uji Kualitas Data.....	64
3.6.1	Uji Validitas.....	65
3.6.2	Uji Reabilitas.....	65
3.7	Uji Asumsi Klasik Uji.....	66
3.7.1	Uji Normalitas.....	66



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

3.7.2	Uji Multikolinieritas.....	67
3.7.3	Uji Heteroskedastisitas.....	67
3.7.4	Uji Autokorelasi.....	68
3.8	Analisis Linier Berganda.....	69
3.9	Uji Hipotesis.....	70
3.9.1	Uji T (Uji Persial).....	70
3.9.2	Uji F (Uji Simultan).....	70
3.9.3	Uji Koefisien Determinasi (R ²).....	71
BAB IV.....		73
GAMBARAN UMUM OBJEK PENELITIAN.....		73
4.1	Sejarah Singkat Perusahaan.....	73
4.2	Visi dan Misi PT. Graha Permata Hijau.....	75
4.2.1	Visi.....	75
4.2.2	Misi.....	75
4.3	Struktur Organisasi PT. Graha Permata Hijau.....	76
4.4	Organisasi Pengelolaan Lingkungan Hidup.....	77
BAB V.....		79
HASIL DAN PEMBAHASAN.....		79
5.1	Karakteristik Responden.....	79
5.1.1	Responden Berdasarkan Usia.....	79
5.1.2	Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir.....	80
5.1.3	Responden Berdasarkan Bagian Pekerjaan.....	80
5.1.4	Responden Berdasarkan Lama Bekerja.....	81
5.2	Deskripsi Variabel.....	82
5.2.1	Analisis Deskriptif variabel Disiplin Kerja.....	82
5.2.2	Analisis Deskriptif variabel Rotasi Jabatan.....	85
5.2.3	Analisis Deskriptif variabel Produktivitas Kerja.....	87
5.3	Uji Kualitas Data.....	91
5.3.1	Uji Validitas.....	91
5.3.2	Uji Realibilitas.....	96
5.4	Uji Asumsi Klasik.....	97



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.

5.4.1 Uji Normalitas.....	97
5.4.2 Uji Multikolinieritas.....	99
5.4.3 Uji Heteroskedastisitas.....	100
5.4.4 Uji Autokorelasi.....	102
5.5 Analisis Linier Berganda.....	103
5.6 Uji Hipotesis.....	105
5.6.1 Uji T (Uji Parsial).....	105
5.6.2 Uji F (Uji Silmultan).....	107
5.6.3 Uji Koefisien Determinasi (R ²).....	109
5.7 Pembahasan.....	110
5.7.1 Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja.....	110
5.7.2 Pengaruh Rotasi Jabatan Terhadap Produktivitas Kerja.....	111
5.7.3 Pengaruh Disiplin Kerja dan Rotasi Jabatan Terhadap Produktivitas Kerja.....	112
BAB VI.....	114
PENUTUP.....	114
6.1 Kesimpulan.....	114
6.2 Saran.....	115
DAFTAR PUSTAKA.....	117
LAMPIRAN	

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2. 1 Kerangka Pemikiran.....	54
Gambar 4.1 Layout Pabrik Minyak Kelapa Sawit PT. Graha Permata Hijau.....	74
Gambar 4. 2 Struktur Organisasi PT. Graha Permata Hijau	76
Gambar 5. 1 Hasil Uji Normalitas Histogram.....	98
Gambar 5. 2 Hasil Uji Normalitas Probality Plot	99
Gambar 5. 3 Hasil Uji Heteroskedastisitas	101

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

BAB I PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia (SDM) merupakan salah satu faktor yang sangat penting dalam suatu perusahaan dan mempunyai peran yang paling besar. Setiap perusahaan baik itu perusahaan yang berskala kecil maupun yang berskala besar dituntut untuk mengelola sumber daya manusia yang ada, agar tujuan yang diharapkan perusahaan dapat dicapai dengan efektif dan efisien. Sumber Daya Manusia (SDM) adalah aset paling berharga yang dimiliki oleh suatu perusahaan, karena manusia merupakan satu-satunya sumber daya yang menggerakkan sumber daya lainnya. Perusahaan dapat dikatakan maju apabila berhasil mengelola sumber daya manusia nya dengan baik.

Kualitas sumber daya manusia yang baik sangat penting bagi perusahaan karena merupakan kebutuhan yang sangat lumrah bagi setiap perusahaan. Salah satu parameter yang dapat digunakan untuk menilai kualitas sumber daya manusia adalah produktivitas kerja. Pada umumnya setiap perusahaan yang didirikan bertujuan untuk kelangsungan hidup yang lebih lama, mencapai keuntungan yang diharapkan dimasa mendatang dan dapat berkembang lebih pesat lagi. Maka dari itu perusahaan harus memperhatikan dan berusaha menjamin serta mempertahankan tenaga kerjanya. Tenaga kerja sebagai faktor produktivitas memegang peranan

yang sangat penting dalam mencapai tujuan perusahaan, meskipun berbeda-beda devisa dari devisa satu ke devisa yang lainnya.

Produktivitas berasal dari bahasa Inggris yaitu *product: result, outcome* kemudian berkembang menjadi *productive* yang berarti menghasilkan, maka produktivitas dapat diartikan sebagai kekuatan atau kemampuan menghasilkan sesuatu (Busro, 2020).

Produktivitas adalah ukuran sampai sejauh mana seorang karyawan mampu menyelesaikan pekerjaannya sesuai dengan kualitas dan kuantitas yang ditetapkan oleh perusahaan. Produktivitas seorang karyawan dapat diukur dari total output yang dihasilkan seorang karyawan dalam melakukan pekerjaannya. Seorang karyawan dikatakan produktif apabila karyawan tersebut mampu menghasilkan produk sesuai dengan target yang telah ditetapkan dalam perusahaan.

Produktivitas kerja sebagai konsep menunjukkan adanya kaitan antara hasil kerja dengan satuan waktu yang dibutuhkan untuk menghasilkan produk (barang dan jasa) dari seorang tenaga kerja. Karena itu, perusahaan perlu mendorong karyawannya untuk melaksanakan pekerjaannya dengan baik salah satunya dengan meningkatkan disiplin kerja, serta rotasi jabatan yang sesuai sehingga dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan.

Perusahaan yang akan diteliti mengenai hal ini adalah PT. Graha Permata Hijau (GPH) yang merupakan salah satu pabrik kelapa sawit yang berlokasi di Desa Sontang, Kecamatan Bonai Darussalam, Kabupaten Rokan Hulu dengan luas keseluruhan 5.308 Hektar. Dalam penelitian 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 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.

penulis berfokus pada bagian Pabrik Kelapa Sawit (PKS) yang ada pada PT Graha Permata hijau. PKS memiliki jumlah karyawan sebanyak 125 orang.

PT. Graha Permata Hijau merupakan perusahaan yang bergerak dibidang pengolahan Kelapa Sawit dari Tandan Buah Segar (TBS) menjadi produk *Crude Palm Oil* (CPO) dan Kernel. Dalam kegiatan produksinya perusahaan melakukan pembelian Tandan Buah Segar (TBS) dari perkebunan masyarakat sekitar dan dari PT sekitar (Kebun PT Ras, Kebun PT GPH, dan RAMP Kebun Binaan dan Lokal). Saat menjalankan kegiatan produksi, tingkat produktivitas kerja karyawan mengalami penurunan dan peningkatan seperti yang terlihat pada tabel 1.1.

Tabel 1.1 Data Rekapitulasi Target Produktivitas Karyawan Bagian Produksi PT. Graha Permata Hijau Kecamatan Bonai Darussalam Kabupaten Rokan Hulu Tahun 2018-2022

Tahun	Jumlah karyawan (orang)	Target produksi (ton/tahun)	Realisasi produksi (ton/tahun)	Persentase capaian	Produktivitas (ton/tahun/orang)
2018	130	92.000	94.093	102,28%	724
2019	132	101.200	95.069	93,94%	720
2020	129	95.000	93.887	98,82%	728
2021	129	95.000	93.081	97,98%	721
2022	125	94.000	90.003	95,74%	720

Sumber: PT. Graha Permata Hijau Kecamatan Bonai Darussalam Kabupaten Rokan Hulu Tahun 2022

Dari tabel 1.1 dapat dilihat produktivitas didapatkan dari hasil pembagian hasil produksi dengan jumlah karyawan. Dari tabel 1.1 juga dapat dilihat bahwa realisasi hasil produksi pada PT. Graha Permata Hijau Kecamatan Bonai Darussalam Kabupaten Rokan Hulu cenderung berfluktuasi dari tahun ke tahun, tercatat pada tahun 2018 target 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 mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

teralisasi sebesar 102,28% dari target yang telah direncanakan, dan dari 5 tahun terakhir pada tahun ini lah realisasi produksi paling tinggi ini disebabkan oleh banyaknya hasil buah kelapa sawit dari perkiraan yang telah ditentukan dalam peramalan sebelumnya serta cuaca pada tahun 2018 cukup bagus tidak adanya banjir besar yang biasanya terjadi di wilayah PT.Graha permata Hijau. Pada tahun 2019 target produksi mengalami penurunan dan yang terealisasi hanya sebesar 93,94% dari target yang telah direncanakan, pada tahun 2020 dan 2021 target produksi belum terealisasi namun mengalami kenaikan dari satu tahun sebelumnya yaitu pada tahun 2020 terealisasi sebesar 98,82% dari target yang telah direncanakan serta pada tahun 2021 terealisasi sebesar 97,98% dari target yang telah direncanakan dan pada tahun 2022 target belum terealisasi serta turun dari satu tahun sebelumnya yaitu 95,74% dari target yang telah direncanakan.

Dari tabel 1.1 juga dapat dilihat bahwa perkembangan produktivitas selama 5 tahun mengalami fluktuasi, dilihat pada tahun 2018 jumlah karyawan 130 orang dengan produktivitas 724 perorang dari hasil produksi 94.093 dalam setahun, pada tahun 2019 mengalami penurunan yaitu jumlah karyawan 132 orang dengan produktivitas 720 perorang dari hasil produksi 95.069 dalam setahun, pada tahun 2020 mengalami kenaikan yaitu jumlah karyawan 129 orang dengan produktivitas 728 perorang dari hasil produksi 93.887 dalam setahun, pada tahun 2021 dan 2022 mengalami penurunan, yaitu pada tahun 2021 dengan jumlah karyawan yang sama dengan 2020 sebanyak 129 orang karyawan dengan produktivitas 721 perorang dari hasil

produksi 93.081 dalam setahun dan pada tahun 2022 dari jumlah 125 orang karyawan dengan produktivitas 720 perorang dari hasil produksi 90.003 dalam setahun.

Dari data dan penjelasan diatas dapat ditarik kesimpulan bahwa jumlah karyawan dalam suatu perusahaan tidak selalu menentukan perkembangan dari produktivitas kerja karyawan perusahaan tersebut. Dari penjelasan tabel dapat dilihat bahwa selama 5 tahun terakhir realisasi produksi mengalami penurunan atau realisasi produksi tidak sesuai (tidak mencapai target) dengan target produksi yang ingin dicapai oleh perusahaan, begitu pula produktivitas yang cenderung mengalami penurunan.

Seorang karyawan yang produktif adalah karyawan yang cekatan dan mampu menghasilkan barang atau jasa sesuai mutu yang ditetapkan dengan waktu yang lebih singkat, sehingga akhirnya dapat tercapai tingkat produktivitas kerja karyawan yang tinggi. Dengan demikian penting bagi perusahaan untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan agar perusahaan dapat berkembang dan dapat mempertahankan usahanya.

Dalam peningkatan produktivitas kerja dipengaruhi oleh fungsi-fungsi manajemen sumber daya manusia yang salah satunya adalah kedisiplinan. Kedisiplinan merupakan fungsi manajemen sumber daya manusia yang terpenting, karena semakin baik disiplin karyawan maka semakin tinggi pula prestasi kerja yang dapat dicapai, tanpa disiplin karyawan yang baik sulit bagi organisasi atau perusahaan mencapai hasil yang optimal. Disiplin kerja diartikan jika karyawan selalu datang dan pulang tepat pada waktunya,

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.

mengerjakan semua pekerjaannya dengan baik dan tepat waktu, melaksanakan perintah atasan, dan mematuhi semua peraturan perusahaan dan norma-norma yang berlaku. Disiplin kerja yang tinggi akan meningkatkan produktivitas kerja karyawan dalam perusahaan tempat dia bekerja. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (**Hindriari, 2018**) yang menyatakan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.

Disiplin akan mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini mendorong gairah kerja, semangat kerja dan terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat.

Kondisi karyawan pada PT. Graha Permata Hijau Kecamatan Bonai Darussalam Kabupaten Rokan Hulu yang dijumpai masih adanya beberapa karyawan yang datang terlambat masuk kerja, karena pengabsenan karyawan sudah menggunakan *fingerprint* jika karyawan datang terlambat otomatis dianggap alpa atau tidak datang tanpa keterangan. Adanya sebagian karyawan tidak mengikuti briefing pagi yang menyebabkan karyawan tidak produktif saat bekerja, bersikap pasif terhadap pekerjaan, tidak tepat waktu dalam menyelesaikan pekerjaannya.

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.

Tabel 1.2 Data Jumlah Absensi Karyawan PT. Graha Permata Hijau Kecamatan Bonai Darussalam Kabupaten Rokan Hulu Tahun 2018-2022

Tahun	Jumlah karyawan (orang)	Jumlah keterangan absensi karyawan		
		Sakit (tahun)	Cuti (tahun)	Alpa (tahun)
2018	132	691	621	89
2019	128	825	571	73
2020	129	993	543	80
2021	129	745	853	125
2022	125	717	832	133

Sumber: PT. Graha Permata Hijau Kecamatan Bonai Darussalam Kabupaten Rokan Hulu Tahun 2022

Berdasarkan tabel 1.2 dapat dilihat jumlah ketidak hadirannya karyawan meningkat setiap tahunnya. Pada tahun 2019 jumlah seluruh karyawan yang alpa atau tidak datang tanpa keterangan berjumlah 73 orang, pada tahun 2020 berjumlah 80 orang karyawan, pada tahun 2021 meningkat menjadi 125 orang karyawan, dan pada tahun 2022 meningkat lagi menjadi 133 orang karyawan.

Gejala-gejala kecenderungan penurunan produktivitas kerja karyawan seperti kurangnya kesadaran karyawan akan tanggung jawabnya terhadap pekerjaannya dimana kurang tertibnya karyawan dalam menggunakan jam kerja, dan masih banyak yang tidak menggunakan Alat Pelindung Diri (APD) saat proses kerja berlangsung. Hal inilah yang menjadi permasalahan yang dianggap perlu untuk diperhatikan oleh perusahaan, untuk itu perusahaan harus memperhatikan disiplin kerja karyawan sehingga terciptanya kedisiplinan karyawan yang baik yaitu disiplin diri, disiplin yang timbul dari dalam diri tanpa adanya paksaan sehingga karyawan dapat menerima pekerjaan yang diberikan kepadanya tanpa paksaan karena sadar

akan tugas dan tanggung jawabnya. Seperti kutipan yang di ungkapkan oleh **(M. Hasibuan, 2014)** yaitu seorang karyawan dikatakan memiliki disiplin kerja yang tinggi apabila memenuhi kriteria berdasarkan sikap, norma, dan tanggung jawab. Kriteria berdasarkan tanggung jawab merupakan kemampuan dalam menjalankan tugas dan peraturan dalam perusahaan.

Selain dengan kedisiplinan kerja yang baik, faktor lain yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan adalah rotasi jabatan. Rotasi Jabatan adalah kegiatan ketenagakerjaan yang berhubungan dengan proses pemindahan fungsi, tanggung jawab dan status ketenagakerjaan tenaga kerja ke situasi tertentu dengan tujuan agar tenaga kerja yang bersangkutan memperoleh kepuasan kerja yang mendalam dan dapat memberikan prestasi kerja yang semaksimal mungkin kepada perusahaan.

Rotasi Jabatan adalah perubahan tempat atau jabatan karyawan tetapi masih pada rangking yang sama di dalam organisasi itu, istilah- istilah yang sama dengan Rotasi Jabatan adalah mutasi, pemindahan dan transfer **(M. Hasibuan, 2014)**.

Rotasi kerja yaitu berpindahan pekerjaan seorang pada perusahaan yang memiliki tingkatan atau jabatan yang sama pada posisi awal sebelum mengalami perpindahan pekerjaan. Rotasi kerja dilakukan agar mengurangi kejenuhan karyawan atau pekerja dalam keseharian pekerjaan yang dilakukannya. Rotasi jabatan memiliki manfaat atau tujuan yang lain yaitu agar karyawan mampu menguasai serta mendalami pekerjaan yang lain dibidang yang berbeda dalam organisasi. Karyawan atau pekerja mampu

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.

mengalami kebosanan dalam rutinitas kerja dan paling sering terjadi pada karyawan yang belum sama sekali mengalami rotasi pekerjaan. Akibat dari kejenuhan kerja ini yaitu, kurangnya produktivitas kerja, meningkatnya emosional diri karyawan bahkan ada kemauan untuk resign dalam organisasi dimana mereka bekerja. Kebosanan pada pekerjaan ini dikarenakan pada pekerjaan rutinitas yang berlangsung lama dan juga mendapatkan tanggung jawab pekerjaan yang kurang menantang bahkan kurang berarti.

Terlalu cepat melakukan rotasi dapat menghalangi karyawan untuk menguasai secara mendalam jabatan yang diembannya. Karena itu, inisiatif menggunakan rotasi jabatan sebagai strategi pengayaan karyawan harus dipertimbangkan keuntungan dan kerugiannya secara seksama. Dari hasil penelitian (**Jain, 2017**) dijelaskan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara rotasi jabatan terhadap produktivitas kerja.

Fenomena yang terjadi pada PT. Graha Permata Hijau Kecamatan Bonai Darussalam Kabupaten Rokan Hulu berdasarkan wawancara yang penulis lakukan dengan bapak Suwito selaku Mandor Proses Shift 1 beliau mengatakan bahwa karyawan dirotasi setiap 3 bulan sekali secara bergantian. Seperti yang terjadi dengan beberapa bawahannya yang dirotasi 2 hari sebelum wawancara ini dilakukan, yang dirotasi dari bagian operasional rebusan ke operasional *loading ramp* dan sebaliknya. Dari operasional press ke operasional kernel dan sebaliknya, karyawan di rotasi dari satu bagian ke bagian lainnya secara kontiniu. Rotasi jabatan dilakukan

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

oleh perusahaan dengan tujuan agar karyawan tidak merasa jenuh dalam bekerja karena dalam kurung waktu yang lama mengerjakan pekerjaan yang sama setiap harinya, Rotasi jabatan juga membuat karyawan dapat berkembang serta memiliki banyak keahlian sehingga bisa menggantikan atau mengambil ahli pekerjaan rekannya apabila tidak datang sehingga pekerjaan yang di *handle* oleh rekannya tersebut tidak terbengkalai dan proses produksi tetap dapat berjalan seperti biasanya. Namun hasil yang didapat dari rotasi jabatan tidak seperti yang diharapkan oleh perusahaan, akibat dari rotasi tersebut karyawan justru merasa bosan dan tidak puas sehingga mengakibatkan karyawan jenuh dalam bekerja karena mereka belum menguasai sepenuhnya pekerjaan di bidang tersebut dan sudah harus berpindah ke bagian lain, tidak sedikit juga karyawan yang merasa lelah harus terus-terusan beradaptasi dengan lingkungan yang baru dalam kurun waktu yang singkat. Karyawan yang sudah jenuh dengan pekerjaannya akan melakukan pekerjaan dengan tidak sungguh-sungguh, dan kualitas kerjanya semakin menurun sehingga produktivitas kerja menjadi berkurang.

Berdasarkan uraian pada latar belakang tersebut, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul : “PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN ROTASI JABATAN TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA PT. GRAHA PERMATA HIJAU KECAMATAN BONAI DARUSSALAM KABUPATEN ROKAN HULU”

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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



1.2 Rumusan Masalah

Adapun latar belakang yang telah diuraikan diatas, maka penulis merumuskan permasalahan dari penelitian ini sebagai berikut:

1. Apakah Disiplin Kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Graha Permata Hijau Kecamatan Bonai Darussalam Kabupaten Rokan Hulu?
2. Apakah Rotasi Jabatan berpengaruh signifikan secara parsial terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Graha Permata Hijau Kecamatan Bonai Darussalam Kabupaten Rokan Hulu?
3. Apakah Disiplin Kerja dan Rotasi Jabatan berpengaruh signifikan secara simultan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Graha Permata Hijau Kecamatan Bonai Darussalam Kabupaten Rokan Hulu?

