

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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



**PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP
PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN BAGIAN PRODUKSI
PADA PT ASIA FORESTAMA RAYA PEKANBARU**

SKRIPSI



UIN SUSKA RIAU

Oleh :

ANISA APRILIANI

NIM: 11970124816

MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA

PROGRAM STUDI S1 MANAJEMEN

FAKULTAS EKONOMI DAN ILMU SOSIAL

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SULTAN SYARIF KASIM RIAU

PEKANBARU

2023

**PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP
PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN BAGIAN PRODUKSI
PADA PT ASIA FORESTAMA RAYA PEKANBARU**

SKRIPSI

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



UIN SUSKA RIAU

Oleh :

ANISA APRILIANI

NIM: 11970124816

MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA

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.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber.
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan 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 : ANISA APRILIANI
 NIM : 11970124816
 PROGRAM STUDI : SI MANAJEMEN
 KONSENTRASI : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
 FAKULTAS : EKONOMI DAN ILMU SOSIAL
 SEMESTER : VIII (DELAPAN)
 JUDUL : PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN BAGIAN PRODUKSI PADA PT ASIA FORESTAMA RAYA PEKANBARU.

DISETUJUI OLEH
DOSEN PEMBIMBING

Dr. Mahendra Romus, SP., M.Ec
NIP. 19711119 200501 1 004

MENGETAHUI,

KETUA PROGRAM STUDI
SI MANAJEMEN

Astuti Melinda, SE, MM
NIP. 19720513 200701 2 018



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



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI

Nama : Anisa apriliani
 NIM : 11970124816
 Jurusan : Manajemen
 Fakultas : Ekonomi Dan Ilmu Sosial
 Judul Skripsi : Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi Pada PT Asia Forestama Raya Pekanbaru
 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
Iham Chanra Putra, SE., MM
 NIP. 19890329 201903 1 008

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

UIN SUSKA RIAU



Lampiran Surat :
 Nomor : Nomor 25/2021
 Tanggal : 10 September 2021

SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertandatangan di bawah ini:

Nama : ANISA APRILIANI
 NIM : 11970124816
 Tempat/Tgl. Lahir : Pekanbaru, 06 April 2001
 Fakultas/Pascasarjana : Ekonomi dan Ilmu Sosial
 Prodi : Manajemen
 Judul Disertasi/Thesis/Skripsi/Karya Ilmiah lainnya*:

Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap
 Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi Pada
 PT. Asia Forestama Raya Pekanbaru

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



[Signature]
 ANISA APRILIANI

NIM : 11970124816

*pilih salah satu sesuai jenis karya tulis

Hak Cipta Diindungi 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.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan 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 LINGKUNGAN KERJA
TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN BAGIAN
PRODUKSI PADA PT ASIA FORESTAMA RAYA PEKANBARU”**

ANISA APRILIANI

NIM. 11970124826

Penelitian ini dilakukan di PT. Asia Forestama Raya Pekanbaru. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan bagian produksi di PT. Asia Forestama Raya Pekanbaru. Metode pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik proporsional random sampling. Data yang digunakan adalah data primer dan data sekunder. Metode analisis data yang digunakan adalah metode regresi linear berganda dan menggunakan Program SPSS 25. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja sedangkan secara simultan memiliki pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan bagian produksi pada PT. Asia Forestama Raya Pekanbaru. Adapun besaran pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja sebesar 56,8% sedangkan sisanya 43,2% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Kata Kunci : disiplin kerja, lingkungan kerja, 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 WORK ENVIRONMENT ON THE WORK PRODUCTIVITY OF PRODUCTION EMPLOYEES AT PT ASIA FORESTAMA RAYA PEKANBARU"

ANISA APRILIANI

NIM. 11970124826

This research was conducted at PT. Asia Forestama Raya Pekanbaru. The purpose of this study was to determine the effect of work discipline and work environment on the work productivity of production employees at PT. Asia Forestama Raya Pekanbaru. The sampling method in this study used a propotional random sampling technique. The data used are primary data and secondary data. The data analysis method used is multiple linear regression method and uses the SPSS 25 program. The results show that partially work discipline has a positive and significant effect on work productivity and work environment has a positive and significant effect on work productivity while simultaneously it has work discipline and environmental influence work on the work productivity of production employees at PT. Asia Forestama Raya Pekanbaru. The magnitude of the influence of work discipline and work environment on work productivity is 56,8% while the remaining 43,2% is influenced by other variables not examined in this study.

Keywords: *work discipline, work environment, and work productivity*



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

Alhamdulillah, segala puji dan syukur penulis ucapkan kepada ke hadirat Allah SWT yang telah memberikan hidayah, rahmat dan karunia-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini, setelah melalui proses yang cukup panjang, Shalawat serta salam, semoga senantiasa terlimpahkan curahkan kepada jumatung kita yakni Nabi Muhammad SAW, beserta keluarga, para sahabatnya dan kepada kita sebagai umatnya yang tetap istikamah di atas ajaran Islam hingga akhir zaman.

Dengan judul skripsi **“Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi Pada PT Asia Forestama Raya Pekanbaru”**, penulis ajukan sebagai salah satu persyaratan untuk menyelesaikan studi S1 dan memperoleh gelar Sarjana Ekonomi di Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.

Dalam penyelesaian skripsi ini, tidak akan terwujud tanpa adanya bantuan dan dorongan dari berbagai pihak. Oleh karena itu, sebagai rasa syukur penulis, maka pada kesempatan ini penulis menyampaikan terima kasih yang sedalam – dalamnya kepada:

1. Kepada Allah SWT yang telah memberikan rahmat dan karunia-Nya memberikan kemudahan, kelancaran dan kesehatan kepada penulis sehingga dapat menyelesaikan skripsi ini.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

2. Kepada dua orang paling berjasa dalam hidup saya, Ibunda Yenti dan Ayahanda Aplis. Terima kasih atas kepercayaan yang telah diberikan atas izin melanjutkan pendidikan, serta pengorbanan, cinta, do'a yang tidak pernah berhenti mulai dari lahir hingga sekarang, motivasi, semangat dan nasehat serta candaan-candaan yang tiada hentinya diberikan kepada anaknya. Dan tanpa lelah mendukung segala keputusan dan pilihan dalam hidup penulis. Serta kepada cinta kasih kakak tersayang, Fitri Afriyenti. Terima kasih atas segala do'a, usaha, dan motivasi yang telah diberikan kepada adik tersayang ini. Semoga keluarga ini selalu dalam lindungan Allah SWT.
3. Bapak Prof. Dr. Khairunnas, M.Ag selaku Rektor Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
4. Ibu Dr. Mahyarni, SE, MM selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial.
5. Ibu Astuti Meflinda, SE,MM selaku Ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
6. Bapak Fakhurrozi, SE, MM selaku Sekretaris Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
7. Bapak Ermansyah, SE, MM, selaku penasehat akademik yang telah memberikan bimbingan kepada penulis selama perkuliahan di Jurusan



Manajemen Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.

8. Bapak Dr. Mahendra Romus, SP, M.Ec selaku pembimbing skripsi yang telah membimbing, mengarahkan, dan memberikan ilmu pengetahuan serta saran-sarannya dalam menyusun skripsi ini sehingga dapat terselesaikan.
9. Segenap Dosen Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau yang telah memberikan bekal ilmu pengetahuan yang bermanfaat.
10. Kepada Bapak Indra selaku manajer, bapak Sevmari Hendri selaku supervisor bagian produksi, dan seluruh karyawan PT Asia Forestama Raya Pekanbaru. Terimakasih karena telah meluangkan waktu serta membantu penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.
11. Kepada sahabat yang telah seperti keluarga penulis sendiri, Dinda Natesya, Ramona Yulia, Resti Wahyunawelis, Widya Laila Rahmadani, Aulia Sabrina yang telah memberikan motivasi serta membantu dan mendukung penulis untuk tetap semangat dalam menyusun skripsi ini.
12. Kepada teman seperjuangan angkatan USR 2019, Putri Rahmadani, Yolanda Ardhana, Ida Irmawati, Shintya Rahmatin Br. Damanik, Aprillia Anggi Marshella Putri yang telah bersama penulis sejak tahun pertama perkuliahan hingga dalam tahap menyusun skripsi. Terima kasih atas bertukar pendapatnya kita dalam menyelesaikan penulisan 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.