1.3 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian berdasarkan rumusan masalah yang telah diuraikan sebelumnya adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui apakah Disiplin Kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Graha Permata Hijau Kecamatan Bonai Darussalam Kabupaten Rokan Hulu.
2. Untuk mengetahui apakah Rotasi Jabatan berpengaruh signifikan secara parsial terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Graha Permata Hijau Kecamatan Bonai Darussalam Kabupaten Rokan Hulu.
3. Untuk mengetahui apakah Disiplin Kerja dan Rotasi Jabatan berpengaruh signifikan secara simultan terhadap Produktivitas Kerja

Karyawan pada PT. Graha Permata Hijau Kecamatan Bonai Darussalam Kabupaten Rokan Hulu.

1.4 Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat yang baik bagi setiap pembacanya, diantaranya sebagai berikut:

1) Bagi Penulis

Dengan penelitian ini diharapkan dapat berguna bagi penulis sendiri untuk memperluas dan memperdalam wawasan dibidang manajemen, khususnya masalah disiplin kerja, rotasi jabatan dan produktivitas kerja.

2) Bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan mampu memberikan informasi atau bahan masukan tambahan bagi PT. Graha Permata Hijau Kecamatan Bonai Darussalam Kabupaten Rokan Hulu dalam menyikapi masalah produktivitas kerja karyawan yang menyangkut disiplin kerja dan rotasi jabatan.

3) Bagi Masyarakat

Penelitian ini memiliki manfaat bagi masyarakat khususnya mahasiswa sebagai bahan pembelajaran dan sebagai bahan acuan untuk melaksanakan penelitian dan pembahasan terhadap permasalahan yang sama dimasa yang akan datang.

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.

1.5 Sistematika Penulisan

Agar memudahkan dalam memahami proposal ini secara keseluruhan, penulis membuat sistematika dalam penulisan proposal yaitu:

BAB I : PENDAHULUAN

Pada bab ini berisi tentang latar belakang, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, serta sistematika penulisan.

BAB II : TINJAUAN PUSTAKA

Pada bab ini berisikan landasan teori yang melandasi pembahasan penelitian ini, yang disertai hipotesis juga variabel yang diteliti.

BAB III : METODE PENELITIAN

Pada bab ini menguraikan tentang lokasi dan waktu penelitian, sumber dan jenis data, populasi dan sampel, teknik pengumpulan data serta metode analisis data.

BAB IV : GAMBARAN UMUM OBJEK PENELITIAN

Pada bab ini penulis akan menguraikan tentang sejarah singkat mengenai PT. Graha Permata Hijau Kecamatan Bonai Darussalam Kabupaten Rokan Hulu.

BAB V : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Pada bab ini penulis membahas dan menguraikan hasil-hasil penelitian dari permasalahan sesuai dengan variabel yang diteliti.

BAB VI : KESIMPULAN DAN SARAN

Bab ini membahas kesimpulan mengenai objek yang diteliti berdasarkan hasil analisis data dan memberikan saran bagi pihak yang terkait serta saran untuk penelitian yang akan datang.



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

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia adalah proses pengelolaan manusia melalui perencanaan, rekrutmen, seleksi, pelatihan, pengembangan, pemberian kompensasi, karier, keselamatan dan kesehatan serta menjaga hubungan industrial sampai Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) guna mencapai tujuan perusahaan dan peningkatan kesejahteraan *stakeholder* (Kasmir, 2019). Dari pernyataan tersebut dapat dilihat bahwa manusia mempunyai peran dalam mencapai tujuan perusahaan, baik itu dari pertumbuhan laba maupun aset. Agar mencapai target itu semua sumber daya manusia yang tersedia haruslah diatur sebaik mungkin sehingga termotivasi untuk berkerja dan memiliki kinerja yang diharapkan perusahaan. Berikut ini beberapa pengertian dari sumber daya manusia menurut beberapa ahli, diantaranya:

Manajemen sumber daya manusia merupakan ilmu dan seni yang mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja secara efisien dan efektif sehingga tercapai tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat (Afandi, 2018).

Manajemen sumber daya manusia adalah proses untuk mendapatkan, melatih, menilai, dan mengompensasi karyawan dan untuk mengurus relasi tenaga kerja, kesehatan dan keselamatan (Dessler, 2015).

Pendayagunaan Sumber Daya Manusia (SDM) di dalam organisasi, yang dilakukan dari fungsi-fungsi perencanaan sumber daya manusia, rekrutmen dan seleksi, pengembangan sumber daya manusia, perencanaan dan pengembangan karir, pemberian kompensasi dan kesejahteraan, keselamatan dan kesehatan kerja, dan hubungan industrial merupakan pengertian dari manajemen sumber daya manusia menurut (Marwansyah, 2019).

2.2 Produktivitas Kerja

2.2.1 Pengertian Produktivitas Kerja

Produktivitas secara umum diartikan sebagai hubungan antara keluaran (barang-barang atau jasa) dengan masukan (tenaga kerja, bahan atau uang) (Sutrisno, 2016). Produktivitas adalah ukuran efisiensi produktif. Suatu perbandingan antara hasil keluaran dan masukan. Masukan sering dibatasi dengan tenaga kerja, sedangkan keluaran diukur dalam ke satuan fisik, bentuk, dan nilai.

Produktivitas berasal dari bahasa Inggris yaitu *product: result, outcome* kemudian berkembang menjadi *productive* yang berarti menghasilkan, maka produktivitas dapat diartikan sebagai kekuatan atau kemampuan menghasilkan sesuatu (Busro, 2020). Produktivitas sendiri dapat berhubungan dengan sesuatu yang bisa bersifat material dan nonmaterial, baik yang dapat dinilai maupun yang tidak dapat dinilai dengan uang. Produktivitas kerja sebagai konsep menunjukkan adanya kaitan antara

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.

hasil kerja dengan satuan waktu yang dibutuhkan untuk menghasilkan produk (barang dan jasa) dari seorang tenaga kerja.

Produktivitas kerja dapat diartikan sebagai hasil kongkrit (produk) yang dihasilkan oleh individu ataupun kelompok, selama satuan waktu tertentu dalam suatu proses kerja (Yuniarsih & Suwanto, 2013). Dalam hal ini, semakin tinggi produk yang dihasilkan dalam waktu yang semakin singkat dapat dikatakan bahwa tingkat produktivitasnya mempunyai nilai yang tinggi.

Produktivitas adalah hubungan antara keluaran atau hasil organisasi dengan masukan yang diperlukan (Wibowo, 2016).

Singodimedjo dalam (Sutrisno, 2016) mengemukakan rumusan umum dari produktivitas mengandung pengertian perbandingan antara hasil yang dicapai (output) dengan keseluruhan sumber daya yang digunakan (input). Berikut merupakan rumusan tersebut:

$$IP = \frac{\text{Hasil yang dicapai}}{\text{Sumber daya yang digunakan}} = \frac{\text{output}}{\text{input}}$$

Dari definisi-definisi tersebut, penulis menyimpulkan bahwa produktivitas kerja terdiri dari tiga aspek, yaitu: pertama, produktivitas adalah keluaran fisik per unit dari usaha produktif; kedua, produktivitas merupakan tingkat keefektifan dari manajemen industry di dalam penggunaan fasilitas-fasilitas untuk produksi; dan ketiga, produktivitas adalah keefektifan dari penggunaan tenaga kerja dan peralatan. Tetapi intinya semua mengarah pada tujuan yang sama, bahwa 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 mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

adalah rasio dari hasil kerja dengan waktu yang dibutuhkan untuk menghasilkan produk dari seorang tenaga kerja.

2.2.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja

Faktor-faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja menurut Simanjuntak dalam (Sutrisno, 2016), yaitu sebagai berikut:

a. Pelatihan

Latihan kerja dimaksudkan untuk melengkapi karyawan dengan keterampilan dan cara-cara yang tepat untuk menggunakan peralatan kerja.

b. Mental dan kemampuan fisik karyawan

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

c. Hubungan antara atasan dan bawahan

Hubungan atasan dan bawahan akan mempengaruhi kegiatan yang dilakukan sehari-hari.

Faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan dapat dikelompokkan menjadi dua menurut (Yuniarsih & Suwanto, 2013), yaitu:

a. Faktor internal

- 1) Komitmen kuat terhadap visi dan misi institusional
- 2) Struktur dan desain 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) Motivasi, disiplin, dan etos kerja yang mendukung ketercapaian target
 - 4) Dukungan sumber daya yang bisa digunakan untuk menunjang kelancaran pelaksanaan tugas
 - 5) Kebijakan perusahaan yang bisa merangsang kreativitas dan inovasi
 - 6) Perlakuan menyenangkan yang bisa diberikan oleh pimpinan dan/atau rekan kerja
 - 7) Praktik manajemen yang diterapkan oleh pimpinan
 - 8) Lingkungan kerja yang ergonomis
 - 9) Kesesuaian antara tugas yang diemban dengan latar belakang pendidikan, pengalaman, minat, keahlian, dan keterampilan yang dikuasai
 - 10) Komunikasi inter dan antar individu dalam membangun kerja sama
- b. Faktor eksternal
- 1) Peraturan perundangan, kebijakan pemerintah, dan situasi politis
 - 2) Kemitraan yang dikembangkan
 - 3) Kultur dan *mindset* lingkungan disekitar perusahaan
 - 4) Dukungan masyarakat dan *stakeholders* secara keseluruhan
 - 5) Tingkat persaingan
 - 6) Dampak globalisasi

Menurut Mangkupawiro dan Hubeis dalam (Rahayu, 2016) menyatakan terdapat dua faktor yang mempengaruhi produktivitas yaitu:

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

- a. Faktor Intrinsik. Faktor yang ada dalam diri seorang individu meliputi motivasi, kepercayaan diri, kompetensi, kemampuan, pengalaman, pengetahuan dan prinsip yang dimiliki seseorang.
- b. Faktor Ekstrinsik.
 - 1) Faktor tim, merupakan semangat, kekompakan, dukungan dan kepercayaan yang diberikan oleh sesama anggota tim kerja.
 - 2) Faktor kepemimpinan, merupakan aspek manajer dalam mengelola kekompakan tim, dukungan dan arahan pada karyawan.
 - 3) Faktor situasional, merupakan tekanan yang dihadapi karyawan ketika mengalami perubahan lingkungan internal dan eksternal.
 - 4) Faktor sistem merupakan sistem kerja (pelatihan dan rotasi kerja), fasilitas kerja, infrastruktur yang terdapat dalam budaya kerja di dalam organisasi.

2.2.3 Indikator Produktivitas Kerja

Seperti yang dikemukakan oleh (Sutrisno, 2016) bahwa produktivitas merupakan hal yang sangat penting bagi para karyawan yang ada di perusahaan. Dengan adanya produktivitas kerja diharapkan pekerjaan akan terlaksana secara efisien dan efektif, sehingga ini semua akhirnya sangat diperlukan dalam pencapaian tujuan yang sudah ditetapkan. Untuk mengukur produktivitas kerja, diperlukan suatu indikator sebagai berikut :

- a. Kemampuan

Mempunyai kemampuan untuk dapat melaksanakan tugas dengan baik. Kemampuan yang dimiliki seseorang karyawan sangat bergantung

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.

pada keterampilan yang dimiliki serta profesionalisme mereka dalam bekerja. Ini memberikan daya untuk menyelesaikan tugas-tugas yang diembannya kepada mereka.

- b. Meningkatkan hasil yang dicapai

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

- c. Semangat kerja

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

- d. Pengembangan diri

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

- e. Mutu

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

kualitas kerja seorang karyawan. Jadi,meningkatkan mutu bertujuan untuk memberikan hasil yang terbaik yang pada gilirannya akan sangat berguna bagi perusahaan dan dirinya sendiri.

f. Efisiensi

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

2.3 Disiplin Kerja

2.3.1 Pengertian Disiplin Kerja

Disiplin merupakan suatu proses yang dapat menumbuhkan perasaan seseorang untuk mempertahankan dan meningkatkan tujuan organisasi secara objektif, melalui kepatuhannya menjalankan peraturan organisasi. Kedisiplinan adalah hal utama yang wajib dijunjung oleh seorang individu atau karyawan untuk menunjukkan kepada perusahaan bahwa dia mampu memegang tanggung jawab yang diberikan kepadanya dengan baik maupun hal lain yang diembankan oleh perusahaan kepadanya.

Disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan karyawan menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma social yang berlaku (Sinambela, 2019). Dengan demikian, disiplin kerja merupakan suatu alat yang digunakan pimpinan untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah perilaku mereka mengikuti aturan main yang ditetapkan. Kedisiplinan harus ditegakkan dalam suatu 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.

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.

Tanpa dukungan disiplin kerja karyawan yang baik, sulit bagi perusahaan tersebut untuk mewujudkan tujuannya. Jadi, kedisiplinan adalah kunci keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya.

Disiplin adalah sikap hormat terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan, yang ada dalam diri karyawan, yang menyebabkan ia dapat menyesuaikan diri dengan suka rela pada peraturan dan ketetapan perusahaan. Disiplin kerja adalah perilaku seseorang sesuai dengan peraturan, prosedur kerja yang ada atau disiplin adalah sikap, tingkah laku, dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari organisasi baik tertulis maupun tidak tertulis. (Sutrisno, 2016).

Disiplin kerja merupakan suatu alat yang digunakan para manajer untuk mengubah suatu perilaku, serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang untuk menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku menurut Afandi dalam (Novita & Agusti, 2021).

Jadi dari beberapa pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa disiplin menunjukkan suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri karyawan terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan. Dengan demikian, bila peraturan atau ketetapan yang ada dilanggar, maka karyawan mempunyai disiplin kerja yang buruk. Sebaliknya, jika karyawan tunduk pada ketetapan perusahaan maka menggambarkan adanya kondisi disiplin yang baik. Singkatnya, disiplin dibutuhkan untuk tujuan organisasi yang lebih jauh guna menjaga efisiensi dengan mencegah dan mengoreksi tindakan-tindakan

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.

individu dalam niat tidak baiknya terhadap kelompok. Lebih jauh lagi, disiplin berusaha untuk melindungi perilaku yang tidak baik dengan menetapkan respons yang dikehendaki.

2.3.2 Jenis-jenis Disiplin Kerja

Disiplin kerja ada dua jenis menurut (Sinambela, 2019), yaitu sebagai berikut:

a. Disiplin preventif

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

b. Disiplin Korektif

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

Ada beberapa macam bentuk disiplin pada perusahaan menurut Afandi dalam (Novita & Agusti, 2021), yaitu: disiplin preventif, disiplin korektif, dan disiplin progresif.

2.3.3 Indikator Disiplin Kerja

Pada dasarnya banyak indikator yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan suatu organisasi menurut Hasibuan dalam (Novita & Agusti, 2021), yaitu:

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

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

a. Tujuan dan kemampuan

Tujuan dan kemampuan seorang karyawan ikut serta mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan. Tujuan yang akan dicapai harus jelas dan ditetapkan secara ideal serta cukup menantang bagi kemampuan karyawan. Hal ini berarti bahwa tujuan (pekerjaan) yang dibebankan kepada karyawan harus sesuai dengan kemampuan karyawan yang bersangkutan, agar dia berkerja sungguh- sungguh dan disiplin dalam pekerjaan.

b. Teladan pemimpin

Teladan seorang pimpinan sangat berperan dalam menentukan kedisiplinan karyawan karena pimpinan dijadikan teladan dan panutan oleh para bawahannya. Pimpinan harus memberi contoh yang baik, disiplin, baik, jujur, adil serta sesuai dengan perbuatan. Dengan teladan pimpinan yang baik, kedisiplinan bawahan akan ikut baik. Jika teladan pimpinan kurang baik, para bawahan pun akan kurang disiplin.

c. Balas jasa

Balas jasa atau (gaji dan kesejahteraan) ikut mempengaruhi kedisiplinan karyawan karena balas jasa akan memberikan kepuasan dan kecintaan karyawan terhadap perusahaan/pekerjaannya jika kecintaan karyawan semakin baik terhadap pekerjaan, kedisiplinan mereka akan baik pula.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

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

d. Keadilan

Keadilan ikut mendorong terwujudnya kedisiplinan karyawan karena ego dan sifat manusia yang selalu merasa dirinya penting dan minta diperlakukan sama dengan manusia lainnya.

e. Waskat

Waskat (pengawasan melekat) adalah tindakan nyata yang paling efektif dalam mewujudkan kedisiplinan karyawan. Dengan waskat berarti atasan harus aktif dan langsung mengawasi perilaku, moral, sikap, gairah kerja, dan prestasi kerja bawahannya. Hal ini berarti atasan harus selalu ada ditempat kerja agar dapat mengawasi dan memberikan petunjuk, jika ada bawahannya mengalami kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaannya.

f. Sanksi hukuman

Sanksi hukuman memiliki peran penting dalam memelihara kedisiplinan karyawan. Dengan sanksi hukuman yang semakin berat, karyawan akan semakin takut melanggar peraturan-peraturan perusahaan, sikap, dan perilaku indisipliner karyawan akan berkurang.

g. Ketegasan

Ketegasan yang dilakukan oleh pimpinan dalam melakukan tindakan akan mempengaruhi kedisiplinan karyawan perusahaan. Pimpinan harus tegas, bertindak untuk menghukum setiap karyawan yang idisipliner sesuai dengan saksi hukuman telah ditetapkan. Pemimpin yang berani bertindak tegas menerapkan

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.

hukuman karyawan yang indiscipliner yang disegani dan akan diakui kepemimpinannya oleh bawahannya. Dengan demikian pimpinan akan memelihara karyawan perusahaan.

h. Hubungan Kemanusiaan

Hubungan kemanusiaan yang harmonis diantaranya sesama karyawan ikut menciptakan kedisiplinan yang baik pada satu perusahaan. Hubungan-hubungan yang baik bersifat vertikal maupun horizontal yang terdiri dari *direct single relationship*, *direct group relationship* dan *cross relationship* hendaknya harmonis.

2.3.4 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja

Faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja karyawan (Sutrisno, 2016) adalah sebagai berikut:

a. Besar kecilnya pemberian kompensasi

Besar kecilnya kompensasi dapat mempengaruhi tegaknya disiplin. Para karyawan akan mematuhi segala peraturan yang berlaku, jika karyawan merasa mendapatkan jaminan balas jasa yang setimpal dengan jerit payahnya yang telah dikontribusikan bagi perusahaan.

b. Ada tidaknya keteladanan pimpinan dalam perusahaan

Keteladanan pimpinan sangat penting sekali, karena dalam lingkungan perusahaan semua karyawan akan selalu memperhatikan bagaimana pimpinan dapat menegakkan disiplin dirinya dan bagaimana pimpinan dapat mengendalikan dirinya dari ucapan, perbuatan, dan sikap yang dapat merugikan aturan disiplin yang ditetapkan.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

- c. Ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan
Pembinaan disiplin tidak akan dapat terlaksana dalam perusahaan jika tidak ada aturan tertulis yang pasti untuk dapat dijadikan pegangan bersama.
- d. Keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan
Keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan sangat diperlukan ketika ada seorang karyawan yang melanggar disiplin, yang sesuai dengan tingkat pelanggaran yang dibuatnya.
- e. Ada tidaknya pengawasan pimpinan
Orang yang paling tepat melaksanakan pengawasan terhadap disiplin ini tentulah atasan langsung para karyawan yang bersangkutan.
- f. Ada tidaknya perhatian kepada para karyawan
Pimpinan yang berhasil memberi perhatian yang besar kepada para karyawan, akan dapat menciptakan disiplin kerja yang baik. seorang pemimpin tidak hanya dekat dalam artian jarak fisik, tetapi juga mempunyai jarak dekat dalam artian batin.
- g. Diciptakan kebiasaan-kebiasaan yang mendukung tengaknya disiplin, antara lain:
 - 1) Saling menghormati bila bertemu di lingkungan kerja.
 - 2) Melontarkan pujian sesuai dengan tempat dan waktunya, sehingga para karyawan akan turut merasa bangga dengan pujian tersebut.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

- 3) Sering mengikutsertakan karyawan dalam pertemuan-pertemuan, apalagi pertemuan yang berkaitan dengan nasib dan pekerjaan karyawan
- 4) Memberitahu bila ingin meninggalkan tempat kepada rekan kerja, dengan menginformasikan kemana dan untuk urusan apa, walaupun kepada bawahan sekalipun.