Serta pihak yang tidak dapat penulis ucapkan satu persatu yang selalu mengirimkan doa sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini. Akhir kata, semoga kebahagiaan di dunia dan akhirat diperuntukkan untuk kita semua. *Aamiin Yaa Rabbal Alaminn..*

Wassalamualaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Pekanbaru 25 Mei 2023

Anisa Apriliani

11970124816

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

ABSTRAK i

KATA PENGANTAR..... iii

DAFTAR ISI..... vii

DAFTAR TABEL x

DAFTAR GAMBAR..... xi

BAB I PENDAHULUAN 1

 1.1 Latar Belakang 1

 1.2 Batasan Masalah 11

 1.3 Rumusan Masalah 12

 1.4 Tujuan Penelitian 12

 1.5 Manfaat Penelitian 13

 1.6 Rencana Sistematika Penulisan..... 13

BAB II LANDASAN TEORI 15

 2.1 Landasan Teori 15

 2.1.1. Manajemen Sumber Daya Manusia 15

 2.1.2. Produktivitas Kerja 18

 2.1.3. Disiplin Kerja 22

 2.1.4. Lingkungan Kerja 27

 2.1.5 Pengaruh Antar Variabel..... 31

 2.1.6. Pandangan Islam Mengenai Produktivitas Kerja, Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja 33

 2.2 Penelitian Terdahulu 35

 2.3 Kerangka Pemikiran..... 37

 2.4 Konsep Operasional Variabel Penelitian..... 37

 2.5 Hipotesis 39

BAB III METODE PENELITIAN 41

 3.1. Tempat Dan Waktu Penelitian..... 41

 3.2. Jenis Dan Sumber Data 41

 3.2.1. Data Primer 41

 3.2.2. Data Sekunder 41

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



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

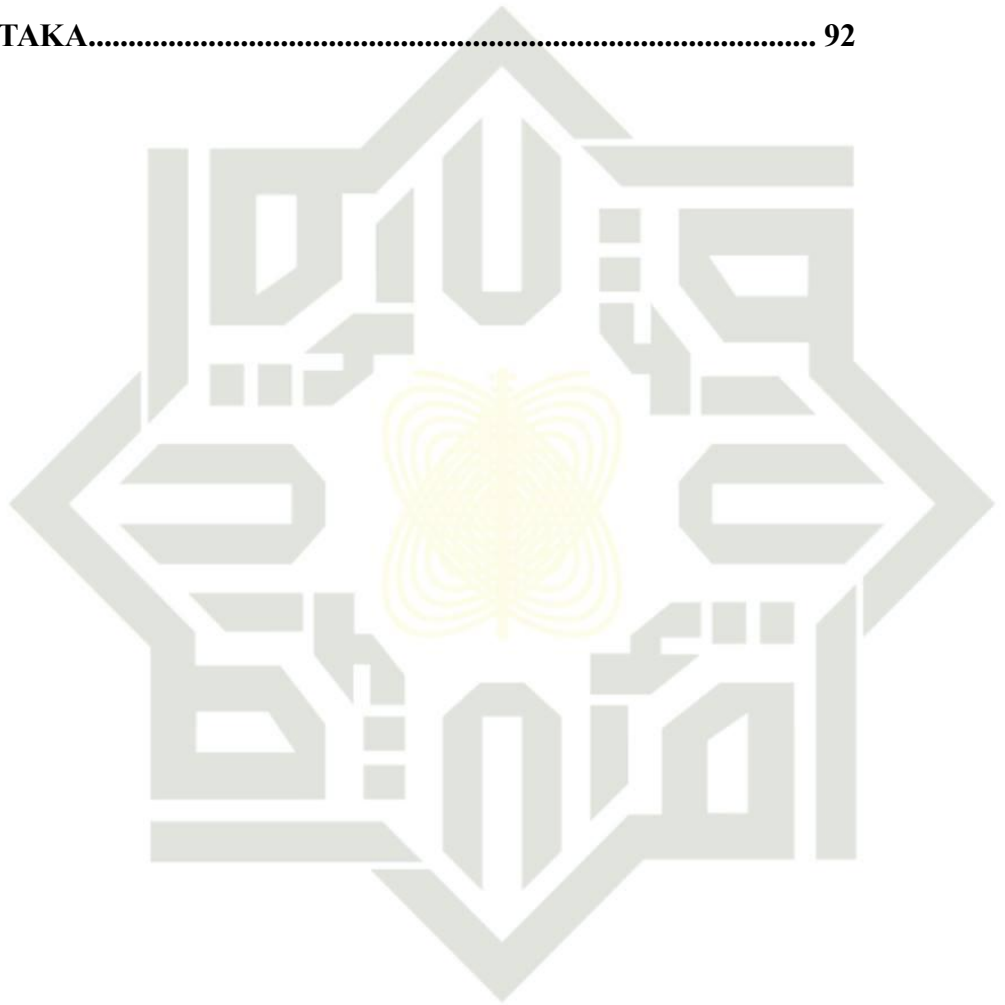
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan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

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

3.3. Teknik Pengumpulan Data	42
3.4. Populasi Dan Sampel	42
3.4.1. Populasi	42
3.4.2. Sampel	42
3.5. Metode Analisis Data	44
3.6. Uji Kualitas Data	46
3.6.1. Uji Validitas	46
3.6.2. Uji Reliabilitas	46
3.7. Uji Asumsi Klasik	46
3.7.1. Uji Normalitas	47
3.7.2. Uji Multikolinearitas	47
3.7.3. Uji Heteroskedastisitas	47
3.8. Uji Hipotesis	48
3.8.1. Uji Parsial (Uji t)	49
3.8.2. Uji Simultan (uji F)	49
3.9. Koefisien Determinasi	49
BAB IV GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN	51
4.1 Sejarah Singkat Perusahaan	51
4.2 Letak Perusahaan	51
4.3 Visi dan Misi Perusahaan	52
4.4 Struktur Organisasi dan <i>Job Position</i> Perusahaan	53
4.5 Uraian Tugas (<i>Job Description</i>) PT Asia Forestama Raya Pekanbaru ...	54
4.6 Produk PT Asia Forestama Raya Pekanbaru	58
4.7 Manfaat Ekonomi	59
BAB V HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	60
5.1 Analisis Deskripsi Penelitian	61
5.2 Pengaruh Disiplin kerja dan Lingkungan kerja terhadap Produktivitas kerja karyawan bagian produksi pada PT Asia Forestama Raya Pekanbaru	73
5.2. 1 Analisis Statistik Deskriptif	73
5.2. 2 Uji Kualitas Data	75
5.2. 3 Uji Asumsi Klasik	78
5.2. 4 Hasil Analisis Regresi Berganda	82

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

5.2. 5 Hasil Uji Hipotesis	84
5.2. 6 Hasil Uji Koefisien Determinasi	86
5.2. 7 Pembahasan dan Hasil Penelitian	87
BAB VI KESIMPULAN DAN SARAN.....	90
6.1. Kesimpulan	90
6.2 Saran	90
DAFTAR PUSTAKA.....	92
LAMPIRAN	



UIN SUSKA RIAU



Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

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

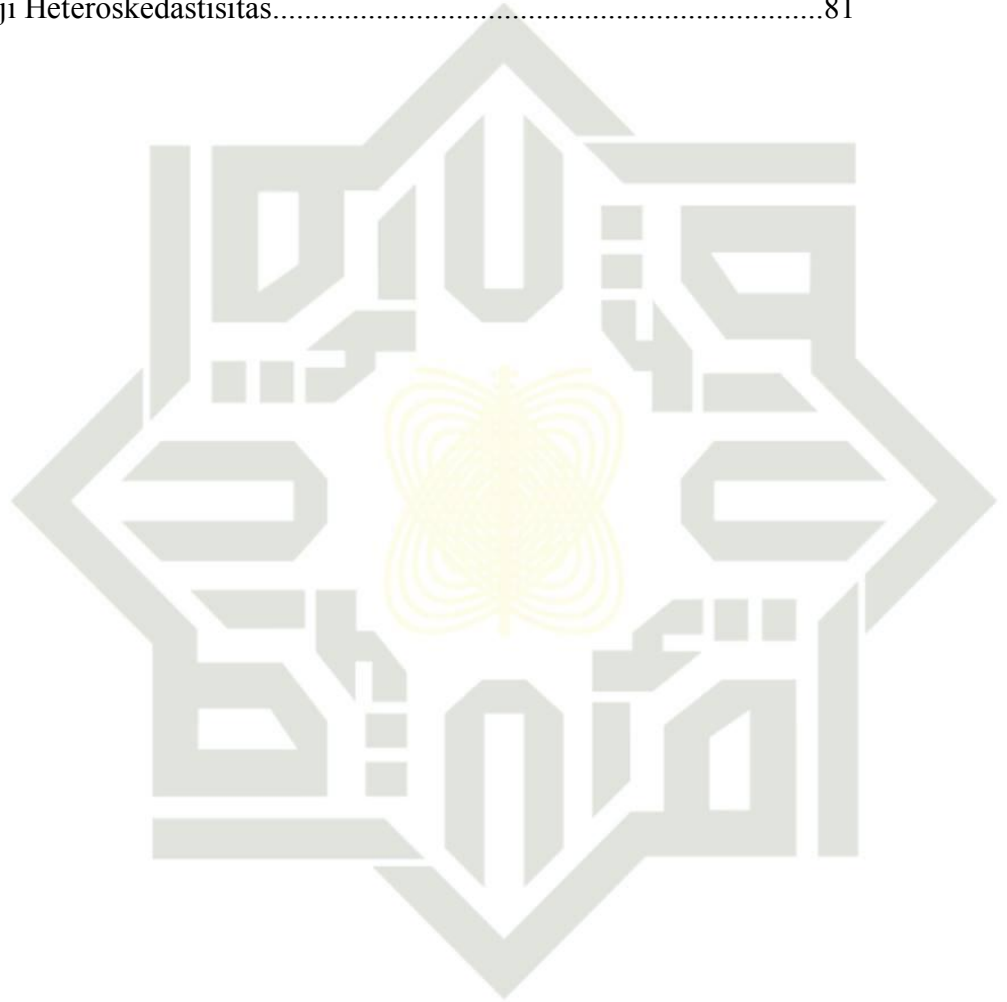
© Hak Cipta dilindungi Undang-Undang
 UIN Suska Riau
 State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

DAFTAR TABEL

Tabel 1. 1	Rekapitulasi Produktivitas Kerja Karyawan	7
Tabel 1. 2	Rekapitulasi absen karyawan PT. Asia Forestama Raya Pekanbaru Tahun 2018-2022.....	8
Tabel 2. 1	Penelitian Terdahulu.....	35
Tabel 2. 2	Operasional Variabel	38
Tabel 3. 1	Data Bagian Pekerjaan, Jumlah Karyawan Dan Jumlah Sampel.....	44
Tabel 5. 1	Responden Berdasarkan Umur.....	62
Tabel 5. 2	Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	63
Tabel 5. 3	Responden Berdasarkan Pendidikan	64
Tabel 5. 4	Responden Berdasarkan Lama Bekerja.....	64
Tabel 5. 5	Rekapitulasi Tanggapan Responden terhadap Variabel Produktivitas Kerja Karyawan (Y)	65
Tabel 5. 6	Rekapitulasi Tanggapan Responden terhadap Variabel Disiplin Kerja (X1)	68
Tabel 5. 7	Rekapitulasi Tanggapan Responden terhadap Variabel Lingkungan Kerja (X2)	71
Tabel 5. 8	Hasil Analisis Statistik Deskriptif	74
Tabel 5. 9	Hasil Uji Validitas	76
Tabel 5. 10	Hasil Uji Reliabilitas	78
Tabel 5. 11	Normalitas One-Sample Kolmogorov-Smirnov	79
Tabel 5. 12	Hasil Uji Multikolinearitas.....	80
Tabel 5. 13	Uji Autokorelasi	82
Tabel 5. 14	Hasil Analisis Regresi Berganda	83
Tabel 5. 15	Hasil Hipotesis Uji Parsial (T)	84
Tabel 5. 16	Hasil Hipotesis Uji Simultan (F)	86
Tabel 5. 17	Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2).....	86

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2. 1	Kerangka Pemikiran Penelitian Disiplin Kerja (X1) Dan Lingkungan Kerja (X2) Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Y)	37
Gambar 4. 1	Struktur Organisasi PT Asia Forestama Raya Pekanbaru.....	53
Gambar 5. 2	Uji Heteroskedastisitas.....	81



UIN SUSKA RIAU

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

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

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

BAB I PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan faktor utama dalam menentukan laba dan kemajuan suatu usaha. Artinya, sumber daya manusia memiliki peranan yang sangat penting untuk mewujudkan tujuan perusahaan guna memperoleh keuntungan. Maka tidak salah lagi jika banyak perusahaan menjadikan karyawan sebagai aset utama bagi perusahaan dan sangat bergantung kepada karyawan yang dimilikinya.

Karyawan adalah orang yang mampu melakukan pekerjaan untuk membuat suatu barang atau jasa baik untuk mencukupi kebutuhannya sendiri ataupun kebutuhan masyarakat. Karyawan juga merupakan faktor penting untuk menentukan keuntungan dan kemajuan perusahaan. Artinya, karyawan mempunyai kewajiban yang sangat diperlukan dalam menggapai target perusahaan dalam menghasilkan keuntungan.

Karyawan yang berkualitas dapat dilihat dari produktivitas yang dilaksanakannya. Tidak ada jenis kegiatan karyawan yang tidak mendapatkan keuntungan dari produktivitas yang ditingkatkan sebagai bentuk kekuatan untuk menghasilkan lebih banyak barang – barang. Karyawan yang bekerja semakin produktif akan selalu berupaya untuk semakin meningkatkan produktivitas kerjanya dalam menghasilkan dengan selalu berusaha mengadakan penghematan penggunaan sumber- sumber dalam bekerja. Sehingga, produksi yang dihasilkan dapat memiliki daya saing yang tinggi dipasar.



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

Produktivitas dan produksi memiliki pengertian yang berbeda. Dimana peningkatan produksi akan menunjukkan penambahan hasil yang dicapai. Peningkatan produksi tidak selalu disebabkan oleh peningkatan produktivitas karena produksi dapat meningkat walaupun produktivitas mengalami peningkatan maupun penurunan. Apabila karyawan lebih produktif dalam melakukan pekerjaan, namun *output* atau produksi keseluruhan dari perusahaan mengalami penurunan dapat terjadi karena permintaan pasar yang menurun atau keterbatasan dalam sumber daya produksi. Terkadang perusahaan melakukan pemotongan biaya dengan mengurangi karyawan. Meskipun hal ini dapat meningkatkan produktivitas kerja, namun karena jumlah karyawan yang berkurang produksi yang dihasilkan secara keseluruhan dapat menurun. Sedangkan, peningkatan produktivitas menunjukkan hasil dan perbaikan cara pencapaian produksi tersebut. Peningkatan ini lebih banyak dari hasil perencanaan yang tepat, seperti teknologi mesin, investasi dan efisiensi yang tinggi.

Menurut **Wijaya (2021)**, menjelaskan produktivitas kerja merupakan menghasilkan lebih banyak dan berkualitas lebih baik dengan usaha yang sama. Dengan demikian, produktivitas merupakan efisiensi proses menghasilkan dari sumber daya yang digunakan. Pengukuran produktivitas dapat diukur dengan ukuran panjang kayu, berat, banyaknya unit, waktu dan banyaknya tenaga kerja. Sehingga, hal ini berkaitan dengan produksi kerja yang dihasilkan karyawan yang dapat dilihat dari peningkatan tiap bulanya dan persentase kesesuaian dengan realisasi produksinya.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

Dalam melakukan peningkatan produktivitas kerja karyawan, perusahaan lebih banyak melakukan peningkatan dalam keterampilan yang memerlukan latihan dan waktu yang banyak. Namun, peningkatan produktivitas dapat dilakukan juga dengan memerhatikan beberapa faktor – faktor produktivitas kerja karyawan, salah satu diantaranya disiplin kerja dan lingkungan kerja.

Penelitian yang dilakukan oleh **Ahmad (2020)**, untuk meningkatkan produktivitas kerja salah satunya dipengaruhi oleh disiplin kerja. Disiplin kerja memegang peranan penting, karena semakin baik disiplin karyawan maka semakin tinggi pula pencapaian kerja yang didapatkan dan tanpa adanya disiplin yang baik, sulit pula bagi perusahaan untuk mencapai tujuan yang telah direncanakan.

Disiplin adalah sebuah usaha karyawan untuk menjalankan aktivitas kerjanya secara sungguh-sungguh serta bertanggung jawab. Selain itu **Hasibuan (2016)**, Disiplin diartikan apabila karyawan selalu datang dan pulang kerja tepat pada waktunya, mengerjakan semua pekerjaannya dengan baik, mematuhi semua peraturan perusahaan dan norma – norma sosial yang berlaku.

Penelitian yang dilakukan oleh **Segoro dan Wiwin KusuMa Pratiwi (2021)**, mengatakan bahwa disiplin berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Hasil penelitian menyatakan bahwa hambatan yang menunjukkan penurunan produktivitas kerja seperti kurangnya kesadaran bahwa akan tanggung jawab pekerjaan, karyawan yang tidak menggunakan jam kerja secara baik, masih terdapat karyawan yang bermain pada saat jam kerja dan masih banyak karyawan



yang tidak menggunakan alat pelindung diri pada saat bekerja, sehingga disiplin kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan.

Dalam usaha untuk melaksanakan disiplin dengan baik, yang harus dimiliki karyawan adalah kesadaran akan pentingnya aturan-aturan yang berada di dalam perusahaan. Kedisiplinan akan tercipta dengan baik apabila disertai dengan pengawasan. Untuk suksesnya pengawasan diperlukannya kerja sama seluruh karyawan yang terlibat dalam proses produksi dengan kerja sama tersebut karyawan memegang peranan penting dalam upaya meningkatkan tujuan yang akan dicapai.

Selain itu, yang dapat menentukan produktivitas kerja yang baik adalah lingkungan kerja. Lingkungan kerja yang baik menjadi hal yang sangat terpenting dalam perusahaan. Dengan memperhatikan lingkungan kerja diharapkan dapat menambah semangat dalam bekerja, sehingga meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Apabila hal ini berjalan dengan baik maka pencapaian tujuan suatu perusahaan akan berjalan dengan baik dan lancar. Artinya, lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap para karyawan yang melaksanakan pekerjaan selama proses produksi kayu lapis.

Lingkungan kerja merupakan suasana atau kondisi sekitar tempat bekerja. Lingkungan kerja yang dapat membuat suasana menjadi nyaman dan memberikan ketenangan, maka akan membuat suasana kerja menjadi kondusif sehingga dapat meningkatkan hasil output karyawan. Namun, jika lingkungan kerja tidak kondusif, tentu akan dapat mempengaruhi kerjanya sehingga produktivitasnya menurun. **Enny (2019)**, lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

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



di sekitar para pekerja/karyawan yang dapat mempengaruhi kerja karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya sehingga akan diperoleh hasil kerja yang maksimal.

Lingkungan kerja terbagi dalam dua bagian, yaitu Lingkungan fisik dan lingkungan non fisik. **Enny (2019)**, menjelaskan bahwa lingkungan kerja fisik merupakan keadaan di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan secara langsung. Lingkungan kerja fisik yaitu seperti kursi, meja dan lingkungan umum (kelembapan, sirkulasi udara, kebisingan, mekanis, bau tidak sedap dan lainnya). Sedangkan lingkungan kerja non fisik merupakan keadaan yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan di antara atasan maupun sesama rekan kerja.