2.3.5 Prinsip-prinsip Disiplin Kerja

Untuk mengondisikan karyawan perusahaan agar senantiasa bersikap disiplin, maka terdapat beberapa prinsip pendisiplinan (Afandi, 2018), yaitu sebagai berikut:

- a. Pendisiplinan dilakukan secara pribadi.
- b. Pendisiplinan harus bersikap membangun.
- c. Pendisiplinan haruslah dilakukan oleh atasan langsung dengan segera.
- d. Keadilan dalam pendisiplinan haruslah dilakukan.
- e. Pimpinan hendaknya tidak memberikan pendisiplinan pada waktu bawahan sedang absen.

Beberapa prinsip yang menjadi pedoman dalam mengambil tindakan disipliner menurut Bacal dalam (Sinambela, 2017), yaitu:

- a. Mengambil tindakan disipliner harus sesuai dengan hokum setempat dan perjanjian perburuhan yang berlaku.
- b. Mendokumentasikan semua tindakan disipliner secara lengkap, secara mendetail kekurangan yang sebenarnya dalam kinerja, bagaimana hal itu diidentifikasi, bagaimana hal itu dikomunikasikan kepada

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

karyawan yang bersangkutan, dan langkah-langkah yang telah diambil untuk memecahkan masalah itu.

- c. Tindakan disipliner yang diambil hendaknya menggunakan tingkat paksaan dan tekanan terendah yang diperlukan untuk memecahkan masalah kinerja.
- d. Semakin besar tingkat pemaksaan yang digunakan, semakin kecil kemungkinan untuk mencapai *win-win solution* yang konstruktif dan tahan lama.
- e. Semakin kita mampu menggambarkan dengan jelas permasalahan kinerja yang terjadi, semakin mungkin kita dapat memecahkannya bersama karyawan yang bersangkutan, dan semakin besar pula perlindungan hukum yang kita dapatkan bila kita terpaksa mengambil tindakan disipliner yang keras.

Seorang karyawan dianggap melaksanakan prinsip-prinsip disiplin kerja apabila ia melaksanakan hal-hal sebagai berikut menurut Husein dalam **(Hartanto, 2016)**.

- a. Hadir ditempat kerja sebekum waktu mulai kerja.
- b. Bekerja sesuai dengan prosedur maupun aturan kerja dan peraturan perusahaan.
- c. Patuh dan taat kepada saran maupun perintah atasan.
- d. Ruang kerja dan perlengkapan selalu dijaga denan bersih dan rapi.
- e. Menggunakan peralatan kerja dengan efektif dan efisien.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

- f. Menggunakan jam istirahat tepat waktu dan meninggalkan tempat setelah lewat jam kerja.
- g. Tidak pernah menunjukkan sikap malas kerja.
- h. Selama kerja tidak pernah absen atau tidak masuk kerja dengan alasan yang tidak tepat, dan hampir tidak pernah absen karena sakit.

2.4 Rotasi Jabatan

2.4.1 Pengertian Rotasi Jabatan

Rotasi jabatan sebagai perubahan periodik karyawan dari satu tugas ke tugas yang lain dengan tujuan untuk mengurangi kebosanan dan meningkatkan motivasi lewat keanekaragaman kegiatan karyawan (**Robbins & Judge, 2016**).

Rotasi jabatan merupakan kegiatan ketenagakerjaan yang berhubungan dengan proses pemindahan fungsi, tanggung jawab dan status tenaga kerja ke situasi tertentu dengan tujuan agar tenaga kerja yang bersangkutan memperoleh kepuasan kerja yang mendalam dan dapat memberikan prestasi kerja yang semaksimal mungkin kepada perusahaan tempat kerja (**Sastrohadiwiryo, 2013**).

Rotasi jabatan sebagai perubahan tempat atau jabatan karyawan tetapi masih pada ranking yang sama di dalam organisasi itu, istilah-istilah yang sama dengan rotasi jabatan adalah mutasi, pemindahan dan transfer (**M. Hasibuan, 2014**).

Berdasarkan referensi yang telah dikemukakan oleh para pakar, penulis menyimpulkan rotasi jabatan merupakan proses perpindahan yang

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.

dilakukan pada pekerjaan di mana jenis serta tanggung jawab yang ditanggung oleh karyawan akan berbeda, untuk mengurangi tingkat kejenuhan serta menambah pengalaman kerja karyawan.

2.4.2 Dasar-dasar Rotasi Jabatan

Dasar rotasi jabatan dibagi menjadi tiga landasan pelaksanaan menurut (M. Hasibuan, 2014) yaitu:

a. *Merit System*

Merit System yaitu perpindahan jabatan yang didasarkan atas landasan yang bersifat ilmiah, objektif dan hasil prestasi kerjanya. Sistem ini termasuk dasar rotasi jabatan yang baik karena dapat meningkatkan semangat karyawan dan disiplin karyawan sehingga produktivitasnya meningkat.

b. *Seniority System*

Seniority System yaitu perpindahan jabatan yang didasarkan atas landasan masa kerja, usia dan pengalaman kerja dari jabatan yang bersangkutan. Sistem ini tidak objektif karena kecakapan orang yang dipindahkan didasarkan pada senioritas dan belum tentu mampu memangku jabatan yang baru.

c. *Spoil System*

Spoil System yaitu perpindahan jabatan yang didasarkan atas landasan kekeluargaan, sistem ini kurang baik karena didasarkan atas pertimbangan suka atau tidak suka.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

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

2.4.3 Tujuan Rotasi Jabatan

Tujuan rotasi jabatan sebenarnya merupakan salah satu cara mengembangkan kemampuan karyawan melalui proses pelatihan dan pendidikan, karyawan ditugaskan untuk memegang jabatan/pekerjaan yang berbeda yang bertujuan agar karyawan memahami berbagai pelaksanaan tugas dan memperoleh pengetahuan yang lebih luas mengenai berbagai posisi jabatan yang di pindahkan. Adapun tujuan khusus dari pelaksanaan rotasi jabatan menurut **(Wahyudi, 2012)** adalah sebagai berikut:

- a. Menciptakan keseimbangan antara tenaga kerja dengan jabatan yang ada dalam organisasi, sehingga dapat menjamin terjadinya kondisi ketenagakerjaan yang stabil (personal stability).
- b. Membuka kesempatan untuk pengembangan karir.
- c. Tujuan ini dimaksudkan untuk mendorong atau merangsang tenaga kerja agar berupaya menjangkau karir yang lebih tinggi, yang berarti pula bahwa mereka akan berusaha mencurahkan kemampuannya yang ditopang oleh semangat kerja yang tinggi.
- d. Memperluas dan menambah pengetahuan. Memperluas wawasan dan pengetahuan merupakan kebutuhan yang perlu mendapat perhatian dalam satu organisasi.
- e. Menghilangkan kejenuhan terhadap suatu jabatan. Apabila seorang tenaga kerja terus menerus dari tahun ke tahun memegang jabatan yang sama, maka akan menimbulkan kebosanan dan kejenuhan yang akibatnya sangat berbahaya.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

- f. Memberikan imbalan terhadap prestasi kerja. Suatu rotasi jabatan dapat dipergunakan untuk memberikan imbalan sebagai penghargaan kepada tenaga kerja yang berprestasi.
- g. Membuka kesempatan terjadinya persaingan dalam meningkatkan prestasi kerja.
- h. Sebagai pelaksanaan sanksi terhadap pelanggaran.

Tujuan dari rotasi jabatan menurut (M. Hasibuan, 2014) adalah sebagai berikut :

- a. Meningkatkan produktivitas kerja karyawan.
- b. Menciptakan keseimbangan antara tenaga kerja dengan komposisi pekerjaan atau jabatan.
- c. Memperluas atau menambah pengetahuan karyawan.
- d. Menghilangkan rasa jenuh atau bosan karyawan dalam bekerja terhadap pekerjaannya.
- e. Memberikan perangsang agar karyawan mau berupaya meningkatkan karier yang lebih tinggi.
- f. Untuk pelaksanaan sanksi atau hukuman atas pelanggaran-pelanggaran yan dilakukan karyawan.
- g. Untuk memberikan pengakuan atau imbalan terhadap prestasinya.
- h. Sebagai alat pendorong agar spirit kerja meningkat melalui persaingan terbuka.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

2.4.4 Indikator Rotasi Jabatan

Indikator rotasi menurut (Edwan, 2013) ada beberapa, yaitu sebagai berikut:

a. Pengalaman

Pengalaman dapat dijadikan tolak ukur dilakukannya rotasi kerja, karena pengalaman karyawan akan mempengaruhi dengan hasil kerja karyawan. Apabila karyawan tidak memiliki pengalaman, maka karyawan tersebut akan diragukan kemampuannya ketika diberikan pekerjaan yang baru.

b. Pengetahuan

Tolak ukur lain untuk dilakukan rotasi kerja yaitu dengan melihat pengetahuan karyawan. Semakin rendahnya pengetahuan karyawan akan membuat perusahaan atau organisasi mencarikan cara untuk mengatasi hal tersebut, salah satu cara ialah dengan rotasi kerja.

c. Kebutuhan

Rotasi kerja dilihat berdasarkan tingkat kebutuhan karyawan dikarenakan untuk menutupi kekosongan jabatan yang tiba-tiba karyawan mengundurkan diri, maka organisasi berhak untuk merotasi karyawannya.

d. Prestasi kerja

Prestasi kerja merupakan salah satu poin utama layak tidaknya rotasi kerja. Apabila karyawan memiliki prestasi kerja yang kurang baik, maka karyawan tersebut akan diragukan oleh organisasi untuk

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

melakukan pekerjaan. Sehingga karyawan tersebut akan ditempatkan sesuai posisi yang tepat sesuai dengan karyawan tersebut.

e. Tanggung jawab

Tanggung jawab juga merupakan salah satu point utama dikarenakan apabila karyawan tidak mempunyai rasa tanggung jawab yang baik, maka karyawan tersebut akan diragukan kemampuannya ketika menduduki jabatannya yang baru.

Indikator rotasi kerja menurut (**Afandi, 2018**) adalah sebagai berikut:

a. Kemampuan karyawan

Kemampuan didefinisikan sebagai kapasitas seseorang di dalam mengerjakan berbagai macam tugas dalam pekerjaannya.

b. Pengetahuan karyawan

Pengetahuan adalah suatu jenis kemampuan yang dimiliki karyawan yang didapatkan dari proses belajar serta bisa juga dari pengalaman.

c. Kejenuhan karyawan

Kejenuhan kerja merupakan suatu bentuk kelelahan yang disebabkan karena seseorang bekerja terlalu intens, berdedikasi dan berkomitmen, bekerja terlalu banyak dan terlalu lama, serta memandang kebutuhan dan keinginan mereka sebagai hal yang kedua.

Berdasarkan pendapat para ahli diatas, maka dapat disimpulkan bahwa yang menjadi indikator untuk variabel rotasi kerja 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.

penelitian ini adalah tingkat kejenuhan kerja, kebutuhan, tambahan pengetahuan, keterampilan dan tanggung jawab.

2.4.5 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Rotasi Kerja

Pada Rotasi kerja karyawan, manajer sumber daya manusia harus dapat mengatur karyawan sesuai dengan karakteristik dan kualifikasi yang dibutuhkan karyawan. Menurut (Afandi, 2018) faktor-faktor yang mempengaruhi rotasi kerja antara lain:

a. Pengetahuan

Pengetahuan merupakan dasar bagi setiap karyawan untuk mengubah perilakunya dalam membuat atau mengambil suatu tindakan, Meningkatkan pengetahuan karyawan maka semakin mudah karyawan memilih untuk mengganti sesuai dengan tugasnya. Karena itu pengetahuan strategis adalah salah satu syarat penting bagi kemajuan kewajiban karyawan.

b. Keterampilan

Baik fisik maupun non fisik merupakan kebutuhan seseorang yang diperlukan untuk pekerjaan baru. Keterampilan fisik yang diperlukan untuk pekerjaan fisik, misalnya menggunakan mesin komputer, mesin produksi dan sebagainya. Keterampilan non fisik diperlukan untuk mendapatkan sesuatu yang sudah jadi.

c. Pendidikan

Pendidikan adalah salah satu faktor yang membentuk kehidupan manusia yang pernah diterima, baik di lembaga pendidikan yang

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.

bersifat formal maupun informal. Semakin tinggi pendidikan yang pernah diterima orang, maka akan semakin meningkatkan pemahaman dan kemampuannya.

d. Kepercayaan

Kepercayaan karyawan menentukan sikap dalam menggunakan pengetahuan dan keterampilan untuk mengerjakan sesuatu. Dengan kata lain, sebagian relatif sulit untuk dirubah. Jadi jika ingin melatih karyawan yang ingin diketahui dahulu ialah kepercayaan yang dimiliki karyawan.

e. Kemampuan

Merupakan kemampuan individu untuk mengerjakan berbagai tugas dalam suatu pekerjaan. Seluruh kemampuan pada individu pada hakikatnya tersusun dari dua perangkat faktor, yaitu kemampuan intelektual dan kemampuan fisik. Kemampuan intelektual adalah kebutuhan yang diperlukan untuk kegiatan mental.

f. Lingkungan

Lingkungan organisasi seperti keteladanan kepemimpinan dan model kepemimpinan serta masa depan organisasi yang didukung akan menentukan pada derajat dan kualifikasi perubahan motivasi karyawan. Keberhasilan perusahaan sangat ditentukan oleh apa yang biasa diberikan perusahaan kepada karyawannya. Semakin tinggi jumlah insentif yang diberikan maka semakin efektif perubahan pada karyawan.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

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

g. Pengalaman Jabatan

Pengalaman kepemimpinan menjadi faktor pertimbangan, pertimbangan yang diajukan untuk calon pejabat struktural yang diprioritaskan untuk diangkat dalam jabatan-jabatan struktural yang terkait dengan karyawan yang memiliki pengalaman lebih banyak dan memiliki koleksi kepemimpinan dengan koleksi yang akan di isi.

h. Tujuan perusahaan

Tujuan perusahaan ditentukan oleh kepercayaan kolektif dari para pimpinan perusahaan dan ini menciptakan Lingkungan tertentu.

2.5 Pengaruh Antar Variabel

2.5.1 Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas kerja

Produktivitas kerja karyawan sangat dipengaruhi oleh disiplin kerja karyawan. Disiplin kerja karyawan yang profesional adalah sebuah rute kunci menuju jalan keberhasilan dan ketercapaian target produktivitas yang diharapkan oleh perusahaan. Seperti yang diungkapkan (**Yuniarsih & Suwanto, 2013**) bahwa faktor-faktor yang berpengaruh terhadap produktivitas kerja dapat digolongkan menjadi dua golongan yaitu faktor internal dan faktor eksternal.

Faktor internal meliputi: Komitmen kuat terhadap visi dan misi institusional, Struktur dan desain pekerjaan, motivasi, disiplin, dan etos kerja yang mendukung ketercapaian target, dukungan sumber daya yang bisa digunakan untuk menunjang kelancaran pelaksanaan tugas, kebijakan perusahaan yang bisa merangsang kreativitas dan inovasi, perlakuan

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.

menyenangkan yang bisa diberikan oleh pimpinan dan/atau rekan kerja, praktik manajemen yang diterapkan oleh pimpinan, lingkungan kerja yang ergonomis, kesesuaian antara tugas yang diemban dengan latar belakang pendidikan, pengalaman, minat, keahlian, dan keterampilan yang dikuasai, dan komunikasi inter dan antar individu dalam membangun kerja sama.

Dan faktor eksternal meliputi: Peraturan perundangan, kebijakan pemerintah, dan situasi politis, kemitraan yang dikembangkan, kultur dan *mindset* lingkungan disekitar perusahaan, dukungan masyarakat dan *stakeholders* secara keseluruhan, tingkat persaingan, dan dampak globalisasi.

Dari pendapat diatas mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja penulis dapat menyimpulkan bahwa adanya hubungan antara disiplin kerja terhadap produktivitas kerja, semakin disiplin seseorang dalam bekerja dapat meningkatkan produktivitas kerja, semakin rendah disiplin seseorang dalam bekerja, maka semakin rendah produktivitas.

2.5.2 Pengaruh Rotasi Jabatan Terhadap Produktivitas Kerja

Rotasi jabatan sebagai perubahan periodik karyawan dari satu tugas ke tugas yang lainnya dengan tujuan untuk mengurangi kebosanan dan meningkatkan motivasi lewat keanekaragaman kegiatan (**Robbins & Judge, 2016**). Hal ini berarti perpindahan karyawan dengan tingkat level yang masih sama berpengaruh terhadap produktivitas karyawan. Jika karyawan puas dengan rotasi yang dilakukan maka rotasi yang dilakukan oleh

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.

perusahaan berhasil atau sukses sesuai keinginan perusahaan dan akan membuat produktivitas kerja karyawan meningkat, begitu pula sebaliknya.

2.6 Pandangan Islam Terkait Variabel Yang Diteliti

2.6.1 Produktivitas Dalam Perspektif Islam

Produktivitas, secara terminologi sangat erat kaitannya bekerja. Jadi, bisa simpulkan bahwa produktivitas dalam Islam, khususnya yang dibahas didalam Al qur'an merupakan sesuatu konsep yang sangat penting. Adapun ayat-ayat yang membahas mengenai produktivitas yaitu firman Allah dalam Al-qur'an Q.S An-Nisa' ayat 95:

لَا يَسْتَوِي الْقَاعِدُونَ مِنَ الْمُؤْمِنِينَ غَيْرُ أُولَى الضَّرَرِ وَالْمُجَاهِدُونَ فِي سَبِيلِ اللَّهِ بِأَمْوَالِهِمْ وَأَنْفُسِهِمْ
فَضَّلَ اللَّهُ الْمُجَاهِدِينَ بِأَمْوَالِهِمْ وَأَنْفُسِهِمْ عَلَى الْقَاعِدِينَ دَرَجَةً وَكُلًّا وَعَدَ اللَّهُ الْحُسْنَىٰ وَفَضَّلَ اللَّهُ
الْمُجَاهِدِينَ عَلَى الْقَاعِدِينَ أَجْرًا عَظِيمًا

Artinya : "Tidaklah sama antara orang beriman yang duduk (yang tidak turut berperang) tanpa mempunyai uzur (halangan) dengan orang yang berjihad di jalan Allah dengan harta dan jiwanya. Allah melebihkan derajat orang-orang yang berjihad dengan harta dan jiwanya atas orang-orang yang duduk (tidak ikut berperang tanpa halangan). Kepada masing-masing, Allah menjanjikan (pahala) yang baik (surga) dan Allah melebihkan orang-orang yang berjihad atas orang yang duduk dengan pahala yang besar". (Al-Quran surat An-Nisa, ayat 95)

Kata kunci dari ayat diatas, terkait produktivitas kerja adalah kata "berjihad". Akan tetapi, ayat tersebut harus dipahami secara konseptual bukan secara kontekstual. Seandainya kita memahami ayat tersebut secara kontekstual, kata "berjihad" dalam ayat tersebut cenderung dekat dengan kata "berperang", atau dengan kata lain bahwa jihad itu diartikan perang secara fisik. Akan berbeda seandainya kita memahami ayat tersebut secara

konseptual karena kata ‘berjihad’ dalam ayat tersebut akan mempunyai makna yang lebih luas dan mendalam. Secara konseptual, kata “berjihad” dalam ayat tersebut dapat diartikan “bekerja”. Makna bekerja disini bukan dalam arti bekerja saat terjadi peperangan, tetapi bekerja dalam arti yang sangat luas, sebagai contoh misalnya; bekerja untuk mencari nafkah bagi keluarga.