Hal ini sesuai dengan hasil penelitian dari **Setiawati (2022)**, menyatakan bahwa lingkungan kerja sangat signifikan pengaruhnya terhadap produktivitas kerja karyawan. Kondisi lingkungan kerja selalu menjadi aspek utama yang menjadi perhatian dalam mendorong produktivitas karyawan. Sehingga, lingkungan kerja dapat mempengaruhi produktivitas kerja karyawan sehingga untuk meningkatkannya maka perusahaan perlu memiliki lingkungan kerja yang kondusif bagi karyawan.

Adapun penelitian ini dilakukan pada PT Asia Forestama Raya yang merupakan perusahaan dibidang produksi pengolahan kayu bulat (*log*) menjadi kayu lapis (*plywood*) yang bertempat di pinggiran sungai siak, di Jalan Teluk Leok, Kelurahan Limbungan, Kecamatan Rumbai pesisir, Kota Pekanbaru Riau yang telah berdiri sejak tahun 1979.

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

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

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

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



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

Setiap karyawan dalam melakukan pekerjaan diharapkan untuk dapat bekerja sama dengan perusahaan untuk mencapai tujuan dan meningkatkan produktivitas perusahaannya. Untuk itu, diperlukannya memperhatikan disiplin karyawan yang berada ditempat kerja, karena sangat mempengaruhi dengan apa yang akan dilakukannya.

Karyawan yang terlihat tidak adanya dorongan dari dirinya untuk melakukan pekerjaan secara penuh dalam meningkatkan produktivitas kerjanya. Keadaan emosional seperti terlihat kurang bertanggung jawab terhadap beban yang diberikan, jam kerja yang tidak digunakan sebaik mungkin, karyawan yang bekerja hanya selalu menunggu perintah dari mandor atau ketika tidak ada mandor karyawan hanya bermalasan dan melakukan hal lain diluar pekerjaan. Keadaan ini yang akan mengganggu produktivitas kerja karyawan.

Dari hasil wawancara bersama bapak Sevmai Hendri, menjelaskan dari lima tahun ke belakang ini terjadi kenaikan maupun penurunan produksi yang dilihat dari tidak tercapainya target realisasi dan pada tahun 2021 terlihat terjadi penurunan pada produktivitas kerja, hal ini dikarenakan karena tuntunan pekerjaan yang banyak dan tidak sesuai dengan kemampuan yang dimilikinya dan kurangnya rasa. Selain itu, beberapa faktor lainnya yang mempengaruhi karyawan dalam mencapai target produksi, yaitu seperti disiplin kerja dan lingkungan kerja.

Adapun data terkait produktivitas kerja karyawan dari PT. Asia Forestama Raya Pekanbaru dapat di uraikan 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.

**Tabel 1. 1 Rekapitulasi Produktivitas Kerja Karyawan
PT. Asia Forestama Raya Pekanbaru Tahun 2018-2022**

No	Tahun	Jumlah Karyawan (orang)	Target Produksi (m ³)	Realisasi Produksi (m ³)	Produktivitas (m ³ /orang)	Tingkatan Realisasi Produksi (%)
1	2018	469	29.400	25.494	52,22	83,03%
2	2019	447	29.600	30.689	68,65	103,68%
3	2020	220	23.600	19.529	88,76	82,75%
4	2021	259	21.840	21.953	84,76	100,52%
	2022	205	23.840	21.951	107,07	92,08%

Sumber : PT. Asia Forestama Raya, Tahun 2023

Dari tabel diatas, diketahui bahwa realisasi produksi dan produktivitas pada PT Asia Forestama Raya mengalami fluktuasi atau naik turun, terlihat dari tahun 2018 terget produksi belum mencapai realisasi dan yang terealisasi sebesar 83,03%. Tahun 2019, hasil produksi melebihi target yang ditentukan sebesar 103,68%. Pada tahun 2020 mengalami penurunan, yang terealisasi sebesar 82,75%. Tahun 2021 mengalami kenaikan dan yang terealisasi sebesar 100,52%. Dan tahun 2022, mengalami penurunan dan yang terselisasikan sebesar 92,08%. Untuk produktivitas kerja, terlihat pada tahun 2018 sampai 2020 mengalami peningkatan. Pada tahun 2021, produktivitas mengalami penurunan sebesar 84,76 dengan hasil produksi 21.953 dan jumlah karyawan sebanyak 259 orang karyawan. Dan tahun 2022, terjadi peningkatan sebesar 107 dengan hasil produksi 21.951 dan jumlah karyawan 205 orang. Dari data diatas menjelaskan bahwa kondisi karyawan dalam perusahaan menentukan perkembangan dari produktivitas kerja karyawannya.

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.

Untuk meningkatkan produktivitas kerja dipengaruhi oleh salah satu faktor yaitu disiplin. Dimana semakin baik disiplin karyawan maka semakin baik pula yang akan dihasilkan oleh karyawan tersebut dan tanpa adanya disiplin di diri karyawan maka sulit bagi karyawan untuk mencapai tujuan yang telah direncanakan.

Sebagaimana data yang didapatkan oleh peneliti, adapun tingkat absensi karyawan pada PT. Asia Forestama Raya Pekanbaru, sebagai berikut:

Tabel 1. 2 Rekapitulasi absen karyawan PT. Asia Forestama Raya Pekanbaru Tahun 2018-2022

No.	Tahun	Hari Kerja	Jumlah Karyawan	Total Absensi	Persentase %
1.	2018	294	469	92	67
2.	2019	296	447	78	59
3.	2020	295	220	26	40
4.	2021	273	259	30	53
5.	2022	298	205	16	26

Sumber : PT. Asia Forestama Raya 2023

Berdasarkan tabel 1.2 dapat dilihat bahwa adanya permasalahan ketidakhadiran dari karyawan yang masih tidak stabil. Pada tahun 2018, jumlah hari kerja 294 hari dan karyawan 469 orang dengan total absensi 92 orang tingkat persentasenya 67%. pada tahun 2019, jumlah hari kerja 294 hari dan karyawan 447 orang dengan total 78 orang tingkat persentasenya 59%. Pada tahun 2020, jumlah hari kerja 295 hari dan karyawan 220 orang dengan total absensi 26 orang tingkat persentasenya 40%. Pada tahun 2021, jumlah hari kerja 273 hari dan karyawan 259 orang dengan total absensi 30 orang tingkat persentasenya 53%.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

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



Pada tahun 2022, jumlah hari kerja 298 hari dan karyawan 205 orang dengan total absensi 16 orang tingkat persentasenya 26%.

Melalui wawancara yang dilakukan bersama bapak Indra selaku HRD PT Asia Forestama Raya mengenai disiplin, masih terdapat beberapa karyawan yang mendapatkan surat peringatan maupun teguran dari pengawas karena kurangnya disiplin pada saat waktu bekerja sehingga dapat menurunkan produktivitasnya. Hal ini dibuktikan, bahwa masih ada kurangnya kesadaran karyawan yang belum dapat menyelesaikan pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya, karyawan yang melakukan perkelahian di dalam area pekerjaan dan karyawan yang melakukan kesalahan seperti kurang teliti dan kurang fokus dalam melakukan pekerjaan. Dengan kurangnya disiplin kerja ini, terkadang waktu yang telah ditargetkan oleh perusahaan untuk menyelesaikan proses produksi kurang dari batas waktu yang telah ditentukan. Dengan adanya kedisiplinan, pekerjaan yang akan dilakukan dapat secara efektif mungkin.

Kemudian, wawancara yang telah dilakukan bersama bapak Sevmay Hendri menyatakan bahwa lingkungan kerja untuk memproduksi kayu lapis menjadi perhatian yang sangat penting. Dan dari hasil observasi di lapangan, menunjukkan bahwa lingkungan kerja fisik yaitu ketika pada saat melakukan proses produksi, masih terdapat karyawan yang tidak menggunakan masker yang seharusnya digunakan agar tidak terhirup langsung debu kayu dari pemotongan yang dapat mengganggu sistem pernapasan karyawan. Adanya gangguan getaran – getaran di dalam bangunan, mesin-mesin produksi yang tidak digunakan dan sisa pengolahan kayu yang tidak terpakai sehingga dapat membatasi gerak 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.



Selain itu, faktor cuaca juga mempengaruhi seperti ketika musim hujan datang, lingkungan tempat kerja akan menjadi becek dan berlumpur dan ketika musim panas akan menimbulkan debu ataupun kabut. Sehingga dapat mengganggu gerak karyawan dalam bekerja.

Adapun faktor lingkungan kerja nonfisik yaitu itu hubungan antara pimpinan dengan karyawan yang sulit dilakukan apabila karyawan membutuhkan informasi. Hal ini disebabkan karena kurang beraninya karyawan dalam menyampaikan kritik dan saran kepada atasan. Kurangnya komunikasi antar pimpinan dan bawahan ini menyebabkan produksi kurang terealisasi dengan baik akibatnya produktivitas kerja menurun, seperti karyawan yang tidak bertanggung jawab terhadap tugas yang diberikan. Selain itu, terdapat kecemburuan antar karyawan dalam pembagian tugas pekerjaan.

Dari fenomena yang telah dijelaskan, maka dapat disimpulkan bahwa pada PT. Asia Forestama Raya Pekanbaru ditemukan beberapa masalah yang timbul sebagai akibat dari menurunnya produktivitas kerja karyawan. Adapun identifikasi masalah pada PT Asia Forestama Raya, antara lain :

1. Adanya karyawan yang tidak dapat menyelesaikan pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya dan tidak menggunakan SOP dalam bekerja (penggunaan sarung tangan, masker dan sepatu).
2. Masih terdapat karyawan yang tidak hadir bekerja selama berturut – turut.
3. Masih terdapat karyawan yang berkelahi di lingkungan 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.