Dengan catatan, bahwa proses bekerja yang dilakukan diridhoi oleh Allah SWT (halal hukumnya). Islam melarang menyia-nyiakan apapun bahkan menuntut untuk memanfaatkan apa saja menjadi sesuatu yang lebih baik. firman Allah dalam Al- Qur’an Surat Al-Asr 1-2 :

وَالْعَصْرِ ۝
إِنَّ الْإِنْسَانَ لِفِي خُسْرٍ ۝٢

Artinya : ” *Demi masa, sungguh, manusia berada dalam kerugian*”. (Al-Quran surat Al-Asr, ayat 1-2)

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

Kelayakan produktivitas tercermin pada besarnya produksi, kualitas produk, efektivitas dan efisiensi serta realisasi kepuasan para pekerja pada tingkat maksimal. Oleh karena itu, sebaiknya masyarakat diarahkan pada

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

Hak Cipta 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.

perkembangan kepribadian yang produktif sehingga kelayakan produksi dapat tercapai. Kelayakan produksi sangat tergantung pada profesionalisme kerja individu. Professionalisme tidak tergantung hanya pada keahlian dan keterampilan kerja individu atau situasi kerja yang kondusif tetapi juga pada faktor-faktor psikis. Misalnya, minat individu terhadap pekerjaan dan rasa terlibat dengan profesi dan lembaga. Hal itu tergantung pada pemahaman individu terhadap nilai kerja, urgensi dan peranannya dalam produksi dan hubungannya dengan strategi umum produksi.

2.6.2 Disiplin Kerja Dalam Perspektif Islam

Pada dasarnya kedisiplinan juga harus diterapkan dalam bekerja. Disiplin adalah kepatuhan untuk menghormati dan melaksanakan suatu sistem yang mengharuskan orang untuk tunduk kepada keputusan, perintah dan peraturan yang berlaku. Dengan kata lain, disiplin adalah sikap mentaati peraturan dan ketentuan yang telah ditetapkan tanpa pamrih. Dalam ajaran Islam banyak ayat Al Qur'an dan Hadist yang memerintahkan disiplin dalam arti ketatan pada peraturan yang telah ditetapkan antara lain surat An Nisa ayat 59 yaitu yang berbunyi :

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

Artinya : “Wahai orang-orang yang beriman, Taatilah Allah dan taatilah Rasul (Muhammad), dan Ulil Amri (pemegang kekuasaan) di antara kamu. Kemudian, jika kamu berbeda pendapat tentang sesuatu, maka kembalikanlah kepada Allah (Al-Qur'an) dan Rasul (sunnahnya), jika kamu beriman kepada Allah dan hari kemudian. Yang demikian itu lebih utama (bagimu) dan lebih baik akibatnya”. (Al-Quran surat An-Nisa, ayat 59)

Dalam Al-Quran pada surat Al-Asr ayat 3 juga dijelaskan tentang disiplin kerja, adapun bunyinya yaitu:

إِلَّا الَّذِينَ آمَنُوا وَعَمِلُوا الصَّالِحَاتِ وَتَوَاصَوْا بِالْحَقِّ وَتَوَاصَوْا بِالصَّبْرِ

Artinya : “kecuali orang-orang yang beriman dan mengerjakan kebajikan serta saling menasihati untuk kebenaran dan saling menasihati untuk kesabaran”. (Al-Quran surat Al-Asr, ayat 3)

Berdasarkan ayat tersebut di atas ulama membagi ajaran agama kepada dua sisi, yakni pengetahuan dan pengamalan. Akidah yang wajib diimani merupakan sisi pengetahuan, sedangkan syariat merupakan sisi pengamalan. atas dasar ini, para ulama memahami *alladziina amanu* dalam arti orang-orang yang memiliki pengetahuan menyangkut kebenaran (Shihab & Al-Misbah, 2002).

Puncak kebenaran adalah pengetahuan tentang ajaran agama yang bersumber dari Allah swt. Kalau demikian sifat pertama yang dapat menyelamatkan seseorang dari kerugian adalah pengetahuan tentang kebenaran. lebih lanjut dijelaskan kata Amal yang biasa diterjemahkan dengan “pekerjaan” digunakan dalam ayat ini untuk menggambarkan penggunaan daya manusia seperti daya fikir, fisik, kalbu dan daya hidup yang dilakukan dengan sadar oleh manusia. Oleh karena itu, “amal saleh” dalam ayat ini adalah pekerjaan yang apabila dilakukan maka akan terhenti suatu mudharat atau kerusakan, ataukah dengan dikerjakannya diperoleh manfaat dan kesesuaian. Dengan demikian amal saleh yang dimaksud pada ayat ini adalah segala perbuatan yang berguna bagi pribadi, keluarga, kelompok dan manusia secara keseluruhan (Shihab & Al-Misbah, 2002).

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.

Olehnya itu, disiplin dalam bekerja menjadi suatu yang sangat penting dalam Islam, karena dengan disiplin kerja dapat mengantarkan suatu organisasi keluar dari keterpurukan atau kegagalan, menuju kepada keberhasilan dan kesuksesan sehingga kelak dapat bermanfaat dalam hidup dan kehidupan manusia.

2.6.3 Rotasi Jabatan Dalam Perspektif Islam

Rotasi kerja merupakan perpindahan pegawai dari satu bidang ke bidang lain dengan tingkatan dan tanggung jawab yang sama tanpa ada perubahan gaji. Allah berfirman Qs. An Nisa 100:

وَمَنْ يُهَاجِرْ فِي سَبِيلِ اللَّهِ يَجِدْ فِي الْأَرْضِ مُرَءِمًا كَثِيرًا وَسَعَةً وَمَنْ يَخْرُجْ مِنْ بَيْتِهِ مُهَاجِرًا إِلَى اللَّهِ وَرَسُولِهِ ثُمَّ يُدْرِكْهُ الْمَوْتُ فَقَدْ وَقَعَ أَجْرُهُ عَلَى اللَّهِ وَكَانَ اللَّهُ غَفُورًا رَحِيمًا

Artinya : *“Dan barangsiapa berhijrah di jalan Allah, niscaya mereka akan mendapatkan di bumi ini tempat hijrah yang luas dan (rezeki) yang banyak. Barangsiapa keluar dari rumahnya dengan maksud berhijrah karena Allah dan Rasul-Nya, kemudian kematian menimpanya (sebelum sampai ke tempat yang dituju), maka sungguh, pahalanya telah ditetapkan di sisi Allah. Dan Allah Maha Pengampun, Maha Penyayang”*. (Al-Quran surat An-Nisa, ayat 100)

Dari ayat di atas dapat di simpulkan bahwa rotasi kerja dapat di artikan dengan hijrah, akan tetapi hijrah yang dimaksudkan dalam rotasi kerja adalah perpindahan devisi untuk hal yang baik bukan hal yang buruk. Karena tujuan rotasi kerja adalah untuk mengembangkan kemampuan yang dimiliki karyawan.

Dalam sebuah HR. Bukhari diterangkan bahwa rotasi kerja sangat penting bagi organisasi sebagai berikut :

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

Artinya : “Jika suatu urusan ditempatkan kepada seorang yang bukan ahlinya (tidak memiliki kompetensi, keahlian, keserasian, dan efektifitas) maka tunggulah kehancurannya”. (HR. Bukhari)

Dari hadist ini dapat dijelaskan bahwa dalam penempatan posisi kerja harus disesuaikan dengan keahlian karyawan supaya bisa mencapai tujuan organisasi (**Departemen Agama RI**).

2.7 Penelitian Terdahulu

Tabel 2. 1 Penelitian Terdahulu

No	Judul Penelitian	Variabel	Hasil Penelitian	Perbedaan dan Persamaan
1	Peran Turnover, Rotasi Kerja dan Efektivitas terhadap Produktivitas Karyawan (Putra & Silfiana, 2022)	X1: Turnover X2: Rotasi Kerja X3: Efektivitas Y: Produktivitas	Turnover berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Karyawan PT Posco ICT Indonesia, Rotasi Kerja, Rotasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas karyawan PT Posco ICT Indonesia, dan Efektivitas tidak berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap Produktivitas Karyawan PT Posco ICT Indonesia.	Perbedaan penelitian terdahulu dengan yang penulis lakukan dapat dilihat dari variabel X dan objek penelitian, variabel X penelitian terdahulu Turnover, Rotasi Kerja dan Efektivitas sedangkan penulis Disiplin Kerja dan Rotasi Jabatan. Objek penelitian terdahulu PT Posco ICT Indonesia sedangkan penulis PT Graha Permata Hijau Kecamatan Bonai Darussalam Kabupaten Rokan Hulu. Persamaan: Persamaan penelitian terdahulu dengan yang penulis lakukan adalah menggunakan metode kuantitatif dan dilakukan di PT.
2	Pengaruh Disiplin Kerja Karyawan terhadap Produktivitas	X1: Disiplin Kerja Y: Produktivitas	Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Produktivitas karyawan PT Sahabat	Perbedaan: Perbedaan penelitian terdahulu dengan yang penulis lakukan dapat

No	Judul Penelitian	Variabel	Hasil Penelitian	Perbedaan dan Persamaan
1.	Karyawan PT Sahabat Unggul Internasional (Siagian, 2021)		Unggul Internasional	<p>dilihat dari variabel X dan objek penelitian, variabel X penelitian terdahulu Disiplin Kerja sedangkan penulis Disiplin Kerja dan Rotasi Jabatan. Objek penelitian terdahulu PT Sahabat Unggul Internasional sedangkan penulis PT Graha Permata Hijau Kecamatan Bonai Darussalam Kabupaten Rokan Hulu.</p> <p>Persamaan: Persamaan penelitian terdahulu dengan yang penulis lakukan adalah menggunakan metode kuantitatif dan dilakukan di PT.</p>
3	Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Produktivitas Karyawan pada PT Awfa Smart Media Palembang (Winarsih et al., 2020)	X1: Disiplin Kerja X2: Motivasi Kerja Y: Produktivitas	Disiplin Kerja berpengaruh positif signifikan terhadap Produktivitas karyawan pada PT Awfa Smart Media Palembang dan Motivasi Kerja berpengaruh positif signifikan terhadap Produktivitas Karyawan pada PT Awfa Smart Media Palembang.	<p>Perbedaan: Perbedaan penelitian terdahulu dengan yang penulis lakukan dapat dilihat dari variabel X dan objek penelitian, variabel X penelitian terdahulu Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja sedangkan penulis Disiplin Kerja dan Rotasi Jabatan. Objek penelitian terdahulu pada PT Awfa Smart Media Palembang sedangkan penulis PT Graha Permata Hijau Kecamatan Bonai Darussalam Kabupaten Rokan Hulu.</p> <p>Persamaan:</p>

- 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.

No	Judul Penelitian	Variabel	Hasil Penelitian	Perbedaan dan Persamaan
4	Pengaruh Rotasi Jabatan, Disiplin Kerja dan Beban Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Ariani et al., 2020)	X1: Rotasi Jabatan X2: Disiplin Kerja X3: Beban Kerja Y: Produktivitas Kerja	Rotasi Jabatan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT Buana Cipta Propertindo, Disiplin Kerja positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT Buana Cipta Propertindo, dan Beban Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT Buana Cipta Propertindo.	<p>Persamaan penelitian terdahulu dengan yang penulis lakukan adalah menggunakan metode kuantitatif dan dilakukan di PT.</p> <p>Perbedaan: Perbedaan penelitian terdahulu dengan yang penulis lakukan dapat dilihat dari variabel X dan objek penelitian, variabel X penelitian terdahulu Rotasi Jabatan, Disiplin Kerja dan Beban Kerja sedangkan penulis Disiplin Kerja dan Rotasi Jabatan. Objek penelitian terdahulu pada PT Buana Cipta Propertindo sedangkan penulis PT Graha Permata Hijau Kecamatan Bonai Darussalam Kabupaten Rokan Hulu.</p> <p>Persamaan: Persamaan penelitian terdahulu dengan yang penulis lakukan adalah menggunakan metode kuantitatif dan dilakukan di PT.</p>
5	Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT Perkebunan Nusantara IV (Persero) Unit Usaha Pabatu (Andini et al., 2019)	XI: Disiplin Kerja Y: Produktivitas Kerja	Disiplin Kerja Berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT Perkebunan Nusantara IV (Persero) Unit Usaha Pabatu	<p>Perbedaan: Perbedaan penelitian terdahulu dengan yang penulis lakukan dapat dilihat dari variabel X dan objek penelitian, variabel X penelitian terdahulu Disiplin Kerja sedangkan penulis</p>

No	Judul Penelitian	Variabel	Hasil Penelitian	Perbedaan dan Persamaan
Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang				<p>Disiplin Kerja dan Rotasi Jabatan. Objek penelitian terdahulu PT Perkebunan Nusantara IV (Persero) Unit Usaha Pabatu sedangkan penulis PT Graha Permata Hijau Kecamatan Bonai Darussalam Kabupaten Rokan Hulu.</p> <p>Persamaan: Persamaan penelitian terdahulu dengan yang penulis lakukan adalah menggunakan metode kuantitatif dan objek di Persero.</p>
6	Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Etos Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi di PT Inko Java Semarang (Saleh & Utomo, 2018)	X1: Disiplin Kerja X2: Motivasi Kerja X3: Etos Kerja X4: Lingkungan Kerja Y: Produktivitas Kerja	Disiplin Kerja berpengaruh positif tidak signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi di PT Inko Java Semarang, Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi di PT Inko Java Semarang, Etos Kerja berpengaruh positif tidak signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi di PT Inko Java Semarang, dan Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap	Perbedaan: Perbedaan penelitian terdahulu dengan yang penulis lakukan dapat dilihat dari variabel X dan objek penelitian, variabel X penelitian terdahulu Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Etos Kerja dan Lingkungan Kerja sedangkan penulis Disiplin Kerja dan Rotasi Jabatan. Objek penelitian terdahulu Karyawan Bagian Produksi di PT Inko Java Semarang sedangkan penulis PT Graha Permata Hijau Kecamatan Bonai Darussalam Kabupaten Rokan Hulu. <p>Persamaan: Persamaan penelitian</p>

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

No	Judul Penelitian	Variabel	Hasil Penelitian	Perbedaan dan Persamaan
8	Pengaruh Rotasi Jabatan, Disiplin Kerja dan Beban Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan di Harmoni Hotel Batam (R. Hasibuan, 2018)	X1: Rotasi Jabatan X2: Disiplin Kerja X3: Beban Kerja Y: Produktivitas Kerja	Rotasi Jabatan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan di Harmoni Hotel Batam, Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan di	Perbedaan: Perbedaan penelitian terdahulu dengan yang penulis lakukan dapat dilihat dari variabel X dan objek penelitian, variabel X penelitian terdahulu Rotasi Jabatan, Disiplin Kerja sedangkan penulis Disiplin Kerja dan
	Pengaruh Disiplin Kerja dan Fasilitas Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan MNCTV Bagian Produksi (Sayoto & Winarto, 2018)	X1: Disiplin Kerja X2: Fasilitas Kerja Y: Produktivitas Kerja	Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan MNCTV Bagian Produksi, dan Fasilitas Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan MNCTV Bagian Produksi.	Perbedaan: Perbedaan penelitian terdahulu dengan yang penulis lakukan adalah menggunakan metode kuantitatif dan objek di PT 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 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:
- 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.

No	Judul Penelitian	Variabel	Hasil Penelitian	Perbedaan dan Persamaan
			Harmoni Hotel Batam.	<p>Rotasi Jabatan. Objek penelitian terdahulu Harmoni Hotel Batam sedangkan penulis PT Graha Permata Hijau Kecamatan Bonai Darussalam Kabupaten Rokan Hulu.</p> <p>Persamaan: Persamaan penelitian terdahulu dengan yang penulis lakukan adalah menggunakan metode kuantitatif.</p>
9	Pengaruh Rotasi Jabatan terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Dinas Pendapatan Kabupaten Kutai Timur (Jain, 2017)	X: Rotasi Jabatan Y: Produktivitas Kerja	Rotasi Jabatan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Dinas Pendapatan Kabupaten Kutai Timur.	<p>Perbedaan: Perbedaan penelitian terdahulu dengan yang penulis lakukan dapat dilihat dari variabel X dan objek penelitian, variabel X penelitian terdahulu Rotasi Jabatan sedangkan penulis Disiplin Kerja dan Rotasi Jabatan. Objek penelitian terdahulu Dinas Pendapatan Kabupaten Kutai Timur sedangkan penulis PT Graha Permata Hijau Kecamatan Bonai Darussalam Kabupaten Rokan Hulu.</p> <p>Persamaan: Persamaan penelitian terdahulu dengan yang penulis lakukan adalah menggunakan metode kuantitatif.</p>
10	Pengaruh Rotasi Jabatan terhadap	X: Rotasi Jabatan	Rotasi Jabatan berpengaruh positif da	Perbedaan: Perbedaan penelitian

No	Judul Penelitian	Variabel	Hasil Penelitian	Perbedaan dan Persamaan
	Produktivitas Kerja Karyawan di Bank BRI Syariah KCP Kopo Bandung (Saefudin, 2015)	Y: Produktivitas Kerja	signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan di Bank BRI Syariah KCP Kopo Bandung.	terdahulu dengan yang penulis lakukan dapat dilihat dari variabel X dan objek penelitian, variabel X penelitian terdahulu Rotasi Jabatan. Objek penelitian terdahulu Bank BRI Syariah KCP Kopo Bandung sedangkan penulis PT Graha Permata Hijau Kecamatan Bonai Darussalam Kabupaten Rokan Hulu. Persamaan: Persamaan penelitian terdahulu dengan yang penulis lakukan adalah menggunakan metode kuantitatif.

- 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.

2.8 Kerangka Pemikiran

Penelitian ini menggunakan variabel (X1) Disiplin Kerja, (X2) Rotasi Jabatan, dan (Y) Produktivitas Kerja. Dari beberapa penjelasan yang telah dikemukakan di atas, maka dapat digambarkan bahwa Disiplin kerja dan Rotasi Jabatan sangat berpengaruh terhadap produktivitas Kerja PT Graha Permata Hijau Kecamatan Bonai Darussalam Kabupaten Rokan Hulu.

Seperti yang diungkapkan oleh **(Yuniarsih & Suwanto, 2013)** bahwa faktor-faktor yang berpengaruh terhadap produktivitas kerja dapat digolongkan menjadi dua golongan yaitu faktor internal dan faktor eksternal. Faktor internal meliputi: Komitmen kuat terhadap visi dan misi institusional, Struktur dan desain pekerjaan, motivasi, disiplin, dan etos kerja yang mendukung ketercapaian target, dukungan sumber daya yang bisa digunakan untuk menunjang kelancaran pelaksanaan tugas, kebijakan perusahaan yang bisa merangsang kreativitas dan inovasi, perlakuan menyenangkan yang bisa diberikan oleh pimpinan dan/atau rekan kerja, praktik manajemen yang diterapkan oleh pimpinan, lingkungan kerja yang ergonomis, kesesuaian antara tugas yang diemban dengan latar belakang pendidikan, pengalaman, minat, keahlian, dan keterampilan yang dikuasai, dan komunikasi inter dan antar individu dalam membangun kerja sama.

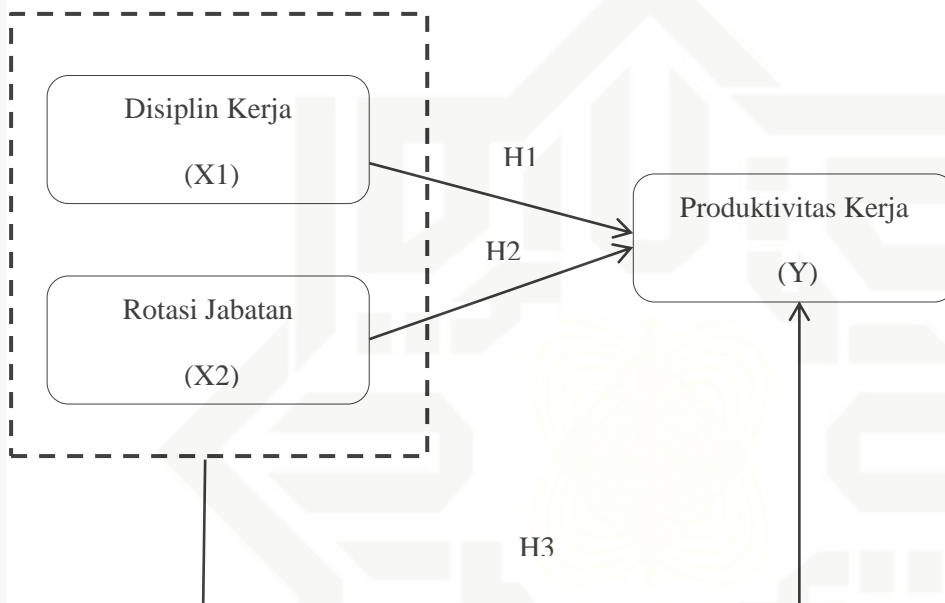
Seperti yang di kemukakan oleh **(Sutrisno, 2016)** ada beberapa indikator Produktivitas Kerja yaitu: kemampuan, meningkatkan hasil yang dicapai, semangat kerja, pengembangan diri (rotasi jabatan), mutu, dan efisiensi.

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 demikian, maka dapat dibuat sebuah gambar kerangka berpikir sebagai berikut:

Gambar 2. 1 Kerangka Pemikiran Pengaruh Disiplin Kerja (X1) dan Rotasi Jabatan (X2) terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Y) Pada PT. Graha Permata Hijau Kecamatan Bonai Darussalam Kabupaten Rokan Hulu



Sumber: Yuniarsih & Suwanto, (2013) dan Sutrisno, (2016)

Keterangan :

- > : Pengaruh secara parsial
- - - - -> : Pengaruh secara simultan

2.9 Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian. Hipotesis juga dapat dinyatakan sebagai jawaban teoritis terhadap rumusan masalah penelitian, belum jawaban yang empiris (Sugiyono, 2017).

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

1. Pengaruh disiplin kerja terhadap produktivitas

Disiplin merupakan suatu proses yang dapat menumbuhkan perasaan seseorang untuk mempertahankan dan meningkatkan tujuan organisasi secara objektif, melalui kepatuhannya menjalankan peraturan organisasi. Disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan karyawan menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku (Sinambela, 2019). Karyawan yang memiliki disiplin kerja yang baik akan mampu melaksanakan dan menyelesaikan pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya dengan efektif dan efisien. Karyawan yang memiliki disiplin kerja yang tinggi juga tidak akan menunda-nunda pekerjaan dan selalu berusaha menyelesaikan pekerjaannya tepat waktu meskipun tidak ada pengawasan langsung dari atasan sehingga produktivitasnya bisa terjaga.

Beberapa hasil penelitian mengungkapkan bahwa faktor disiplin kerja berperan besar pada peningkatan produktivitas kerja. Penelitian yang dilakukan oleh (Hindriari, 2018) menyatakan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Disiplin kerja yang tinggi akan meningkatkan produktivitas kerja karyawan dalam perusahaan tempat dia bekerja.

Begitu pula dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh (Winarsih et al., 2020) menyatakan disiplin kerja berpengaruh positif signifikan terhadap produktivitas karyawan.

Berdasarkan uraian diatas maka dapat diperoleh hipotesis yaitu:

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

H1 :Diduga disiplin kerja berpengaruh secara parsial terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Graha Permata Hijau Kecamatan Bonai Darussalam Kabupaten Rokan Hulu.

2. Pengaruh rotasi jabatan terhadap produktivitas

Rotasi Jabatan adalah perubahan tempat atau jabatan karyawan tetapi masih pada ranking yang sama di dalam organisasi itu, istilah-istilah yang sama dengan Rotasi Jabatan adalah mutasi, pemindahan dan transfer (**M. Hasibuan, 2014**). Rotasi kerja yaitu berpindahan pekerjaan seorang pada perusahaan yang memiliki tingkatan atau jabatan yang sama pada posisi awal sebelum mengalami perpindahan pekerjaan. Rotasi kerja dilakukan agar mengurangi kejenuhan karyawan atau pekerja dalam keseharian pekerjaannya. Rotasi jabatan memiliki manfaat atau tujuan lainnya yaitu agar karyawan mampu menguasai serta mendalami pekerjaan yang lain dibidang yang berbeda dalam organisasi.

Beberapa hasil penelitian mengungkapkan bahwa faktor rotasi jabatan berperan besar pada peningkatan produktivitas kerja. Penelitian yang dilakukan oleh (**Putra & Silfiana, 2022**) menyatakan bahwa rotasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Begitu pula dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh (**Jain, 2017**) dijelaskan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara rotasi jabatan terhadap produktivitas kerja. Jadi dapat disimpulkan bahwa semakin baik penerapan atau pelaksanaan rotasi jabatan di 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.

maka akan semakin baik pula produktivitas kerja karyawan di perusahaan tersebut.

Berdasarkan uraian diatas maka dapat diperoleh hipotesis yaitu:

H2 :Diduga rotasi jabatan berpengaruh secara parsial terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Graha Permata Hijau Kecamatan Bonai Darussalam Kabupaten Rokan Hulu.

3. Pengaruh disiplin kerja dan rotasi jabatan terhadap produktivitas

Produktivitas secara umum diartikan sebagai hubungan antara keluaran (barang-barang atau jasa) dengan masukan (tenaga kerja, bahan atau uang) (Sutrisno, 2016). Produktivitas adalah ukuran efisiensi produktif. Suatu perbandingan antara hasil keluaran dan masukan. Masukan sering dibatasi dengan tenaga kerja, sedangkan keluaran diukur dalam ke satuan fisik, bentuk, dan nilai.

Hasil penelitian mengungkapkan bahwa faktor disiplin kerja dan rotasi jabatan berperan besar pada peningkatan produktivitas kerja yaitu penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Ariani et al., 2020) yang menyatakan bahwa disiplin kerja dan rotasi jabatan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Jadi dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja yang tinggi dan rotasi jabatan yang tepat akan menghasilkan produktivitas kerja karyawan yang tinggi dan baik.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

Berdasarkan uraian diatas maka dapat diperoleh hipotesis yaitu:

H3 :Diduga disiplin kerja dan rotasi jabatan berpengaruh secara simultan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Graha Permata Hijau Kecamatan Bonai Darussalam Kabupaten Rokan Hulu.

2.10 Konsep Operasional Variabel Penelitian

Definisi operasional dalam penelitian ini adalah variabel bebas (X) merupakan yang tidak terpengaruh dengan variabel lain, variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah Disiplin Kerja (X1) dan Rotasi Jabatan (X2). Sedangkan variabel terikat (Y) merupakan variabel yang dipengaruhi oleh variabel lain, variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah Produktivitas Kerja Karyawan (Sugiyono, 2017). Adapun tabel tentang konsep operasional dalam penelitian ini dapat dilihat dibawah ini.

Tabel 2. 2 Definisi Konsep Operasional Variabel Penelitian

No	Variabel	Definisi	Indikator	Skala
1	Produktivitas Kerja (Y)	Produktivitas secara umum diartikan sebagai hubungan antara keluaran (barang-barang atau jasa) dengan masukan (tenaga kerja, bahan atau uang) (Sutrisno, 2016).	1. Kemampuan 2. Meningkatkan hasil yang dicapai 3. Semangat kerja 4. Pengembangan diri 5. Mutu 6. Efisiensi (Sutrisno, 2016)	Likert
2	Disiplin Kerja (X1)	Disiplin kerja adalah perilaku seseorang sesuai dengan peraturan, prosedur kerja yang ada atau disiplin adalah sikap, tingkah laku, dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari organisasi baik tertulis maupun tidak tertulis (Sutrisno,	1. Tujuan dan kemampuan 2. Teladan pemimpin 3. Balas jasa 4. Keadilan 5. Waskat 6. Sanski hukuman	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.

No	Variabel	Definisi	Indikator	Skala
		2016)	7. Ketegasan 8. Hubungan kemanusiaan Menurut Hasibuan dalam (Novita & Agusti, 2021)	
3	Rotasi Jabatan (X2)	Rotasi jabatan sebagai perubahan tempat atau jabatan karyawan tetapi masih pada ranking yang sama di dalam organisasi itu, istilah-istilah yang sama dengan rotasi jabatan adalah mutasi, pemindahan dan transfer (M. Hasibuan, 2014).	1. Kemampuan karyawan 2. Pengetahuan karyawan 3. Kejenuhan karyawan (Afandi, 2018)	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.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Lokasi dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di PT. Graha Permata Hijau Kecamatan Bonai Darussalam Kabupaten Rokan Hulu. Waktu penelitian ini dimulai dari bulan Januari 2023 sampai dengan April 2023.

3.2 Jenis dan Sumber Data

Jenis data dibedakan menjadi 2 menurut (Sugiyono, 2017), yaitu kualitatif dan kuantitatif.

1. Data Kualitatif

Data kualitatif adalah data yang berbentuk kata, skema, dan gambar. Data kuantitatif adalah data yang tidak dinyatakan dalam bentuk angka melainkan berupa kata, kalimat, gambar atau grafik.

2. Data Kuantitatif

Data kuantitatif sebagai data numerik atau kualitatif yang diberi angka. Data kuantitatif merupakan data yang dianalisis secara statistik. Data tersebut dapat berupa angka atau skor dan biasanya diperoleh dengan menggunakan alat pengumpul data yang jawabannya berupa rentang skor atau pertanyaan yang diberi bobot.

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini yaitu penelitian kuantitatif yang membahas tentang pengaruh antar variabel, dengan jenis dan sumber data dalam penelitian ini yaitu:

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

1. Data primer

Data primer adalah data yang dikirimkan langsung ke pengumpul data. Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah tanggapan responden yang diperoleh melalui kuisisioner yang dibagikan secara offline pada responden di PT. Graha Permata Hijau Kecamatan Bonai Darussalam Kabupaten Rokan Hulu.

2. Data Sekunder

Data sekunder adalah informasi yang diperoleh dengan membaca, mempelajari dan memahami isi literatur, buku, dan dokumen serta berbagai sumber lain yang berhubungan dengan penelitian. Data ini biasanya diperoleh dari perpustakaan dan laporan-laporan penelitian terdahulu.

3.3 Populasi dan Sampel

3.3.1 Populasi

Populasi dapat diartikan sebagai wilayah generalisasi yang terdiri atas: objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya, jadi populasi bukan hanya orang, tetapi juga objek dan benda-benda alam lainnya (Sugiyono, 2017). Populasi dalam penelitian ini yaitu karyawan PT. Graha Permata Hijau Kecamatan Bonai Darussalam Kabupaten Rokan Hulu yang berjumlah 125 orang.

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.

3.3.2 Sampel

Sampel adalah bagian dari populasi dan karakteristik. Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut (Sugiyono, 2017). Adapun peneliti menggunakan simple random sampling adalah metode penarikan dari sebuah populasi atau semesta dengan cara tertentu sehingga setiap anggota populasi atau semesta tadi memiliki peluang yang sama untuk terpilih atau terambil. Jumlah sampel ditentukan berdasarkan pada perhitungan dari rumus slovin dengan tingkat kesalahan 5%.

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

Dimana :

n = Jumlah sampel

N = Jumlah populasi

e = Persentase tingkat kesalahan yang ditoleransi adalah 5%

$$n = \frac{N}{1+N (e)^2} = \frac{125}{1+125 (5\%)^2} = \frac{125}{1.31} = 95.41$$

Dengan demikian maka sampel berjumlah 95 responden

3.4 Teknik Pengumpulan Data

Pengumpulan data dapat dilakukan dalam berbagai setting, berbagai sumber dan berbagai cara (Sugiyono, 2017). Bila dilihat dari settingnya, data dapat dikumpulkan pada laboratorium dengan menggunakan metode eksperimen, seminar, diskusi dan pendekatan lain yang sifatnya alamiah. Bila dilihat dari sumber data, maka pengumpulan data dapat menggunakan

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.

sumber primer dan sekunder. Selanjutnya, bila dilihat dari segi cara atau teknik pengumpulan data, maka teknik-teknik pengumpulan data dapat dilakukan dengan interview atau wawancara, kuisisioner, observasi atau pengamatan, dan gabungan ketiganya.

Tujuan pengumpulan data adalah mengumpulkan informasi untuk kepentingan penelitian. Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini antara lain :

3.4.1 Kuisisioner

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menyebarkan form kuisisioner online yang berisi pertanyaan atau pernyataan yang meliputi variabel penelitian kepada karyawan PT. Graha Permata Hijau Kecamatan Bonai Darussalam Kabupaten Rokan Hulu. Kuisisioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi beberapa pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab. Kuisisioner dapat berupa pertanyaan atau pernyataan tertutup atau terbuka, dapat diberikan kepada responden secara langsung atau dikirim melalui pos atau internet.

3.5 Teknik Analisis Data

3.5.1 Skala Pengukuran Data

Teknik pengukuran data pada penelitian ini menggunakan skala likert. Skala likert ini digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau kelompok tentang fenomena sosial yang terjadi (Sugiyono, 2017). Untuk mengukur variabel diatas digunakan skala likert sebanyak

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.

lima tingkat dan dengan point di setiap tingkatnya , seperti pada tabel berikut.

Tabel 3. 1 Skala Likert

Klasifikasi	Keterangan	Skor
SS	Sangat Setuju	5
S	Setuju	4
CS	Cukup Setuju	3
TS	Tidak Setuju	2
STS	Sangat Tidak Setuju	1

Sumber : Sugiyono, (2017)

3.5.2 Analisis Kuantitatif

Analisis kuantitatif adalah analisis pengolahan data yang diperoleh dari daftar pertanyaan berupa kuisisioner kedalam bentuk angka-angka dan perhitungan dengan metode statistik. Pengolahan data dalam penelitian ini menggunakan program SPSS.

3.5.3 Analisis Deskriptif

Analisis data yang juga digunakan dalam penelitian ini adalah Analisis Deskriptif. Analisis Deskriptif adalah analisis tentang karakteristik dari suatu keadaan objek yang akan diteliti. Analisis ini mengemukakan data-data responden seperti jenis kelamin, usia, atau pekerja. Dalam penelitian ini, analisis deskriptif juga diperoleh melalui pertanyaan terbuka atau wawancara.

3.6 Uji Kualitas Data

Pengukuran variabel dalam penelitian ini menggunakan instrumen kuesioner, sehingga harus dilakukan pengujian kualitas terhadap data yang diperoleh. Pengujian ini bertujuan untuk mengetahui apakah instrumen yang

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.

digunakan *valid* dan *reliable*, sebab kebenaran data yang diolah sangat menentukan kualitas hasil penelitian.

3.6.1 Uji Validitas

Uji validitas adalah uji yang ditujukan untuk mengetahui suatu data dapat dipercaya kebenarannya sesuai dengan kenyataan. Instrumen yang valid adalah instrumen yang digunakan untuk mengumpulkan atau mengukur data yang akurat. Ketika suatu instrumen *valid*, instrumen tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang perlu diukur (Sugiyono, 2017).

Pengujian validitas dilakukan untuk menguji apakah jawaban dari kuesioner dan responden benar-benar cocok untuk digunakan dalam penelitian ini atau tidak. Adapun kriteria pengambilan keputusan uji validitas untuk setiap pertanyaan adalah nilai *Corrected Item to Total Correlation* atau nilai r_{hitung} harus berada diatas 0.3. hal ini dikarenakan jika r_{hitung} lebih kecil dari 0.3 berarti item tersebut memiliki hubungan yang lebih rendah dengan item-item pertanyaan lainnya dari pada variabel yang diteliti, sehingga item tersebut dinyatakan tidak valid (Sugiyono, 2017).

3.6.2 Uji Reabilitas

Uji reliabilitas adalah sejauh mana hasil pengukuran dengan menggunakan objek yang sama instrumen yang *reliabel* adalah instrumen yang menghasilkan hasil yang sama bila digunakan berulang kali untuk mengukur hal yang sama (Sugiyono, 2017).

Metode uji reabilitas yang digunakan dalam penelitian ini adalah Cronbach's Alpha yaitu metode menghitung reliabilitas suatu tes yang mengukur sikap atau perilaku. Kuisisioner dinyatakan *reliable* jika jawaban seseorang dalam kuisisioner konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Suatu kuisisioner dinyatakan *reliable* jika nilai Cronbach's Alpha diatas 0,6.

3.7 Uji Asumsi Klasik Uji

Ada beberapa pengujian yang harus dijalankan terlebih dahulu, sebelum dibuat analisis korelasi dan regresi, hal tersebut untuk menguji apakah model yang dipergunakan tersebut mewakili atau mendekati kenyataan yang ada. Untuk menguji kelayakan model regresi yang digunakan, maka harus terlebih dahulu memenuhi uji asumsi klasik. Terdapat beberapa jenis pengujian pada uji asumsi klasik dalam penelitian ini, yaitu :

3.7.1 Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui distribusi data tersebut normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah memiliki distribusi normal atau mendekati normal (Ghozali, 2018) Pada dasarnya, uji normalitas membandingkan data yang kita miliki dan distribusi normal yang memiliki rata-rata dan standar deviasi yang sama dengan data kita. Uji normalitas menjadi hal penting karena merupakan salah satu syarat pengujian *parametric-test* (uji parametik) sehingga data harus memiliki distribusi normal. Untuk mengetahui apakah data normal atau tidak maka dapat dideteksi dengan melihat *normality probability plot*. Jika data (titik)

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.

menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah diagonal maka model regresi memiliki asumsi normalitas. Tetapi jika data (titik) menyebar jauh dari garis diagonal dan tidak mengikuti arah garis diagonal maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas. Cara lain yang bisa digunakan untuk melihat data yang berdistribusi normal atau tidak dapat dilihat pada uji normalitas histogram yaitu jika data tersebut berbentuk sebuah lonceng yang kedua sisinya tidak terhingga (Suliyanto, 2011), maka dikatakan normal.

3.7.2 Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk mengetahui apakah hubungan diantara variabel bebas memiliki masalah multikorelasi (gejala multikorelasi) atau tidak. Multikolinieritas adalah korelasi yang sangat tinggi atau sangat rendah yang terjadi dalam hubungan antar variabel bebas. Uji multikolinieritas perlu dilakukan ketika ada lebih dari satu variabel independen.

Pengujian multikolinieritas dilihat dari besaran VIF (Variance Inflation Factor) dan tolerance, nilai tolerance yang besarnya diatas 0,1 dan nilai VIF dibawah 10 menunjukkan bahwa tidak ada multikolinieritas pada variabel independennya, sebaliknya akan terjadi multikolinieritas apabila nilai VIF lebih kecil dari 0,1 atau lebih besar dari 10.

3.7.3 Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain (Ghozali, 2018). Jika varian dari residual satu pengamatan ke

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.

pengamatan lain tetap, maka disebut homoskedastisitas dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas.

Pengujian ini dilakukan untuk melihat pola tertentu pada grafik dimana sumbu Y adalah yang diprediksikan dan Sumbu X adalah residual (Y prediksi - Y sesungguhnya) yang telah distandarizet. Dasar pengambilan keputusannya adalah:

- a. Jika ada pola tertentu seperti titik-titik yang membentuk suatu pola yang teratur (bergelombang melebar kemudian menyempit) maka telah terjadi heterokedastisitas
- b. Jika tidak terdapat pola yang jelas serta titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 (nol) pada sumbu Y maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

Penelitian ini juga mengacu pada pendapat (**Ghozali, 2018**) yang menyatakan jika nilai signifikansi (Sig) antara variabel independen dengan absolut residual lebih besar dari 0,05 maka tidak terjadi masalah heterokedastisitas. Atau sebagai berikut :

- a. Jika nilai Sig > 0,05 maka tidak terjadi heterokedastisitas
- b. Jika nilai Sig < 0,05 maka terjadi heterokedastisitas

3.7.4 Uji Autokorelasi

Outokorelasi bertujuan untuk mengetahui apakah ada korelasi antara anggota serangkaian data observasi yang diuraikan menurut waktu (times-series) atau ruang (*cross section*) (**Suliyanto, 2011**). Untuk mengetahui adanya otokorelasi, biasanya dipakai uji Durbin-Watson.

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.

- a. Jika DW dibawah -2 berarti terdapat autokorelasi positif.
- b. Jika DW berada diantara -2 sampai dengan +2 berarti tidak terjadi autokorelasi.
- c. Jika DW diatas +2 berarti terdapat autokorelasi negatif.

3.8 Analisis Linier Berganda

Pengujian hipotesis pada penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda. Sugiyono mengatakan bahwa regresi sederhana didasarkan pada hubungan fungsional ataupun kausal satu variabel independen dengan satu variabel dependen. Analisis ini digunakan untuk membuat prediksi (ramalan) tentang seberapa besarnya pengaruh nilai variabel terhadap keputusan pembelian (Sugiyono, 2017). Formula untuk regresi berganda adalah sebagai berikut :

$$Y = a + b_1x_1 + b_2x_2 + e$$

Keterangan :

- | | | |
|-------|---|-------------------------------------------------|
| Y | = | Produktivitas |
| a | = | Konstanta |
| x_1 | = | Disiplin Kerja |
| x_2 | = | Rotasi Jabatan |
| b_1 | = | Koefisien regresi untuk variabel Disiplin Kerja |
| b_2 | = | Koefisien regresi untuk variabel Rotasi Jabatan |
| e | = | Errors |

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.