© 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.

4. Masih terdapat karyawan yang melakukan kesalahan dalam proses produksi karena tidak teliti dalam bekerja, seperti kurang fokus, pengasahan mata pisau pemotongan kayu yang kurang tajam.
5. Sirkulasi udara seperti debu kayu yang dapat mengganggu pernapasan karyawan, getaran dan suara mesin yang keras, dan serpihan kayu yang tidak digunakan dapat mengganggu aktivitas kerja dan kesehatan karyawan.
6. Adanya hambatan yang terjadi ketika karyawan yang membutuhkan informasi dari pimpinan, namun tidak memiliki keberanian dalam menyampaikan saran maupun kritik kepada pimpinan.
7. Masih terdapat kecemburuan antara karyawan dalam pembagian tugas yang telah diberikan.

Berdasarkan dari penjelasan di atas dapat menjadi tolak ukur bahwa pada PT Asia Forestama Raya Pekanbaru masih kurang dalam Produktivitas Kerja Karyawannya, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul :
“PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN BAGIAN PRODUKSI PADA PT ASIA FORESTAMA RAYA PEKANBARU ”

1. Batasan Masalah

Agar penelitian ini lebih terarah serta tidak keluar dari topik permasalahan yang akan dibahas, maka penulis membatasi permasalahan dengan memfokuskan pada disiplin kerja dan lingkungan kerja tempat karyawan dalam meningkatkan produktivitas kerja. Penelitian ini dilakukan pada PT Asia Forestama Raya

Pekanbaru yang melibatkan karyawan bagian produksi. Hal ini didasari bahwa karyawan merupakan salah satu yang mempengaruhi perkembangan perusahaan

1.3 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang masalah di atas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah disiplin kerja berpengaruh secara parsial terhadap produktivitas kerja bagi karyawan produksi pada PT Asia Forestama Raya Pekanbaru?
2. Apakah lingkungan kerja berpengaruh secara parsial terhadap produktivitas kerja karyawan produksi pada PT Asia Forestama Raya Pekanbaru?
3. Apakah disiplin kerja dan lingkungan kerja berpengaruh secara simultan terhadap produktivitas kerja karyawan produksi pada PT Asia Forestama Raya Pekanbaru?

1.4 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah ditentukan, adapun tujuan penelitian dilakukan yaitu, sebagai berikut:

Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja secara parsial terhadap produktivitas kerja karyawan produksi pada PT Asia Forestama Raya Pekanbaru

Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja secara parsial terhadap produktivitas kerja karyawan produksi pada PT Asia Forestama Raya Pekanbaru

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

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



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja secara simultan terhadap produktivitas kerja karyawan produksi pada PT Asia Forestama Raya Pekanbaru

1.5 Manfaat Penelitian

Dengan diadakannya penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut :

Buat penulis, hasil penelitian ini menjadi syarat utama untuk menyelesaikan mata kuliah dan untuk bahan mengembangkan pemahaman bagi penulis dalam menulis karya ilmiah serta dapat meningkatkan pemahaman tentang produktivitas karyawan produksi.

2. Buat perusahaan, hasil penelitian ini dapat menggambarkan petunjuk dan memberikan informasi kepada manajemen, salah satunya terkait dengan masalah yang sedang diteliti dan dapat bermanfaat bagi aktivitas perusahaan.

Buat peneliti, hasil penelitian diharapkan dapat menjadi referensi untuk penelitian selanjutnya dengan memiliki pembahasan permasalahan yang sama.

1.6 Rencana Sistematika Penulisan

Secara umum, sistem penulisan direncanakan lebih terarah dan sistematis, maka diperlukannya sistematika penulisan pada karya ilmiah ini sebagai berikut :

BAB I : PENDAHULUAN

Dalam bab ini, berisikan bentuk gambaran umum masalah yang akan peneliti lakukan, mencakup latar belakang masalah, batasan



Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

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

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

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian dan rencana sistematika penulisan.

BAB II : LANDASAN TEORI

Pada bab ini, menjelaskan pengertian menurut para ahli serta kajian dalam islam yang akan menjelaskan mengenai masalah yang diteliti seperti karyawan kontrak dan kinerja karyawan.

BAB III : METODOLOGI PENELITIAN

Pada bab ini berisikan mengenai penjelasan lokasi penelitian dan waktu pelaksanaannya, teknik pengumpulan data, sumber dan jenis data, sampel dan populasi, serta metode analisis data.

BAB IV : GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN

Pada bab ini, berisikan informasi dan uraian umum perusahaan yang menjadi sampel dalam penelitian yaitu

PT. Asia Forestama Raya Pekanbaru, meliputi struktur organisasi dan kegiatan perusahaan.

BAB V : HASIL PENELITIAN

Pada bab ini, berisikan tentang hasil penelitian dan pembahasan yang terdiri dari hasil uji kredibilitas dan kesimpulan hasil pembahasan.

BAB VI : KESIMPULAN DAN SARAN

Pada bab ini merupakan bagian terakhir yang menyajikan ringkasan dari hasil penelitian dan saran-saran yang berhubungan dengan hasil penelitian yang dapat bermanfaat bagi perusahaan.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

BAB II

LANDASAN TEORI

2. Landasan Teori

2.1. Manajemen Sumber Daya Manusia

2.1.1. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Sumber daya manusia memegang peranan penting dalam mendukung tercapainya tujuan organisasi dan merupakan komponen organisasi yang sangat strategis. Daya saing bisnis sebagian besar dipengaruhi oleh sumber daya manusia perusahaan yang unggul. Jika suatu organisasi memiliki tenaga kerja yang berkualitas, maka daya saingnya dapat meningkat. Manajemen sumber daya manusia merupakan keadaan yang berhubungan dengan penggunaan sumber daya dalam melakukan segala aktivitas pekerjaan dalam mencapai efisien dan efektif untuk pencapaian tujuan yang telah ditentukan oleh perusahaan.

Susan (2019), berpendapat bahwa manajemen sumber daya manusia adalah suatu hal yang berkaitan dengan pendayagunaan manusia dalam melakukan suatu pekerjaan untuk mencapai tingkat maksimal atau efektif dan efisien dalam mewujudkan tujuan yang akan dicapai dalam perusahaan, seorang karyawan dan juga masyarakat. Sedangkan menurut **Kasmir (2019)**, menyatakan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah bagaimana kebijakan dan sistem yang dimiliki oleh perusahaan dapat mempengaruhi perilaku, sikap, dan kinerja karyawan.

Berdasarkan penjelasan tersebut, menyatakan bahwasanya sumber daya manusia memiliki kedudukan terpenting dalam mengatur manusia dalam suatu



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan 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 karna sumber daya manusia merupakan penggerak utama dalam roda perusahaan yang harus dikelola sebaik mungkin agar memperoleh tujuan perusahaan. Dalam peranannya, sumber daya manusia merupakan upaya untuk memanfaatkan sumber daya yang dimiliki secara efektif dan efisien.

2.1.2. Fungsi – fungsi manajemen sumber daya manusia

Kasmir (2019), menjelaskan bahwa fungsi - fungsi manajemen sumber daya manusia dalam penerapannya yaitu, sebagai berikut:

1. Analisis jabatan, yaitu kegiatannya mengumpulkan berbagai informasi untuk persyaratan pekerjaan.
2. Perencanaan, sumber daya, manusia, yaitu melakukan perancangan untuk jumlah dan kualitas sumber daya yang akan digunakan baik untuk sekarang ataupun di masa depan.
3. Rekrutmen karyawan baru, perusahaan berhak menarik, mendapatkan dan menempatkan karyawan yang berkategori dan loyal untuk perusahaannya.
4. Seleksi, suatu proses penyaringan karyawan baru yang dilakukan untuk memperoleh karyawan yang sesuai dengan kemampuan yang telah ditetapkan.
5. Pelatihan dan pengembangan, digunakan untuk membiasakan karyawan baru dengan lingkungan kerja dan mengembangkan keterampilan yang belum mereka miliki. Sedangkan pengembangan guna meningkatkan kinerja karyawannya.



6. Evaluasi kerja, penilaian kinerja yang dilakukan melalui hasil kerja karyawan yang berkaitan, apa memang sebanding dengan patokan yang telah ditentukan perusahaan.
7. Kompensasi, ialah sesuatu yang diberikan perusahaan yang diperoleh karyawan atas pekerjaan yang telah dilakukannya. Seperti Gaji, bonus, pensiunan dan lainnya.
8. Jenjang karier, sebagai tujuan karyawan dalam melakukan pekerjaannya, yang dapat dicapai dengan dipromosikan ke jabatan yang lebih tinggi dengan tanggung jawab yang lebih besar.
9. Keselamatan dan kesehatan, upaya dari perusahaan dan karyawan untuk selalu mengutamakan keselamatan dan kesehatan dalam menjalankan aktivitasnya.
10. Hubungan industrial, fungsinya untuk menghubungkan antara kepentingan serta keinginan ,antara karyawan dan perusahaan.
11. Pemutusan hubungan kerja. Pemutusan hubungan kerja (PHK) adalah suatu keadaan dimana hak dan kewajiban serta hubungan antara pemberi kerja dengan pekerja berakhir. Beberapa alasan seperti pensiun, meninggalkan pekerjaan karena alasan pribadi, dan meninggalkan pekerjaan karena kesalahan merupakan potensi penyebab pemutusan hubungan kerja (PHK).