3.9 Uji Hipotesis

3.9.1 Uji T (Uji Parsial)

Uji statistik T digunakan untuk menguji apakah variabel bebas berpengaruh secara individual mempunyai hubungan yang signifikan atau tidak terhadap variabel terikat. Uji ini dilakukan untuk mengukur tingkat signifikan atau tingkat signifikansi masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat dalam model regresi, dengan ketentuan menggunakan tingkat signifikansi 5% dengan uji 2 sisi atau 0,05. Suatu variabel akan memiliki pengaruh yang berarti jika:

- a. Apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $Sig < \alpha$ maka,

H_0 ditolak, H_a diterima, artinya terdapat pengaruh secara parsial antara Disiplin Kerja dan Rotasi Jabatan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT Graha Permata Hijau Kecamatan Bonai Darussalam Kabupaten Rokan Hulu.

- b. Apabila $t_{hitung} < t_{tabel}$ atau $Sig > \alpha$ maka,

H_0 diterima, H_a ditolak, artinya tidak terdapat pengaruh secara parsial antara Disiplin Kerja dan Rotasi Jabatan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT Graha Permata Hijau Kecamatan Bonai Darussalam Kabupaten Rokan Hulu.

3.9.2 Uji F (Uji Simultan)

Uji ini digunakan untuk mengetahui seberapa besar variabel independen secara bersama-sama berpengaruh terhadap variabel dependen. Analisis uji F dilakukan dengan membandingkan F_{hitung} dan F_{tabel} namun

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

sebelum membandingkan nilai F tersebut harus ditentukan tingkat kepercayaan dan derajat kebebasan = $n-(k+1)$ agar dapat ditentukan nilai kritisnya. Adapun nilai alfa yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebesar 0,05. Di mana kriteria pengambilan keputusan yang digunakan adalah sebagai berikut (Ghozali, 2018):

- a. Apabila $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $Sig < \alpha$ maka

H_0 ditolak, H_a diterima, artinya terdapat pengaruh secara simultan antara Disiplin Kerja dan Rotasi Jabatan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT Graha Permata Hijau Kecamatan Bonai Darussalam Kabupaten Rokan Hulu.

- b. Apabila $F_{hitung} < F_{tabel}$ atau $Sig > \alpha$ maka

H_0 diterima, H_a ditolak, artinya tidak terdapat pengaruh secara simultan antara Disiplin Kerja dan Rotasi Jabatan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT Graha Permata Hijau Kecamatan Bonai Darussalam Kabupaten Rokan Hulu.

3.9.3 Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Koefisien Determinasi (R^2) digunakan untuk mengetahui persentase variabel independen secara bersama-sama dapat menjelaskan variabel dependen (Ghozali, 2018). Koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk mengetahui seberapa besar kemampuan variabel bebas dapat menjelaskan variabel terikat. Besarnya nilai R berkisar antara 0-1, semakin mendekati angka 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 mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

nilai R tersebut maka semakin besar pula variabel bebas mampu menjelaskan variabel terikat (Sugiyono, 2017). Tingkat korelasi dan nilai R dijelaskan dibawah ini :

Tabel 3. 2 Kriteria Pengujian

Nilai Korelasi	Keterangan
0	Tidak berkorelasi
0,1-0,20	Sangat rendah
0,21-0,40	Rendah
0,41-0,60	Agak rendah
0,61-0,80	Cukup
0,81-0,99	Tinggi
1	Sangat tinggi

Sumber : Sugiyono, (2017)

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

BAB IV

GAMBARAN UMUM OBJEK PENELITIAN

4.1 Sejarah Singkat Perusahaan

Pabrik Minyak Kelapa Sawit PT. Graha Permata Hijau terletak dalam wilayah Perkebunan PT. Graha Permata Hijau yang di dalam Dokumen Analisis Mengenai Dampak Lingkungan Hidup (AMDAL). Perkebunannya berada di Desa Sontang Kecamatan Bonai Darussalam Kabupaten Rokan Hulu dengan luas keseluruhan 5.308 Hektar.

PT. Graha Permata Hijau adalah unit pabrik minyak kelapa sawit yang dibangun pada tahun 2013 dan beroperasi tahun 2014 dengan kapasitas olah 60 Ton TBS / Jam. Dengan kapasitas demikian diharapkan dapat mengolah TBS kelapa sawit sebesar 30.000 Ton TBS / Bulan dengan asumsi jadwal kerja 2 Shift / Hari beroperasi 20 Jam / Hari dan 25 Hari Kerja / Bulan.

Kegiatan Pabrik Minyak Kelapa Sawit PT. Graha Permata Hijau selain dapat memberikan dampak positif berupa penyediaan lapangan kerja dan sebagai sumber devisa bagi Negara, juga dapat menyebabkan dampak negatif berupa penurunan kualitas lingkungan. Masalah lingkungan yang diperkirakan terjadi akibat kegiatan pabrik adalah penurunan kualitas air permukaan dan sungai, penurunan kualitas udara dan kebisingan, penurunan permukaan tanah Low Land - rendahan, terganggunya keberadaan flora dan fauna serta keresahan masyarakat.

Sehubungan dengan beroperasinya Pabrik Minyak Kelapa Sawit PT. Graha Permata Hijau maka hal ini dipandang perlu untuk melakukan Upaya Pengelolaan Lingkungan (UKL) dan Upaya Pemantauan Lingkungan (UPL) dalam rangka meminimalkan dampak negatif kegiatan pabrik pengolahan kelapa sawit, hal perlu dilaksanakan Upaya Pengelolaan Lingkungan (UKL) dan Upaya Pemantauan Lingkungan (UPL) sesuai dengan dokumen yang telah disetujui oleh instansi terkait serta mengacu kepada peraturan yang berlaku. Menjadi komitmen perusahaan untuk mengelola dampak yang ditimbulkan oleh aktifitas perusahaan baik dampak yang ada sekarang seperti kualitas air permukaan, kualitas udara ambient dan emisi, kualitas air sungai, kualitas limbah cair, potensi kebakaran, terganggunya flora dan fauna dan keresahan masyarakat maupun dampak yang akan berkembang kedepannya tertuang dalam dokumen AMDAL.

Gambar 4.1 Layout Pabrik Minyak Kelapa Sawit PT. Graha Permata Hijau



Sumber: PT. Graha Permata Hijau 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.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

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

4.2 Visi dan Misi PT. Graha Permata Hijau

4.2.1 Visi

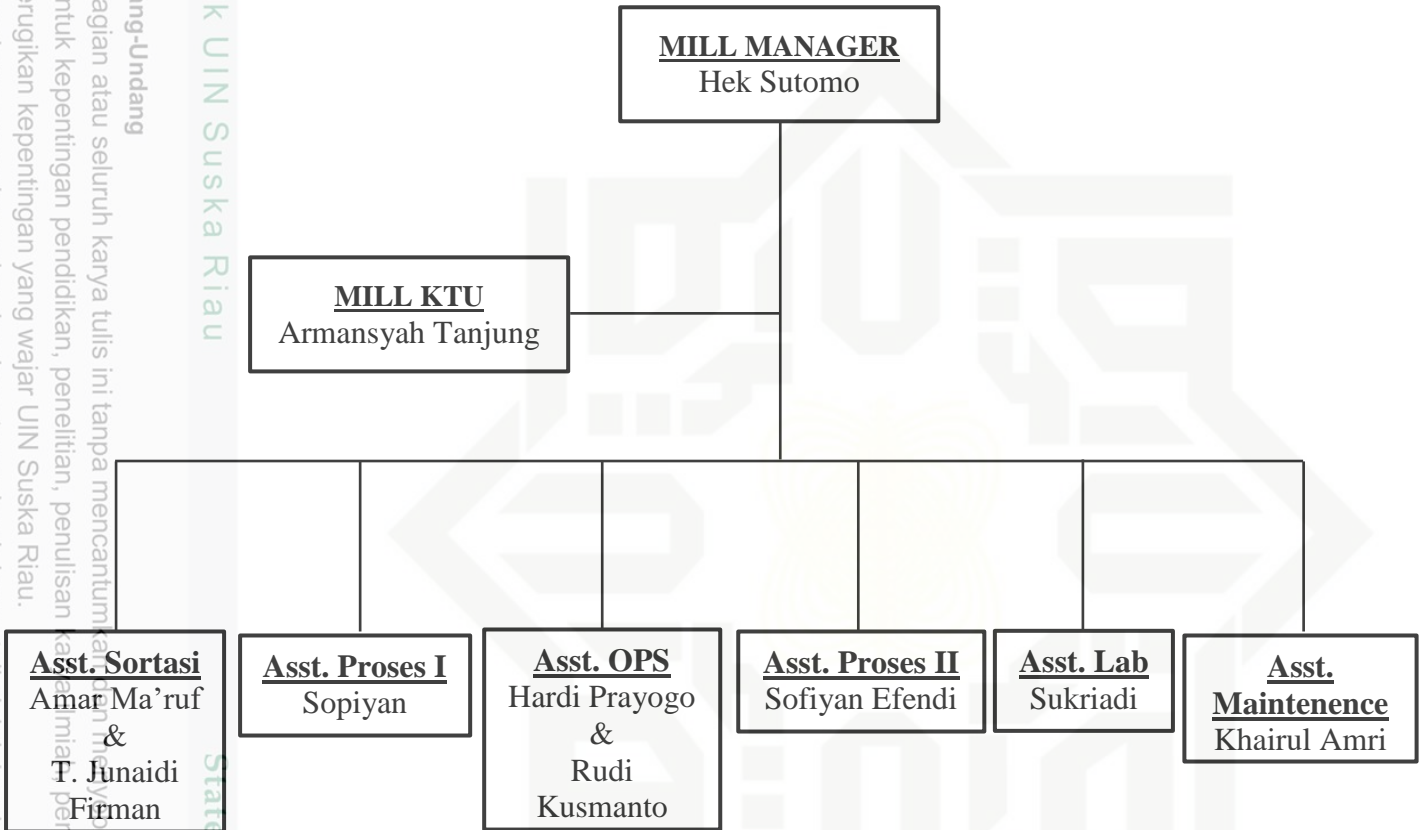
Menjadi Perusahaan Agribisnis yang terintegrasi dan berwawasan lingkungan serta berkelanjutan serta mampu bersaing di tingkat global.

4.2.2 Misi

1. Mengelola dan mengembangkan jajaran SDM secara professional dibidang perkebunan yang bermanfaat bagi seluruh pemangku kepentingan.
2. Menciptakan kondisi terbaik sebagai tempat kebanggaan untuk berkarya dan berprestasi.
3. Melakukan pembangunan secara berkelanjutan sesuai dengan ISPO/RSPO.
4. Memberikan pelatihan ketenagakerjaan dibidang industri sawit.
5. Membantu pemberdayaan masyarakat sekitar melalui program CSR yang tepat sasaran dan tepat guna.

4.3 Struktur Organisasi PT. Graha Permata Hijau

Gambar 4. 2 Struktur Organisasi PT. Graha Permata Hijau



Sumber : PT. Graha Permata Hijau 2023

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan sumber:
 a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, 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.

4.4 Organisasi Pengelolaan Lingkungan Hidup

Berdasarkan struktur organisasi Pabrik Minyak Kelapa Sawit PT. Graha Permata Hijau yang telah ada, penanggung jawab pengelolaan lingkungan hidup adalah Mill Manager. Mill Manager bertanggung jawab terhadap pengelolaan limbah yang dihasilkan dari proses pengolahan kelapa sawit baik limbah cair, limbah padat, emisi udara, kegiatan house keeping serta perencanaan terkait dengan lingkungan didalam pabrik.

Adapun uraian tugas Mill Manager adalah sebagai berikut :

1. Melakukan koordinasi pelaksanaan pengelolaan lingkungan hidup dalam lingkup kegiatan perusahaan.
2. Menyusun kebijakan dalam perumusan pengelolaan lingkungan hidup intern perusahaan.
3. Melaporkan hasil pengelolaan lingkungan hidup kepada instansi terkait.
4. Menyusun rencana pembuatan dan penyempurnaan fasilitas pengelolaan limbah perusahaan baik mengenai lokasi, peralatan, tata cara/prosedur kerja, pembiayaan dan sebagainya.
5. Menantau dan mengevaluasi secara berkala terhadap Instalasi Pengelolaan Air Limbah (IPAL) dan kualitas limbah cair sebelum dan sesudah IPAL.
6. Melaksanakan koordinasi dengan Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Rokan Hulu dalam pelaksanaan pengelolaan lingkungan hidup.
7. Membuat laporan pelaksanaan UKL–UPL secara berkala mengenai hasil pengelolaan lingkungan hidup di lingkungan pabrik.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

8. Bertanggung jawab atas terciptanya pengelolaan lingkungan hidup yang baik di lingkungan pabrik, termasuk pelaksanaan *house keeping*, pengelolaan limbah padat dan emisi udara serta limbah bahan berbahaya dan beracun.
9. Memberikan saran-saran sebagai upaya perbaikan pengelolaan lingkungan hidup dalam lingkungan kerja pabrik.

Sedangkan Departemen Laboratorium memiliki uraian tugas sebagai berikut :

1. Melakukan penyusunan program pengelolaan lingkungan hidup yang terkait dengan rencana pengelolaan limbah.
2. Melaksanakan pengukuran/analisa yang diperlukan untuk menjaga kualitas produk yang akan dihasilkan (*Quality Control*).
3. Melaksanakan pembuatan sarana fasilitas pengelolaan dampak lingkungan di pabrik sesuai dengan kebijakan Mill Manager.
4. Melaksanakan pengendalian dampak yang diakibatkan oleh kegiatan pabrik sehingga dampak yang timbul dapat ditekan sampai dibawah baku mutu lingkungan sesuai dengan Keputusan Menteri Negara Lingkungan Hidup No. 51/MENLH/10/1995.
5. Memberikan saran-saran sebagai upaya perbaikan pengelolaan lingkungan hidup dalam lingkungan pabrik.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

BAB VI

PENUTUP

6.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh peneliti dengan judul “Pengaruh Disiplin Kerja dan Rotasi Jabatan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Graha Permata Hijau Kecamatan Bonai Darussalam Kabupaten Rokan Hulu”. maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Disiplin Kerja memiliki pengaruh signifikan secara parsial terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Graha Permata Hijau Kecamatan Bonai Darussalam Kabupaten Rokan Hulu. Semakin tinggi disiplin kerja yang dimiliki oleh seorang karyawan maka akan semakin tinggi pula produktivitas kerja karyawan tersebut, jadi disiplin kerja merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi tingkat produktivitas kerja seorang karyawan.
2. Rotasi Jabatan memiliki pengaruh signifikan secara parsial terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Graha Permata Hijau Kecamatan Bonai Darussalam Kabupaten Rokan Hulu. Maka jika rotasi yang dilakukan benar dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan begitu pula 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 mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

3. Disiplin Kerja dan Rotasi Jabatan memiliki pengaruh signifikan secara simultan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Graha Permata Hijau Kecamatan Bonai Darussalam Kabupaten Rokan Hulu.
4. Berdasarkan perhitungan Koefisien Determinasi (R^2), nilai Adjusted R Square sebesar 0.754 atau 75,4%. Hal ini menjelaskan bahwa variabel disiplin kerja dan rotasi jabatan secara keseluruhan memberikan pengaruh sebesar 75,4% terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT.Graha Permata Hijau Kecamatan Bonai Darussalam Kabupaten Rokan Hulu. Sedangkan sisanya sebesar 24,5% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

6.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan terkait dengan keterbatasan penelitian ini, selanjutnya dapat diusulkan saran yang diharapkan akan bermanfaat sebagai berikut :

1. Perlunya memberi penghargaan pada karyawan yang berperstasi khususnya yang memiliki disiplin kerja yang tinggi. Hal ini diperlukan agar karyawan yang kurang disiplin terpicu untuk lebih disiplin saat bekerja dan tentu ini akan berdampak baik bagi hasil produksi perusahaan.
2. Disarankan kepada perusahaan agar tetap mempertahankan rotasi kerja agar para karyawan tidak mengalami kejenuhan dalam bekerja, dan selanjutnya disarankan juga kepada perusahaan untuk memperhatikan

manajemen dalam merotasi karyawan apakah sudah sesuai dengan kemampuan karyawan.

3. Untuk meningkatkan prduktivitas kerja, pihak manajemen perusahaan PT. Graha Permata Hijau harus memperhatikan disiplin kerja dan rotasi jabatan karyawan karena berpengaruh cukup besar terhadap produktivitas.
4. Penelitian selanjutnya diharapkan dapat memperluas ruang lingkup penelitian dan dapat mengembangkan penelitian ini dengan menambah variabel lain atau dapat meneliti faktor-faktor lain yang dapat mempengaruhi produktivitas seperti motivasi kerja, daya fisik dan pengalaman kerja.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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



DAFTAR PUSTAKA

Al-Quran dan Terjemahan.

Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Riau: Zanafa Publishing.

Andini, Y., Lubis, Y., & Siregar, R. S. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pt Perkebunan Nusantara Iv (Persero) Unit Usaha Pabatu. *Jurnal Agriuma*, 1(2), 68–77.

Ariani, D. R., Ratnasari, S. L., & Tanjung, R. (2020). Pengaruh rotasi jabatan, disiplin kerja, dan beban kerja terhadap produktivitas kerja karyawan. *Jurnal Dimensi*, 9(3), 480–493.

Busro, M. (2020). *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia* (2nd ed.). Jakarta: Prenadamedia Group.

Departemen Agama RI. (n.d.). *Al-Qur'an, hadits dan terjemahannya*. PT.Pustaka Agung Harapan.

Dessler, G. (2015). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Salemba Empat.

Edwan. (2013). *Indikator Rotasi Kerja Karyawan*.

Ghozali, I. (2018a). *Aplikasi analisis multivariate dengan program IBM SPSS 25*.

Ghozali, I. (2018b). *Aplikasi Analisis Multivariate SPSS 25 ((9th ed.))*. Universitas Diponegoro.

Hartanto, D. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) Perusahaan*. Pekanbaru: Cahaya Firdaus.

Hasibuan, M. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (14th ed.). Jakarta: Penerbit Bumi Aksara.

Hasibuan, R. (2018). Pengaruh rotasi jabatan, disiplin kerja dan beban kerja terhadap produktivitas kerja karyawan di Harmoni Hotel Batam. *Bening*, 5(2), 171–179.

Hindriari, R. (2018). Pengaruh disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada Pt. Telkom Akses Legok. *Jurnal Semarak*, 1(1), 92–107.

Jain, M. (2017). Pengaruh Rotasi Jabatan Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Dinas Pendapatan Kabupaten Kutai Timur. *Ekonomia*, 6(3), 47–55.

Kasmir. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktek)* (Ke-6). Depok: PT Rajagrafindo Persada.

Marwansyah. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (5th ed.). Bandung: ALFABETA.

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

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



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

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, 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.

- Novita, U., & Agusti, F. R. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (1st ed.). PT RajaGrafindo Persada: Depok.
- Putra, A. R., & Silfiana, S. (2022). The Role Of Turnover, Work Rotation and Effectiveness In Employee Productivity: Peran Turnover, Rotasi Kerja dan Efektivitas Terhadap Produktivitas Karyawan. *Indonesian Journal of Economy, Business, Entrepreneurship and Finance*, 2(1), 125–131.
- Robbins, S., & Judge, T. A. (2016). *Perilaku Organisasi Edisi 16*. Jakarta: Salemba Empat.
- Saefudin, R. A. (2015). Pengaruh Rotasi Jabatan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan di Bank BRI Syariah Kantor Cabang Kopo Bandung. *Prosiding Hukum Ekonomi Syariah*, 380–388.
- Saleh, A. R., & Utomo, H. (2018). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Etos Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi Di Pt. Inko Java Semarang. *Among Makarti*, 11(1).
- Sastrohadwiryo. (2013). *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia Pendekatan Administratif dan Operasional*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sayoto, B., & Winarto, H. (2018). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Fasilitas Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan MNCTV Bagian Produksi. *Jurnal Manajemen Bisnis Krisnadwipana*, 6(2).
- Shihab, M. Q., & Al-Misbah, T. (2002). *Pesan, Kesan dan Keserasian Al-Qur'an*. Jakarta: Lentera Hati.
- Siagian, A. O. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja Karyawan Terhadap Produktifitas Karyawan PT. Sahabat Unggul Internasional. *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, 4(2), 201.
- Sinambela, L. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sinambela, L. P. (2019). *Manajemen Kinerja: Pengelolaan, Pengukuran, dan Implikasi Kinerja* (1st ed.). Depok: Rajawali Pers.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: ALFABETA.CV.
- Suliyanto. (2011). *Ekonometrika Terapan: Teori dan Aplikasi dengan SPSS*. Penerbit Andi Offset. Yogyakarta.
- Sutrisno, E. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Kencana Prenada*. Jakarta: Media Group.
- Wahyudi, B. (2012). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia Perusahaan* (1st ed.). Bandung: Sulita.