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

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



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

2.12. Produktivitas Kerja

2.12.1. Pengertian Produktivitas Kerja

Dalam **Kamus Besar Bahasa Indonesia (2021)**, produktivitas berasal dari *produktif* yang artinya bersifat atau mampu menghasilkan (dalam jumlah besar). **Sutrisno (2016)**, mengemukakan bahwa, pada dasarnya produktivitas adalah sikap mental seorang karyawan yang secara otomatis memandang bahwa masa akan datang dengan pikiran yang positif pada keyakinan diri, bahwa kehidupan hari ini adalah lebih baik dari hari kemarin dan hari besok lebih baik dari hari ini. Pandangan ini memerlukan kesadaran akan kualitas dan penghargaan terhadap sesama manusia, serta semangat kerja kelompok yang kuat untuk meningkatkan mutu perusahaan, yang pada akhirnya dapat meningkatkan mutu kehidupan.

Hasibuan dalam buku Candra Wijaya (2021), berpendapat bahwa produktivitas yaitu perbandingan antara *output* atau barang yang dihasilkan dengan *input* atau barang yang dimasukkan. Jadi, apabila produktivitas naik tentu akan meningkatkan efisiensi waktu dan adanya peningkatan keterampilan yang dilakukan oleh karyawannya.

Selain itu, **Stevenson dari buku Candra Wijaya (2021)**, menyatakan produktivitas sebagai hasil antara hasil yang dicapai dengan keseluruhan sumberdaya yang digunakan. Pencapaian yang dimaksud melalui gerak dinamis seseorang dalam bekerja. Oleh karena itu, produktivitas tidak dapat menggantikan sumber daya lain, jadi harus membuat semuanya bekerja secara produktif.

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

Sehingga dapat disimpulkan, bahwa produktivitas kerja merupakan sikap mental seorang karyawan yang dapat mencerminkan kemampuan karyawan dalam melakukan suatu pekerjaan dan memperoleh hasil yang bagus berdasarkan sumber daya yang digunakan.

2.1.2.2. Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja

Produktivitas kerja tidak hanya berfokus kepada seberapa banyak hasil kerja yang dilakukan karyawan, melainkan kualitas kerja sangat penting dalam produktivitas kerja yang selalu berubah – ubah sesuai keadaan. **Anoraga (2018)**, menjelaskan bahwa terdapat beberapa faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas, yaitu:

- 1) Motivasi kerja
- 2) Pendidikan
- 3) Disiplin Kerja
- 4) Keterampilan
- 5) Sikap etika kerja
- 6) Gizi dan kesehatan
- 7) Tingkat penghasilan
- 8) Lingkungan kerja
- 9) Kecanggihan teknologi yang digunakan
- 10) Faktor produksi yang memadai
- 11) Jaminan sosial
- 12) Manajemen dan kepemimpinan
- 13) Kesempatan berprestasi

Berdasarkan dari hasil observasi yang telah dilakukan dan sesuai dengan batasan masalah yang akan penulis lakukan dalam penelitian, menunjukkan bahwa disiplin dan lingkungan kerja menjadi faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan pada PT Asia Forestama Raya.

2.1.2.3. Indikator - Indikator Produktivitas

Produktivitas yang meningkat dapat memudahkan perusahaan dalam mencapai tujuan yang telah ditentukan. Adapun indikator – indikator produktivitas kerja dalam penjelasan **Sutrisno (2016)**, antara lain:

a. Kemampuan

Kemampuan karyawan menjadi lebih baik dalam bekerja dengan dibekali keterampilan dalam menyelesaikan tugas yang diberikan.

b. Meningkatkan hasil yang dicapai

Karyawan bertekad meningkatkan hasil yang akan dicapai. Untuk meningkatkan produktivitas kerja perusahaan dan menambah kuantitas hasil dalam kerja.

c. Semangat kerja

Berusaha menjadi lebih dari pada hari kemarin dan meningkatkan kinerja.

d. Pengembangan diri

Dilakukan untuk meningkatkan hasil kerja dengan kemampuan diri yang dimiliki karyawan.

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



Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

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

e. Mutu

Berusaha meningkatkan mutu yang dan berkualitas dari hasil sebelumnya. Hal ini bermanfaat untuk meningkatkan hasil yang terbaik dan berpengaruh kepada produktivitas perusahaan.

f. Efisiensi

Membandingkan sumber daya yang digunakan dengan apa yang dicapai selama berlangsungnya proses kerja.

Pengukuran produktivitas dilakukan dengan mengukur perubahan produktivitas sehingga dapat dilakukan penilaian terhadap usaha untuk memperbaiki produktivitas. Tingkat produktivitas berdasarkan jumlah pekerja dan waktu produksi jumlah sumber daya yang dibutuhkan untuk produksi, mempertahankan atau mendukung sebuah barang atau jasa bukan hanya karyawan. Jadi, keterlibatan karyawan sebagai dari penggunaan keseluruhan sumber daya yang harus bergerak produktif guna pencapaian produktivitas yang tinggi.

Alat pengukuran produktivitas dibedakan menjadi dua macam dari pendapat **Wijaya (2021)**, yaitu :

- 1) *Physical productivity*, yaitu produktivitas secara kuantitatif, seperti ukuran, panjang, berat, banyaknya unit, waktu dan banyaknya tenaga kerja yang digunakan.
- 2) *Value productivity*, yaitu produktivitas dengan menggunakan nilai uang yang diberikan. Pengukuran produktivitas ini, dapat dilihat dari dua komponen, 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. Efisiensi kerja, dilihat dari ketercapaian target, ketetapan waktu, ketetapan masuk kerja
- b. Produksi, dapat dilihat dari kualitas, peningkatan setiap bulan dan persentase kesesuaian dengan harapan yang telah ditentukan.

Tujuan pengukuran produktivitas yaitu untuk membandingkan hasil dari

hal-hal berikut, antara lain :

1. Pertambahan produksi dari waktu ke waktu
2. Pertambahan pendapatan dari waktu ke waktu
3. Pertambahan kesempatan kerja dari waktu ke waktu
4. Jumlah hasil sendiri dengan karyawan lainnya.

Pengukuran ini mempunyai peranan untuk mengetahui produktivitas

kerja sesuai dengan yang diharapkan perusahaan.

2.1.3. Disiplin Kerja

2.1.3.1. Pengertian Disiplin Kerja

Disiplin berasal dari kata “*disciple*” artinya belajar. Disiplin adalah latihan untuk melatih dan membentuk seseorang melakukan sesuatu agar menjadi lebih baik. Menurut **Sofyan (2013)**, disiplin merupakan suatu proses yang dapat menumbuhkan perasaan seseorang untuk mempertahankan dan meningkatkan tujuan perusahaan, melalui kepatuhan karyawan dalam menjalankan peraturan perusahaan. Sedangkan **Alex S. Nitisemi dalam buku Sofyan (2013)**, berpendapat bahwa disiplin merupakan tingkah laku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari perusahaan baik tertulis maupun tidak tertulis. Sedangkan



kedisiplinan dalam **Hasibuan (2017)** adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati peraturan dan norma - norma sosial yang berlaku.

Sehingga, disiplin kerja adalah bentuk adanya kesadaran karyawan dan ketersediaan karyawan dalam menaati segala peraturan dan norma yang telah ditetapkan perusahaan baik secara tertulis maupun lisan. Artinya, kedisiplinan terbentuk tanpa adanya paksaan tapi melalui kesadaran karyawan sehingga pelaksanaan disiplin tidak hanya karena adanya hukuman, namun terbentuk dari rasa bertanggung jawab yang dimiliki oleh karyawan tersebut.

Sofyan (2013) berpendapat bahwa, disiplin kerja dimaksudkan untuk memenuhi tujuan – tujuan dari disiplin itu sendiri untuk pelaksanaan kerja menjadi lebih efektif dan efisien. Pada dasarnya, disiplin kerja bertujuan untuk menciptakan suatu kondisi yang teratur, tertib, dan pelaksanaan pekerjaan dapat terlaksana sesuai dengan rencana perusahaan sebelumnya. Sementara menurut **Reza Aryanto dalam buku Sofyan (2013)**, mengemukakan tujuan dilaksanakannya disiplin kerja, sebagai berikut:

- a. Pembentukan sikap kendali diri yang positif
- b. Pengendalian kerja
- c. Perbaikan sikap

Sehingga, tujuan dari disiplin kerja untuk memperbaiki efektivitas dan mewujudkan kemampuan kerja karyawan dalam rangka mencapai sasaran yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

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

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

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



Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

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

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

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

2.1.3.2. Faktor – Faktor yang dapat mempengaruhi disiplin kerja

Adapun faktor – faktor yang mempengaruhi kedisiplinan menurut **Saydan (2013)**, antara lain:

- a) Besar kecilnya pemberian kompensasi
- b) Ada tidaknya pengawasan dari pimpinan
- c) Ada tidaknya keteladanan pimpinan dalam perusahaan
- d) Ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan
 - e) Keberatan pimpinan dalam mengambil keputusan
 - f) Diciptakan kebiasaan -kebiasaan yang mendukung tegaknya kedisiplinan

2.1.3.3. Konsep Kedisiplinan

Dalam **Sofyan (2013)**, menjelaskan bahwa konsep kedisiplinan terbagi menjadi dua bagian, yaitu:

a. Disiplin Berdasarkan Tradisi

Disiplin berdasarkan tradisi sebagai suatu batasan atas kesalahan yang diperbuatnya atau lebih tepatnya disiplin adalah suatu sanksi bukan suatu tindakan yang seharusnya dilakukan. Tujuan dari hukuman adalah agar orang yang melakukan kesalahan atau melakukan pelanggaran merasa takut dan berjanji tidak akan melakukan kesalahan yang sama.

b. Disiplin Berdasarkan Sasaran

Disiplin berdasarkan sasaran berfungsi sebagai suatu pembentukan tingkah laku sebagai hukuman. Masa lalu dipandang

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.

sebagai suatu yang sangat dianggap memberikan pengalaman, berguna dalam merumuskan dan mengubah tingkah laku karyawan.