- Wibowo. (2016). *Manajemen Kinerja* (5th ed.). PT RajaGrafindo Persada: Jakarta.
- Winarsih, W., Veronica, A., & Anggraini, A. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Pada PT. Awfa Smart Media Palembang. *Jurnal Ilmiah Akuntansi Rahmadiyah*, 3(2), 34–51.
- Yuniarsih, T., & Suwanto. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (4th ed.). 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 mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.





Lampiran 1

KUESIONER PENELITIAN

Assalamualaikum Warahmatullahi Wabarakatuh.

Saya Vitri Rahayu Mahasiswi Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial, Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau. Saat ini saya sedang melakukan penelitian untuk penulisan skripsi, dalam rangka memenuhi salah satu syarat untuk menyelesaikan studi pada Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau mengenai : **“Pengaruh Disiplin Kerja dan Rotasi Jabatan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Graha Permata Hijau Kecamatan Bonai Darussalam Kabupaten Rokan Hulu ”**. Sehubungan dengan itu saya sangat mengharapkan kesediaan Bapak/Ibu/Saudara/i untuk mengisi kuesioner ini dengan keadaan yang sebenarnya demi kelancaran penelitian ini. Atas perhatian dan kesediaan waktu yang telah diluangkan, saya ucapkan terimakasih.

A. IDENTITAS RESPONDEN

Kuisisioner ini semata-mata digunakan untuk keperluan penelitian dan akan dijaga ke rahasiaannya.

Nama/Inisial : _____

Usia : 17 – 22 Tahun

: 23 – 28 Tahun

: 29 – 34 Tahun

: > 35 Tahun

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, 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.

Pendidikan	: SD	<input type="checkbox"/>
	: SMP	<input type="checkbox"/>
	: SMA/Sederajat	<input type="checkbox"/>
	: D3	<input type="checkbox"/>
	: S1	<input type="checkbox"/>
Bagian Pekerjaan	: STAFF	<input type="checkbox"/>
	: SKU-B (PB)	<input type="checkbox"/>
	: SKU-H	<input type="checkbox"/>
Lama Bekerja	: < 1 Tahun	<input type="checkbox"/>
	: 1-5 Tahun	<input type="checkbox"/>
	: 6-10 Tahun	<input type="checkbox"/>
	: > 10 Tahun	<input type="checkbox"/>

B. PETUNJUK PENGISIAN KUESIONER

1. Jawablah setiap pernyataan sesuai dengan pendapat Anda.
2. Pilihlah jawaban dengan memberi tanda ceklis (√) pada salah satu jawaban yang paling sesuai menurut Anda.
3. Setiap pernyataan hanya dibutuhkan 1 (satu) jawaban saja.
4. Tentukan pilihan anda terhadap pernyataan-pernyataan berikut dengan kriteria jawaban dibawah ini :

a. Sangat Setuju	(SS)	Bobot nilai 5
b. Setuju	(S)	Bobot nilai 4
c. Cukup	(C)	Bobot nilai 3
d. Tidak Setuju	(TS)	Bobot nilai 2
e. Sangat Tidak Setuju	(STS)	Bobot nilai 1



C. PERNYATAAN PENELITIAN

1) Produktivitas Kerja (Y)

No	Pernyataan	Jawaban				
		SS	S	C	TS	STS
Kemampuan						
1	Saya menguasai bidang pekerjaan yang saya kerjakan saat ini.					
2	Saya memiliki keterampilan yang sangat baik dalam melaksanakan tugas kerja saya.					
3	Kuantitas kerja, tugas dan tanggung jawab yang diberikan sesuai dengan kemampuan saya.					
Meningkatkan Hasil Yang Dicapai						
4	Pekerjaan yang saya hasilkan sudah sesuai dengan target yang ditetapkan oleh perusahaan.					
5	Dalam menyelesaikan pekerjaan, saya harus mendapatkan hasil yang terbaik.					
6	Dalam mengerjakan pekerjaan saya selalu bersungguh-sungguh agar tidak terjadi kesalahan.					
Semangat Kerja						
7	Saya berusaha menyelesaikan pekerjaan sebelum batas waktu yang ditentukan oleh atasan.					
8	Saya bersedia diberi tambahan kuantitas kerja diluar jam kerja apabila dibutuhkan.					
9	Saya tidak pernah mengeluh dan merasa berat terhadap beban pekerjaan yang menjadi tanggung jawab saya.					
Pengembangan Diri						
10	Pekerjaan saat ini membutuhkan pemikiran dan tantangan dalam pelaksanaan aktivitas kerja.					
11	Saya selalu berusaha memperbaiki kesalahan yang pernah saya lakukan dalam melaksanakan pekerjaan.					
12	Saya selalu mengikuti pelatihan yang diadakan oleh perusahaan untuk meningkatkan keahlian.					
Mutu						
13	Saya selalu berusaha untuk meningkatkan kualitas kerja.					

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

14	Saya bekerja sesuai dengan program kerja.					
15	Hasil kerja saya selama ini sesuai dengan kualitas yang ditentukan oleh perusahaan.					
Efisien						
15	Metode pelaksanaan kerja yang telah ditetapkan sudah cukup efisien.					
17	Saya sangat menjaga ketepatan waktu dan kesempurnaan hasil pekerjaan.					
18	Waktu yang digunakan untuk menyelesaikan suatu pekerjaan sesuai dengan standar yang telah ditentukan.					

2) Disiplin Kerja (X1)

No	Pernyataan	Jawaban				
		SS	S	C	TS	STS
Tujuan Dan Kemampuan						
1	Pekerjaan yang dibebankan kepada saya telah sesuai dengan kemampuan saya.					
2	Adanya kejelasan tujuan (pekerjaan) yang membuat saya mengerti melakukan pekerjaan.					
Teladan Pimpinan						
3	Pemimpin saya dapat dijadikan contoh dalam bekerja.					
4	Pimpinan saya dapat dijadikan teladan dan panutan.					
Balas Jasa						
5	Saya menerima balas jasa yang sesuai aturan perusahaan.					
6	Saya mengerjakan tugas dan tanggung jawab saya sesuai dengan balas jasa yang saya berikan.					
Keadilan						
7	Dalam pembagian tugas saya tidak dibedakan dengan karyawan lain.					
8	karyawan menerima tugas sesuai dengan jabatan.					

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, 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.

Waskat						
9	Pimpinan melakukan evaluasi kerja pada setiap karyawan.					
10	Pimpinan perusahaan saya rutin dalam melakukan pengawasan.					
Sanksi Hukuman						
11	Karyawan yang melanggar peraturan diberikan sanksi tanpa membeda-bedakan.					
12	Saya bersedia menerima sanksi jika melanggar peraturan.					
Ketegasan						
13	Pimpinan saya bersikap tegas terhadap semua karyawan.					
14	Saya dengan tegas menolak pekerjaan diluar tanggung jawab dan tugas saya.					
Hubungan Kemanusiaan						
15	Saya merasa bahwa kedisiplinan karyawan akan tercipta apabila hubungan kemanusiaan dalam perusahaan berjalan dengan baik.					
16	Saya selalu menyapa rekan satu divisi saya dimanapun berada.					

3) Rotasi Jabatan (X2)

No	Pernyataan	Jawaban				
		SS	S	C	TS	STS
Pengetahuan						
1	Saya memiliki tingkat pengetahuan yang cukup memadai dengan pekerjaan saya saat ini.					
2	Peningkatan pengetahuan dan keterampilan kerja akan berpengaruh terhadap pengalaman kerja saya.					
Kemampuan						
3	Selama bekerja saya hampir tidak pernah melakukan kesalahan karena kemampuan saya di setiap bidang 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.

4	Rotasi kerja menempatkan saya pada bidang kemampuan yang saya miliki.					
5	Rotasi kerja membuat kemampuan saya meningkat.					
6	Rotasi dilakukan untuk mengetahui seberapa besar kemampuan seorang karyawan.					
Kejenuhan Karyawan						
7	Rotasi dilakukan untuk menghilangkan kejenuhan karyawan dalam bekerja.					
8	Saya tidak merasa jenuh karena pekerjaan tidak monoton.					
9	Setelah adanya rotasi pekerjaan, saya dengan cepat beradaptasi dengan lingkungan dan pekerjaan yang baru.					
10	Setelah adanya rotasi menjadi semangat dalam melakukan pekerjaan meningkat					



Lampiran 2

Tabel Tabulasi
Produktivitas Kerja (Y)

No	P 1	P 2	P 3	P 4	P 5	P 6	P 7	P 8	P 9	P 10	P 11	P 12	P 13	P 14	P 15	P 16	P 17	P 18	Total
1	5	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	84
2	4	4	4	4	5	5	4	3	4	3	5	5	5	4	4	5	5	5	78
3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	90
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	72
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	90
6	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	86
7	5	5	5	4	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	87
8	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	3	4	4	69
9	3	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	3	5	5	3	5	5	5	82
10	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	71
11	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	72
12	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	90
13	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	90
14	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	71
15	2	2	2	3	1	1	3	3	2	3	1	3	2	2	1	2	2	2	37
16	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	36
17	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	3	37
18	2	2	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	2	3	3	3	49
19	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	1	2	2	3	3	2	2	56
20	5	4	5	4	4	4	4	5	5	5	5	4	5	5	5	4	4	4	81
21	5	5	5	5	5	1	3	1	4	4	5	3	5	5	5	3	3	3	70

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

22	2	3	4	4	3	2	3	2	4	2	3	3	3	2	4	4	3	2	53
23	2	3	4	4	3	2	3	4	2	1	4	3	1	2	4	3	2	1	48
24	4	4	5	4	5	5	5	4	4	4	4	5	5	5	4	4	5	4	80
25	3	2	4	2	3	4	3	2	4	1	4	3	2	4	2	3	3	4	53
25	4	5	5	5	4	4	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	4	84
27	4	3	5	3	4	5	5	4	4	4	5	4	4	5	4	5	4	4	76
28	4	5	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	5	77
29	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	77
30	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	63
31	4	4	4	5	4	5	5	4	4	5	4	4	4	5	5	4	4	4	78
32	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	78
33	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	71
34	5	4	5	4	5	5	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	5	79
35	3	4	4	3	4	5	4	4	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	79
36	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	70
37	4	5	4	5	4	5	5	5	5	5	4	4	4	5	4	4	4	4	80
38	4	5	5	5	5	5	5	3	3	4	5	4	5	5	5	4	5	5	82
39	4	3	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	69
40	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	69
41	4	4	4	3	4	4	4	3	3	3	4	4	4	3	3	4	4	4	66
42	1	2	1	1	4	1	4	2	2	3	3	3	3	2	5	1	2	2	42
43	1	2	2	3	2	2	2	4	4	3	1	1	1	4	2	1	4	5	44
44	5	3	3	3	2	4	4	4	3	2	2	1	1	4	5	2	2	2	52
45	4	3	4	4	3	4	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	60
46	5	5	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	73
47	3	2	3	4	3	3	2	3	1	2	3	2	1	3	3	3	3	2	46
48	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	4	70



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

76	4	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	2	3	3	4	3	4	3	3	54
77	3	4	4	3	4	4	3	3	3	5	5	4	5	5	5	3	4	3	3	70
78	5	5	3	3	5	4	4	2	4	5	5	4	4	4	4	5	3	4	4	73
79	5	5	5	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	79
80	5	4	4	4	4	5	5	5	5	4	3	5	4	4	4	4	5	4	4	78
81	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	88
82	4	5	5	3	4	5	4	4	4	4	5	3	5	5	4	5	4	4	3	76
83	4	5	5	4	5	5	4	4	4	4	5	4	5	5	5	4	5	4	4	81
84	4	4	5	5	4	5	4	5	4	5	5	5	5	5	4	4	5	4	5	82
85	5	4	4	5	5	4	3	5	5	5	4	4	4	5	5	4	4	5	5	81
86	5	4	3	4	5	4	5	5	3	4	5	4	4	4	5	5	4	4	4	77
87	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	90
88	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	72
89	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	3	3	3	3	3	70
90	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	90
91	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	89
92	4	4	3	4	5	5	4	3	4	4	4	5	4	5	5	4	3	4	4	74
93	4	4	4	4	5	4	4	4	3	4	4	4	4	5	5	3	4	5	3	73
94	4	4	3	4	4	5	4	2	2	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	67
95	4	4	4	3	5	4	3	4	4	5	4	5	4	5	4	2	4	4	4	72

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



Tabel Tabulasi

No	Disiplin Kerja (X1)																Total
	P 1	P 2	P 3	P 4	P 5	P 6	P 7	P 8	P 9	P 10	P 11	P 12	P 13	P 14	P 15	P 16	
1	5	4	4	5	5	4	1	5	5	5	5	5	5	3	5	5	71
2	4	4	5	5	5	4	4	5	4	5	5	5	3	4	5	4	71
3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	79
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	64
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	80
6	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	78
7	5	5	4	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	77
8	4	4	5	5	4	4	4	4	5	5	4	4	5	4	5	5	71
9	5	4	5	5	5	5	4	4	5	5	4	5	5	3	5	5	74
10	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	64
11	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	67
12	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	80
13	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	80
14	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	64
15	2	2	2	3	1	2	1	1	2	2	2	1	1	3	2	2	29
16	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	1	29
17	2	2	2	2	3	3	3	3	3	2	2	3	3	2	3	2	40
18	2	3	2	2	2	2	3	2	2	2	3	2	3	2	2	2	36
19	2	3	1	1	2	3	2	1	3	1	4	3	2	3	2	1	34
20	4	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	77
21	3	4	3	3	4	5	3	5	5	5	5	4	3	5	5	5	67

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



Halaman 22
 1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan sumber:

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

22	3	4	1	2	2	1	3	4	3	2	2	4	2	3	4	3	43
23	4	3	2	2	3	4	3	2	3	2	4	3	2	3	2	4	46
24	3	4	4	5	5	5	5	5	4	4	5	4	4	4	5	5	71
25	4	3	3	4	2	3	4	2	3	2	2	3	4	4	2	2	47
25	5	4	5	4	5	5	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	70
27	4	4	4	5	4	4	4	3	4	4	5	4	4	4	4	4	65
28	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	5	4	68
29	4	4	4	4	5	5	5	4	4	5	4	4	4	3	4	4	67
30	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	56
31	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	67
32	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	5	5	5	4	69
33	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	64
34	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	71
35	5	5	5	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	5	5	5	68
36	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	61
37	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	70
38	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	79
39	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	62
40	4	4	4	3	4	4	4	4	4	2	3	3	4	4	4	4	59
41	3	3	4	4	3	3	3	4	4	2	3	3	4	4	4	3	54
42	2	2	4	4	1	2	4	1	3	2	5	4	2	3	2	4	45
43	4	4	2	2	3	4	4	1	4	2	1	4	4	5	5	5	54
44	3	1	2	2	2	2	3	2	1	2	1	3	3	5	1	3	36
45	4	3	3	4	4	4	3	4	4	2	4	3	3	3	4	2	54
46	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	64
47	2	3	3	2	2	4	3	1	5	4	3	1	3	2	2	2	42
48	4	4	5	5	5	4	4	3	5	4	4	4	5	5	4	5	70



Halaman 49
 1. Dilarang mengutip, menjiplak, atau menyalin sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

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

49	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	62
50	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	76
51	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	5	3	4	5	4	62
52	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	5	4	63
53	3	4	5	3	4	5	3	4	5	4	4	5	3	4	5	5	66
54	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	3	5	4	5	5	5	65
55	2	2	2	2	4	3	3	3	2	2	2	4	4	4	3	2	44
56	4	4	4	4	3	4	3	3	4	4	4	5	3	3	5	4	61
57	3	3	5	4	5	3	4	5	4	5	4	5	4	5	4	3	66
58	2	2	2	2	3	3	3	2	3	5	2	2	2	2	2	3	40
59	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	5	4	5	5	5	72
60	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	80
61	3	5	3	4	5	5	4	5	4	4	4	5	5	5	5	5	71
62	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	5	5	5	5	70
63	5	5	4	4	5	4	4	5	4	4	5	5	5	5	5	4	73
64	4	4	4	3	3	1	2	5	4	2	5	4	2	5	5	5	58
65	3	4	4	4	3	3	3	3	3	4	3	4	3	2	5	4	55
66	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	65
67	5	4	4	5	4	4	4	3	5	4	4	4	4	4	4	4	66
68	2	2	4	4	4	4	4	3	3	4	3	3	4	3	3	4	54
69	4	5	3	3	3	3	4	3	3	4	4	5	3	4	5	5	61
70	3	4	4	3	3	3	2	3	3	4	4	4	4	2	4	4	54
71	4	4	5	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	5	4	5	65
72	5	5	5	4	4	5	4	5	5	5	4	4	5	5	5	4	74
73	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	65
74	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	64
75	3	4	4	4	3	4	3	3	3	4	4	3	4	3	4	4	57



Halaman 76-95
1. Dilarang mengutip, menjiplak, atau menyalin sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

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

76	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	2	3	3	48
77	3	4	3	3	3	4	4	3	5	4	5	4	3	4	5	5	62
78	4	4	4	4	5	4	4	3	4	4	4	5	4	3	5	5	66
79	4	3	4	4	5	5	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	67
80	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	3	5	5	5	70
81	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	3	5	5	5	5	5	71
82	5	4	4	5	5	4	4	4	5	4	5	4	5	4	5	4	71
83	5	5	5	5	4	3	4	4	4	5	4	5	4	5	5	5	72
84	4	5	4	4	5	5	5	4	4	5	5	4	5	4	5	4	72
85	5	5	4	4	5	5	4	4	4	4	4	5	3	5	5	4	70
86	5	3	4	5	5	5	5	4	5	5	4	5	4	4	4	5	72
87	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	79
88	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	64
89	3	4	4	3	4	3	3	4	4	4	4	3	3	3	3	2	54
90	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	64
91	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	3	4	4	64
92	4	4	5	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	5	4	64
93	4	5	3	4	5	4	4	3	4	4	5	4	4	4	5	5	67
94	4	4	3	3	4	4	4	2	4	4	5	4	3	4	5	4	61
95	4	4	3	3	4	4	2	2	4	2	4	4	3	5	5	4	57

Tabel Tabulasi

No	Rotasi Jabatan (X2)										Total
	P 1	P 2	P 3	P 4	P 5	P 6	P 7	P 8	P 9	P 10	
1	4	5	4	5	5	4	5	5	5	5	47
2	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	32
3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
6	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	48
7	5	5	2	2	2	4	4	5	4	4	37
8	3	4	3	4	4	4	5	3	5	4	39
9	4	5	3	4	4	5	5	5	5	5	45
10	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	38
11	3	4	2	4	4	4	4	4	4	4	37
12	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
13	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
14	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	38
15	2	2	1	2	2	1	1	1	1	1	14
16	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	20
17	2	2	2	2	3	2	2	3	2	2	22
18	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
19	2	3	1	3	3	4	1	3	2	3	25
20	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	47
21	5	5	4	4	4	4	3	3	3	3	38

- 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.

22	2	3	4	2	3	4	4	3	2	3	30
23	2	3	2	4	3	2	4	3	3	2	28
24	5	5	3	4	4	5	4	4	4	5	43
25	3	3	4	2	4	4	1	4	2	4	31
25	4	5	4	3	4	5	4	4	4	5	42
27	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	42
28	4	4	3	5	4	4	4	3	4	4	39
29	4	5	1	4	4	4	2	3	4	4	35
30	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	35
31	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
32	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	42
33	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
34	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
35	5	4	3	3	3	3	3	3	4	5	36
36	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	39
37	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	41
38	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	49
39	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
40	4	4	4	3	3	3	3	4	4	3	35
41	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	37
42	2	2	1	4	4	3	2	5	1	2	26
43	4	5	3	4	3	5	4	4	4	4	40
44	1	1	2	2	3	3	3	2	3	3	23
45	2	3	3	3	3	4	2	2	3	2	27
46	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
47	2	3	2	3	3	3	2	3	1	3	25
48	4	5	4	4	4	4	5	5	4	3	42

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.

49	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
50	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
51	4	4	3	4	4	4	4	4	5	4	40
52	3	5	3	4	4	4	3	4	3	4	37
53	3	4	5	3	4	5	3	4	5	3	39
54	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	39
55	3	4	4	3	3	2	4	4	2	2	31
56	3	4	3	4	4	3	4	3	3	4	35
57	4	4	4	4	4	5	5	5	4	3	42
58	3	4	3	2	2	3	3	3	4	2	29
59	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	42
60	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	48
61	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
62	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
63	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	39
64	4	4	4	4	4	2	1	4	3	3	33
65	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	32
66	4	2	2	4	4	5	4	4	4	4	37
67	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
68	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	39
69	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	37
70	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
71	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
72	4	4	5	5	5	5	5	5	4	5	47
73	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
74	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
75	3	3	4	4	4	4	3	3	3	3	34

76	3	4	4	4	4	3	4	3	4	3	36
77	4	4	4	3	4	5	5	5	3	4	41
78	4	4	4	4	4	4	4	5	3	5	41
79	4	4	3	2	4	5	4	5	4	4	39
80	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	49
81	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
82	5	4	4	4	5	3	4	5	3	5	42
83	5	5	4	4	4	5	5	5	4	5	46
84	5	5	4	4	4	4	3	5	4	5	43
85	5	5	4	5	4	5	4	5	5	4	46
86	5	4	5	4	4	4	4	5	5	4	44
87	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
88	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
89	3	3	2	3	3	4	4	4	4	3	33
90	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	32
91	5	5	4	3	5	3	4	5	4	3	41
92	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	39
93	4	4	3	4	4	4	4	4	5	5	41
94	3	4	2	4	3	4	4	3	4	4	35
95	3	4	2	4	4	5	4	4	5	4	39

- 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.

Lampiran 3

1. Disiplin Kerja

Uji Validitas

Correlations

	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	X1.9	X1.10	X1.11	X1.12	X1.13	X1.14	X1.15	X1.16	Total X1
X1.1 Pearson Correlation	1	.718**	.616**	.662**	.668**	.569**	.544**	.576**	.622**	.521**	.547**	.631**	.629**	.521**	.643**	.640**	.811**
Sig. (2-tailed)		,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000
N	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95
X1.2 Pearson Correlation	.718**	1	.562**	.543**	.599**	.552**	.504**	.593**	.630**	.572**	.622**	.608**	.583**	.460**	.768**	.662**	.794**
Sig. (2-tailed)	,000		,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000
N	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95
X1.3 Pearson Correlation	.616**	.562**	1	.833**	.670**	.569**	.525**	.654**	.608**	.665**	.591**	.554**	.639**	.408**	.600**	.620**	.814**
Sig. (2-tailed)	,000	,000		,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000
N	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95
X1.4 Pearson Correlation	.662**	.543**	.833**	1	.691**	.577**	.573**	.638**	.601**	.668**	.600**	.570**	.687**	.398**	.570**	.627**	.825**
Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000		,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000
N	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95
X1.5 Pearson Correlation	.668**	.599**	.670**	.691**	1	.768**	.616**	.743**	.650**	.681**	.611**	.662**	.729**	.483**	.685**	.602**	.876**
Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000		,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000
N	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95

Hak cipta Dilindungi Undang-Undang

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

2. Dilarang mengumpukan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun

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

X1.13	Pearson Correlation	.629**	.583**	.639**	.687**	.729**	.631**	.633**	.607**	.579**	.586**	.401**	.523*	1	.456**	.555**	.547**	.784**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000		,000	,000	,000	,000
	N	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95
X1.14	Pearson Correlation	.521**	.460**	.408**	.398**	.483**	.386**	.410**	.471**	.418**	.258*	.304**	.518**	.456**	1	.517**	.559**	.604**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,012	,003	,000	,000		,000	,000	,000
	N	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95
X1.15	Pearson Correlation	.643**	.768**	.600**	.570**	.685**	.559**	.433**	.637**	.650**	.546**	.580**	.745**	.555**	.517**	1	.749**	.815**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000		,000	,000
	N	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95
X1.16	Pearson Correlation	.640**	.662**	.620**	.627**	.602**	.576**	.509**	.539**	.615**	.604**	.565**	.722**	.547**	.559**	.749**	1	.803**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000		,000
	N	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95
TotalX1	Pearson Correlation	.811**	.794**	.814**	.825**	.876**	.776**	.702**	.793**	.799**	.773**	.736**	.778**	.784**	.604**	.815**	.803**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95

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

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

2. Rotasi Jabatan

Correlations

		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2.8	X2.9	X2.10	TotalX2
X2.1	Pearson Correlation	1	.794**	.649**	.588**	.653**	.579**	.615**	.706**	.695**	.737**	.860**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95
X2.2	Pearson Correlation	.794**	1	.548**	.556**	.553**	.579**	.587**	.622**	.662**	.653**	.801**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95
X2.3	Pearson Correlation	.649**	.548**	1	.539**	.681**	.495**	.595**	.575**	.557**	.524**	.761**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95
X2.4	Pearson Correlation	.588**	.556**	.539**	1	.772**	.545**	.620**	.531**	.620**	.638**	.778**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95
X2.5	Pearson Correlation	.653**	.553**	.681**	.772**	1	.626**	.636**	.692**	.621**	.705**	.841**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95
X2.6	Pearson Correlation	.579**	.579**	.495**	.545**	.626**	1	.661**	.632**	.700**	.721**	.797**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000
	N	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95

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

1. Hak cipta Dilindungi Undang-Undang

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

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Di larang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun

X2.7	Pearson Correlation	.615**	.587**	.595**	.620**	.636**	.661**	1	.649**	.746**	.647**	.831**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000
	N	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95
X2.8	Pearson Correlation	.706**	.622**	.575**	.531**	.692**	.632**	.649**	1	.577**	.657**	.808**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000
	N	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95
X2.9	Pearson Correlation	.695**	.662**	.557**	.620**	.621**	.700**	.746**	.577**	1	.695**	.845**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000
	N	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95
X2.10	Pearson Correlation	.737**	.653**	.524**	.638**	.705**	.721**	.647**	.657**	.695**	1	.852**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000
	N	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95
TotalX2	Pearson Correlation	.860**	.801**	.761**	.778**	.841**	.797**	.831**	.808**	.845**	.852**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95

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



3. Produktivitas Kerja

Correlations

	Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	Y8	Y9	Y10	Y11	Y12	Y13	Y14	Y15	Y16	Y17	Y18	Total Y1
Y1 Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	1 .688** 95	.629** .000 95	.541** .000 95	.614** .000 95	.656** .000 95	.572** .000 95	.472** .000 95	.515** .000 95	.628** .000 95	.604** .000 95	.513** .000 95	.591** .000 95	.643** .000 95	.524** .000 95	.601** .000 95	.514** .000 95	.485** .000 95	.769** .000 95	
Y2 Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.688** .000 95	1 .667** 95	.602** .000 95	.669** .000 95	.630** .000 95	.553** .000 95	.450** .000 95	.570** .000 95	.646** .000 95	.610** .000 95	.556** .000 95	.658** .000 95	.604** .000 95	.568** .000 95	.544** .000 95	.541** .000 95	.470** .000 95	.783** .000 95	
Y3 Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.629** .000 95	.667** .000 95	1 .640** 95	.596** .000 95	.678** .000 95	.627** .000 95	.563** .000 95	.675** .000 95	.555** .000 95	.642** .000 95	.587** .000 95	.596** .000 95	.616** .000 95	.497** .000 95	.722** .000 95	.566** .000 95	.517** .000 95	.807** .000 95	
Y4 Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.541** .000 95	.602** .000 95	.640** .000 95	1 .487** 95	.459** .000 95	.531** .000 95	.494** .000 95	.527** .000 95	.589** .000 95	.516** .000 95	.425** .000 95	.491** .000 95	.517** .000 95	.383** .000 95	.620** .000 95	.475** .000 95	.447** .000 95	.689** .000 95	
Y5 Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.614** .000 95	.669** .000 95	.596** .000 95	.487** .000 95	1 .689** 95	.580** .000 95	.387** .000 95	.510** .000 95	.558** .000 95	.717** .000 95	.644** .000 95	.730** .000 95	.607** .000 95	.503** .000 95	.474** .000 95	.660** .000 95	.506** .000 95	.778** .000 95	
Y6 Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.656** .000 95	.630** .000 95	.678** .000 95	.459** .000 95	.689** .000 95	1 .724** 95	.591** .000 95	.583** .000 95	.587** .000 95	.656** .000 95	.685** .000 95	.680** .000 95	.669** .000 95	.483** .000 95	.660** .000 95	.718** .000 95	.662** .000 95	.843** .000 95	

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, atau pengumpulan bahan yang diperlukan untuk penulisan karya ilmiah.
 b. Pengutipan tidak mengizinkan kepentingan yang bersifat komersial.
 2. Dilarang mengumumkannya dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun.



2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun t

Y7	Pearson Correlation	.572**	.553**	.627**	.531**	.580**	.724**	1	.559**	.540**	.600**	.627**	.585**	.626**	.571**	.583**	.666**	.603**	.542**	.787**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000		,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000
	N	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95
Y8	Pearson Correlation	.472**	.450**	.563**	.494**	.387**	.591**	.559**	1	.657**	.487**	.350**	.418**	.387**	.509**	.333**	.546**	.513**	.475**	.656**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000		,000	,000	,001	,000	,000	,000	,001	,000	,000	,000	,000
	N	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95
Y9	Pearson Correlation	.515**	.570**	.675**	.527**	.510**	.583**	.540**	.657**	1	.619**	.514**	.496**	.550**	.594**	.430**	.574**	.593**	.650**	.754**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000		,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000
	N	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95
Y10	Pearson Correlation	.628**	.646**	.555**	.589**	.558**	.587**	.600**	.487**	.619**	1	.621**	.622**	.725**	.690**	.552**	.552**	.604**	.587**	.800**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000		,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000
	N	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95
Y11	Pearson Correlation	.604**	.610**	.642**	.516**	.717**	.656**	.627**	.350**	.514**	.621**	1	.663**	.754**	.648**	.620**	.592**	.657**	.565**	.809**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,001	,000	,000		,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000
	N	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95
Y12	Pearson Correlation	.513**	.556**	.587**	.425**	.644**	.685**	.585**	.418**	.496**	.622**	.663**	1	.798**	.605**	.535**	.677**	.686**	.622**	.794**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000		,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000
	N	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95
Y13	Pearson Correlation	.591**	.658**	.596**	.491**	.730**	.680**	.626**	.387**	.550**	.725**	.754**	.798**	1	.713**	.576**	.675**	.808**	.641**	.856**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000		,000	,000	,000	,000	,000	,000
	N	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mengemukakan dan menyebutkan sumber:
 a. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian, penyesuaian laporan
 b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau



2. Diarangi mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun t

Y14	Pearson Correlation	.643**	.604**	.616**	.517**	.607**	.669**	.571**	.509**	.594**	.690**	.648**	.605**	.713**	1	.590**	.562**	.746**	.662**	.822**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95
Y15	Pearson Correlation	.524**	.568**	.497**	.383**	.503**	.483**	.583**	.333**	.430**	.552**	.620**	.535**	.576**	.590**	1	.495**	.548**	.493**	.688**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.001	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95
Y16	Pearson Correlation	.601**	.544**	.722**	.620**	.474**	.660**	.666**	.546**	.574**	.552**	.592**	.677**	.675**	.562**	.495**	1	.682**	.640**	.804**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95
Y17	Pearson Correlation	.514**	.541**	.566**	.475**	.660**	.718**	.603**	.513**	.593**	.604**	.657**	.686**	.808**	.746**	.548**	.682**	1	.823**	.837**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95
Y18	Pearson Correlation	.485**	.470**	.517**	.447**	.506**	.662**	.542**	.475**	.650**	.587**	.565**	.622**	.641**	.662**	.493**	.640**	.823**	1	.768**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95
Total Y1	Pearson Correlation	.769**	.783**	.807**	.689**	.778**	.843**	.787**	.656**	.754**	.800**	.809**	.794**	.856**	.822**	.688**	.804**	.837**	.768**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95

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

Lampiran 4

Uji Reabilitas

1. Disiplin Kerja

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.957	.957	16

2. Rotasi Jabatan

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.943	.945	10

3. Produktivitas Kerja

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.962	.962	18

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.

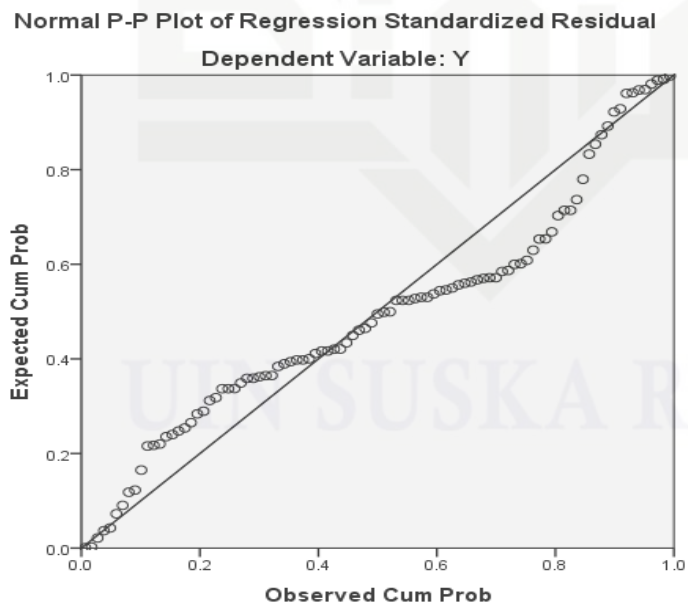
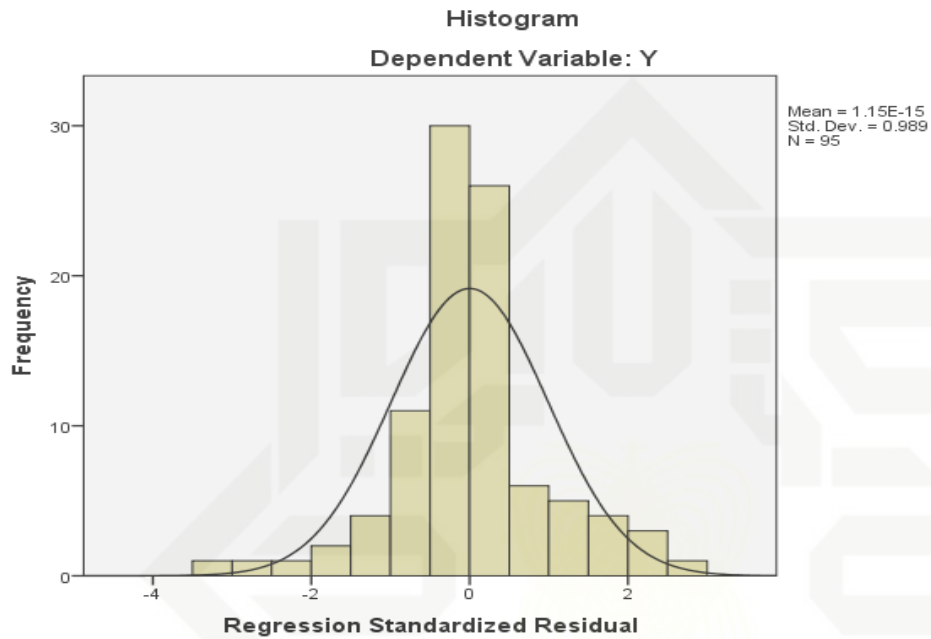
Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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.

Lampiran 5

Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

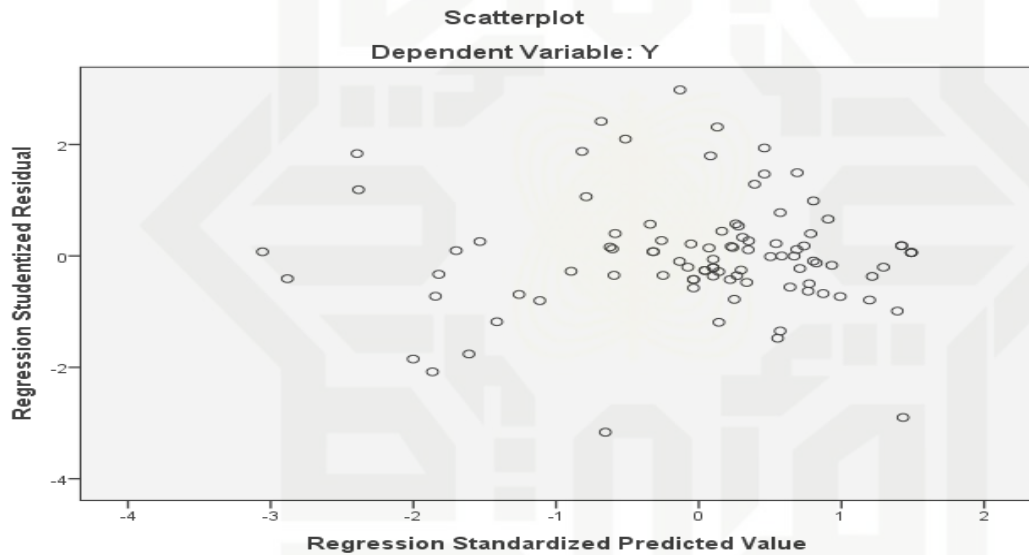


2. Uji Multikolinieritas

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	8.559	3.830		2.235	.028		
	X1	.801	.104	.707	7.727	.000	.312	3.206
	X2	.339	.163	.190	2.080	.040	.312	3.206

a. Dependent Variable: Y

3. Uji Heteroskedasitas



Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	9.338	2.731		3.419	.001
	X1	-.095	.074	-.236	-1.291	.200
	X2	.029	.116	.046	.252	.802

a. Dependent Variable: RES_2

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

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

4. Uji Autokorelasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.872 ^a	.760	.754	6.636	1.438

a. Predictors: (Constant), X2, X1

b. Dependent Variable: Y

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, 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.

Lampiran 6

Analisis Linear Berganda

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	8.559	3.830		2.235	.028
	Disiplin Kerja	.801	.104	.707	7.727	.000
	Rotasi Jabatan	.339	.163	.190	2.080	.040

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

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

Lampiran 7

Uji Hipotesis

1. Uji T (Uji Parsial)

Model		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	8.559	3.830		2.235	.028
	Disiplin Kerja	.801	.104	.707	7.727	.000
	Rotasi Jabatan	.339	.163	.190	2.080	.040

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

2. Uji F (Uji Simultan)

Model		ANOVA ^a				
		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	12802.690	2	6401.345	145.353	.000 ^b
	Residual	4051.668	92	44.040		
	Total	16854.358	94			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), Rotasi Jabatan, Disiplin Kerja

3. Uji Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.872 ^a	.760	.754	6.636

a. Predictors: (Constant), Rotasi Jabatan, Disiplin Kerja

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

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

Lampiran 8

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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



Gambar dokumentasi dengan Mill KTU PT.Graha Permata Hijau

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

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

**BIOGRAFI PENULIS**

Bernama lengkap Vitri Rahayu lahir di desa Sangkir Indah Kecamatan Pagaran Tapah Darussalam kabupaten Rokan Hulu pada tanggal 18 Desember 2000, anak pertama dari dua bersaudara pasangan dari ayahanda Muhammad Salim dan Ibunda Suliani. Selama hidup penulis telah menyelesaikan beberapa pendidikan. Jenjang pendidikan dimulai dari lulus SD Negeri 006 Bonai Darussalam pada tahun 2013, kemudian melanjutkan pendidikan di SMP Negeri 3 Bonai Darussalam dan lulus pada tahun 2016, lalu melanjutkan pendidikan di SMA Negeri 1 Bonai Darussalam dan lulus pada tahun 2019.

Pada tahun 2019 penulis melanjutkan pendidikan Strata Satu (S1) di Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau pada Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial program S1 Manajemen dengan konsentrasi Manajemen Sumber Daya Manusia. Pada tanggal 27 Januari 2023 penulis mengikuti ujian Seminar Proposal di Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial dan dinyatakan “LULUS”, dan pada tanggal 26 Juni 2023 penulis mengikuti ujian Oral Comprehensive di Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial dan dinyatakan “LULUS” serta layak menyanggah gelar Sarjana Ekonomi (SE) pada Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.