2.1.3.4. Indikator – Indikator Disiplin Kerja

Mengenai disiplin kerja, **Sutrisno (2016)** membagi ke dalam 4 (empat) dimensi disiplin kerja, sebagai berikut:

1. Taat terhadap aturan waktu

Dapat dilihat dari karyawan saat jam masuk kerja, jam pulang dan jumlah istirahat yang tepat waktu sesuai dengan aturan yang berlaku pada perusahaan

2. Taat terhadap peraturan perusahaan

Peraturan dasar dari perusahaan mengenai cara berpakaian dan bertingkah laku dalam melakukan proses pekerjaan.

3. Taat terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan

Dengan cara melakukan pekerjaan sesuai dengan jabatan, tugas dan tanggung jawab serta cara berhubungan dengan rekan kerja lainnya

4. Taat terhadap peraturan lainnya

Aturan tentang apa yang boleh dilakukan dan apa yang tidak boleh dilakukan oleh karyawan di dalam perusahaan.

Adapun indikator disiplin kerja yang digunakan dalam mengukur disiplin

karyawan menurut **Hasibuan (2017)**, di antaranya:



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan 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 yang akan dicapai harus jelas dan ditetapkan secara baik agar karyawan dapat memiliki kemampuan dalam melakukan pekerjaan dengan bersungguh-sungguh dan disiplin dalam mengerjakannya.

b. Teladan pimpinan

Teladan berperan penting dalam kedisiplinan karena pemimpin menjadikan panutan oleh para karyawannya.

c. Balas jasa

Balas jasa mempengaruhi kedisiplinan karyawan karena balas jasa akan memberikan kepuasan dan loyalitas karyawan terhadap perusahaan.

d. Keadilan

Keadilan dalam dasar kebijakan pemberian balas jasa dan hukuman yang akan mempengaruhi kedisiplinan karyawan.

e. Pengawasan melekat

Dengan pengawasan yang efektif, dapat mencegah kesalahan, membetulkan kesalahan dan memelihara kedisiplinan.

f. Sanksi atau hukuman

Sanksi hukuman harus dipertimbangkan secara masuk akal dan diinformasikan secara jelas kepada seluruh karyawan.

Disiplin kerja ini dapat dilakukan dengan adanya penegasan dalam pemberian surat peringatan kepada karyawan maupun pemberian sanksi hukuman



- Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan 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. Agar terhindar dari karyawan yang selalu melanggar peraturan tata tertib perusahaan, maka pimpinan harus mengusahakan agar tingkah laku karyawan tidak akan terulang dikemudian harinya. Ada beberapa cara menegakkan disiplin kerja dalam perusahaan, antara lain:

- a) Disiplin harus ditegakkan seketika
- b) Disiplin harus ditegakkan melalui peringatan dini
- c) Disiplin harus bersifat konsisten
- d) Disiplin harus impersonal
- e) Disiplin harus setimpal dengan hukuman yang diberikan

Dengan memiliki kedisiplinan yang baik, maka karyawan dapat bekerja secara produktif dan menghasilkan produktivitas kerja yang meningkat.

2.1.4. Lingkungan Kerja

2.1.4.1. Pengertian Lingkungan Kerja

Nitisemito dalam buku Mahmudah Enny (2019), mengatakan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar karyawan dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas yang diberikan. **Sunyoto (2013)**, berpendapat bahwa lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas – tugas yang dibebankan, misalkan kebersihan, musik, penerangan dan lainnya.

Sedangkan **Sedarmayanti (2012)**, lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitar karyawan dalam



melakukan pekerjaan, metode kerja, serta pengaturan kerjanya baik sebagai berorangan maupun sebagai kelompok.

Dari penjelasan tersebut, lingkungan kerja dapat diartikan sebagai kondisi di sekitar karyawan dalam melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi karyawan dalam menjalankan dan mengerjakan pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya. Lingkungan kerja yang kondusif, tentu akan membuat karyawan tidak merasa terganggu dan semangat dalam kerja.

Enny (2019), menjelaskan bahwa manfaat dari lingkungan kerja adalah untuk menciptakan semangat kerja, sehingga produktivitas kerja dapat meningkat. Sementara itu, manfaat yang diperoleh karena bekerja dengan orang-orang yang termotivasi adalah pekerjaan dapat terselesaikan dengan baik. Selain itu, lingkungan kerja yang baik yaitu lingkungan kerja yang kondusif. Lingkungan kerja yang kondusif bisa tercipta jika adanya komunikasi yang baik antara atasan dan bawahan maupun antar sesama karyawan.

2.14.2. Faktor – Faktor Yang Dapat Mempengaruhi Lingkungan Kerja

Adapun faktor – faktor yang dapat mempengaruhi lingkungan kerja dari **Mahmudah (2019)**, antara lain:

- 1) Faktor individu, terdiri dari pengetahuan, keterampilan, kemampuan, kepercayaan diri, motivasi, dan komitmen yang dimiliki setiap karyawan.
- 2) Faktor kepemimpinan, terdiri dari kualitas dalam memberikan dorongan, arahan, semangat kerja, dan dukungan yang diberikan pimpinan.

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

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

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

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

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

- 3) Faktor tim, terdiri dari kualitas dukungan dan semangat yang diberikan oleh rekan kerja dalam satu tim, kepercayaan terhadap sesama tim, kekompakan dan kekeluargaan anggota tim
- 4) Faktor sistem, terdiri dari sistem kerja, fasilitas kerja yang diberikan oleh perusahaan, budaya organisasi.
- 5) Faktor situasional, terdiri dari tekanan dan perubahan lingkungan eksternal dan internal.

2.14.3. Jenis – Jenis Lingkungan Kerja

Enny (2019), menyatakan bahwa lingkungan kerja terbagi menjadi dua, yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik, dijelaskan sebagai berikut:

1. Lingkungan kerja fisik

Lingkungan kerja yang semuanya berbentuk fisik, yaitu terdapat di sekitar tempat kerja dan mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung. Lingkungan kerja fisik terbagi menjadi dua bagian, antara lain:

- a) Lingkungan kerja yang langsung berhubungan dengan karyawan. Misalnya, meja, kursi, alat pekerjaan dan lainnya.
- b) Lingkungan kerja perantara atau lingkungan umum, lingkungan yang mempengaruhi kondisi karyawan itu sendiri. Misalnya, temperatur atau suhu, sirkulasi udara, pencahayaan, kebisingan suara, getaran mekanik, bau, warna dan lainnya.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

2. Lingkungan kerja non fisik

Lingkungan kerja yang berkaitan dengan semua keadaan hubungan kerja, baik dengan atasan maupun dengan sesama rekan kerja. **Nitisemito dalam buku Mahmudah Enny (2019)**, perusahaan dapat mencerminkan kondisi yang mendukung kerja sama antara atasan, bawahan maupun antar sesama yang memiliki status jabatan yang sama di perusahaan. Kondisi yang hendaknya diciptakan adalah suasana kekeluargaan, komunikasi yang baik dan pengendalian diri. Membangun hubungan yang baik antar sesama rekan kerja, bawahan maupun atasan harus dilakukan karena kita saling membutuhkan.

2.1.4.4. Indikator – Indikator Lingkungan Kerja

Adapun indikator – indikator dari lingkungan kerja berdasarkan dari **Sunyoto (2013)**, yaitu:

1. Hubungan karyawan

Hubungan karyawan terdapat dua hubungan, yaitu hubungan sebagai individu dan berkelompok. Hubungan sebagai individu yaitu motivasi yang diperoleh dari karyawan yang bersumber dari rekan kerja maupun atasan. Sedangkan hubungan berkelompok karyawan akan berhubungan dengan banyak orang.

2. Tingkat kebisingan lingkungan kerja

Lingkungan kerja yang memiliki kebisingan akan dapat menimbulkan pengaruh yang kurang baik bagi karyawan karena merasa tidak tenang dalam bekerja.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

Peraturan yang baik dan jelas dari perusahaan dapat memberikan pengaruh yang baik terhadap kepuasan dan kinerja karyawan. Dengan peraturan tersebut karyawan akan dituntut dalam menjalankan aktivitasnya untuk mencapai tujuan perusahaan.

4. Penerangan

Penerangan disini bukanlah pada penerangan listrik, melainkan penerangan matahari. Hal ini sering kali karyawan memerlukan penerangan yang cukup apalagi pekerjaan yang menuntut ketelitian.

5. Sirkulasi udara

Ventilasi yang besar untuk pertukaran udara, terutama pada ruangan – ruangan yang di anggap panas atau menggunakan alat mesin yang panas.

6. Keamanan

Lingkungan kerja yang aman akan menimbulkan rasa ketenangan dan kenyamanan bagi karyawan, di mana hal ini akan memberi dorongan semangat untuk bekerja.

2.1.5 Pengaruh Antar Variabel**2.1.5.1 Pengaruh antara Disiplin Kerja dengan Produktivitas Kerja****Karyawan**

Disiplin kerja karyawan merupakan peran yang paling terpenting dalam keseluruhan upaya untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan. disiplin kerja sangat penting dan harus ditanamkan dalam diri setiap karyawan, hal ini



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

yangangkut tanggung jawab karyawan pada tugas kewajibannya. Dimana semakin disiplin seseorang dalam bekerja dapat meningkatkan produktivitas kerja, semakin rendah disiplin yang dimiliki seseorang maka semakin rendah pula produktivitas kerja yang dihasilkannya.

Berdasarkan penelitian sebelumnya oleh **Sahputra (2020)**, mengenai pengaruh disiplin dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan. Dalam hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial variabel disiplin kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan

2.1.5.2 Pengaruh antara Lingkungan Kerja dengan Produktivitas Kerja

Karyawan

Fitriani (2020) menjelaskan bahwa lingkungan kerja akan mempengaruhi kondisi fisik ataupun psikologi karyawan, sehingga manajemen perusahaan harus memperhatikan lingkungan kerja para karyawan sehingga dapat menimbulkan kerja yang nyaman dan efisien. Jika terdapat lingkungan yang tidak nyaman maka akan menyulitkan produktivitas kerja karyawan sehingga dapat mengalami penurunan. Oleh karena itu, sebelum terjadinya produktivitas menurun maka lingkungan kerja karyawan harus memang perlu mendapatkan perhatian oleh perusahaan.

Berdasarkan penelitian sebelumnya oleh **Sahputra (2020)**, mengenai pengaruh disiplin dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan. Dalam hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial variabel lingkungan kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

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

2.16. Pandangan Islam Mengenai Produktivitas Kerja, Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja.

2.16.1. Pandangan Islam Mengenai Produktivitas Kerja.

Produktivitas kerja sangat erat kaitannya dengan bekerja. Adapun ayat yang membahas mengenai produktivitas kerja yaitu dalam Al-Qur'an, Surah At-Taubah ayat 105, yang berbunyi:

وَقُلْ أَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللَّهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَتُرَدُّونَ إِلَىٰ عِلْمِ الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ فَيُنَبِّئُكُمْ
بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ

Artinya :” Dan Katakanlah: *Bekerjalah kamu, maka Allah dan Rasul-Nya serta orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu itu, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) Yang Mengetahui akan yang ghaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan.*”

Ayat di atas menjelaskan bahwa, Allah swt memerintahkan hamba – Nya untuk beramal dan bekerja. Amal ini adalah pekerjaan, usaha, perbuatan, dan keaktifan hidup. Maka, selain beribadah yang perlu dilakukan orang beriman adalah bekerja dan berusaha. Pekerjaan yang dilakukan juga harus sesuai dengan kemampuan yang dimiliki oleh masing – masing orang. Sebaliknya, Allah swt menentang sikap malas dan membuang waktu.

2.16.2. Pandangan Islam Mengenai Disiplin Kerja.

Dalam islam mengajarkan umatnya untuk disiplin, seperti melakukan shalat fardu dengan waktu yang telah ditentukan, jika tidak maka shalat dianggap tidak tak sah. Disiplin juga merupakan sifat orang bertakwa. Dalam artiannya

kepatuhan pada peraturan yang telah ditetapkan dan meninggalkan larangannya. Hal ini disebut dalam Al – Quran, Surah Al-An'am ayat 155, yang berbunyi:

وَهَذَا كِتَابٌ أَنْزَلْنَاهُ مَبْرُوكًا فَآ تَبِعُوهُ وَاتَّقُوا لَعَلَّكُمْ تُرْحَمُونَ

Artinya : *“Dan Al-Quran itu adalah kitab yang Kami turunkan yang diberkati, maka ikutilah dia dan bertakwalah agar kamu diberi rahmat.”*

Berdasarkan ayat di atas menyatakan bahwa Al – Qur'an merupakan kitab yang diturunkan kepada Nabi Muhammad saw. yang manfaat dan kebaikannya sangat baik bagi kehidupan di dunia dan akhirat, maka ikutilah kitab tersebut dalam semua perkara yang diperintahkan dan jangan melanggarnya dan takutlah kepada Allah swt dengan menjalankan perintah dan menjauhi segala larangannya agar kalian mendapatkan rahmat. Artinya, sebagai karyawan juga harus mengikuti dan mematuhi peraturan – peraturan dan norma - norma yang berada di dalam perusahaan, agar menciptakan hubungan yang baik antar sesamanya.

2.16.3 Pandangan Islam Mengenai Lingkungan Kerja.

Dalam islam diajarkan untuk selalu menjaga lingkungan. Dalam pekerjaan, perusahaan memiliki keharusan untuk menjaga lingkungan tempat kerja agar selalu baik. Dalam Alquran, surah Al – A'raf ayat 56, menyebutkan:

وَلَا تُفْسِدُوا فِي الْأَرْضِ بَعْدَ إِصْلَاحِهَا وَادْعُوهُ خَوْفًا وَطَمَعًا إِنَّ رَحْمَتَ اللَّهِ قَرِيبٌ مِّنَ الْمُحْسِنِينَ

Artinya : *“Dan janganlah kamu berbuat kerusakan di bumi setelah (diciptakan) dengan baik. Berdoalah kepada-Nya dengan rasa takut dan penuh harap. Sesungguhnya rahmat Allah sangat dekat kepada orang yang berbuat kebaikan”*

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

Dari pengertian ayat di atas, kita diharuskan untuk dapat menjaga segala bentuk yang telah diciptakan oleh Allah swt di muka bumi ini dan melarang kita untuk melakukan perusakan di muka bumi. Dengan begitu, lingkungan kerja dalam agama islam, karyawan harus dapat memperhatikan lingkungan kerja dan menjaga lingkungan di sekitar tempat bekerja agar terciptanya lingkungan kerja yang kondusif.

2.5 PENELITIAN TERDAHULU

Tabel 2. 1 Penelitian Terdahulu

No.	Nama/ Tahun	Judul Penelitian	Variabel Penelitian	Hasil Penelitian
1.	Waseso Segoro, Wiwin Kusuma Pratiwi (2021)	Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Cv. Gema Teknikatama Cibitung	Lingkungan Kerja (X1), Disiplin Kerja (X2), Motivasi Kerja (X3), Produktivitas Kerja (Y)	Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial variabel lingkungan kerja dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan .
2.	Riska Dwi Setiawati, Hamzah Muhammad Mardi Putra (2022)	Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Sakura Java Indonesia	Disiplin Kerja (X1), Motivasi Kerja (X2), Lingkungan Kerja (X3), Produktivitas Kerja (Y)	Dari Hasil Pengujian Yang Telah Dilakukan, Terbukti Bahwa Terdapat Pengaruh Secara Positif Dan Signifikan Antara Variabel Disiplin Kerja, Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja
3.	Roni Fasliah, Meghar Tremtari Savitri (2013)	Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pada Karyawan PT Kabelindo Murni, Tbk.	Motivasi Kerja (X1), Disiplin Kerja (X2), Produktivitas Kerja (Y)	Dari Penelitian Ini Menunjukkan Bahwa Terdapat Pengaruh Yang Positif Dan Signifikan Antara Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Dengan Produktivitas Kerja Pada Karyawan

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

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



Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

4.	Ichlasul Amal, Maulidyah Amalina Rizqi (2022)	Peran Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja Dan Kepuasan Kerja Pada Produktivitas Kerja Di PT. Surya Trimegah Wisesa	Disiplin Kerja (X1), Lingkungan Kerja (X2), Kepuasan Kerja (X3), Produktivitas Kerja (Y)	Disiplin kerja, lingkungan kerja dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja di PT Surya Trimegah Wisesa.
5	Khairunisa Nur Baiti, Dkk (2020)	Produktivitas Kerja Karyawan Ditinjau Dari Motivasi, Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Pada PT Iskandar Indah Printing Textile Surakarta	Produktivitas Kerja, Motivasi, Disiplin Kerja, Lingkungan kerja	Secara simultan variabel motivasi, disiplin kerja dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.
6.	Edy Thamrin (2015)	Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Dan Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi PT. Sinar Siak Dian Bandar Sekijang Pelalawan	Lingkungan Kerja (X1), Disiplin Kerja (X2), Motivasi (X3), Produktivitas Kerja (Y)	Lingkungan kerja, disiplin dan motivasi berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan bagian produksi
7	Chalif Ahmad Sahputra (2020)	Pengaruh disiplin dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT Perkebunan nusantara v PKS (pabrik kelapa sawit) inti Sei rokan kabupaten rokan hulu	Disiplin Kerja (X1), Lingkungan Kerja (X2), Produktivitas Kerja Karyawan (Y)	Berdasarkan hasil uji hipotesis, diperoleh bahwa secara simultan variabel disiplin dan lingkungan kerja dapat menjelaskan variabel produktivitas kerja karyawan.

Adapun persamaan dalam peneliti terdahulu dengan penelitian sekarang yaitu melakukan penelitian yang berfokus pada produktivitas kerja karyawan. Sedangkan dengan perbedaannya terletak pada variabel penelitian yang digunakan dalam batasan penelitian dan tempat penelitian. Variabel yang digunakan dalam penelitian sekarang yaitu berfokus pada disiplin kerja dan lingkungan kerja karyawan di PT Asia Forestama Raya dalam meningkatkan 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 mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

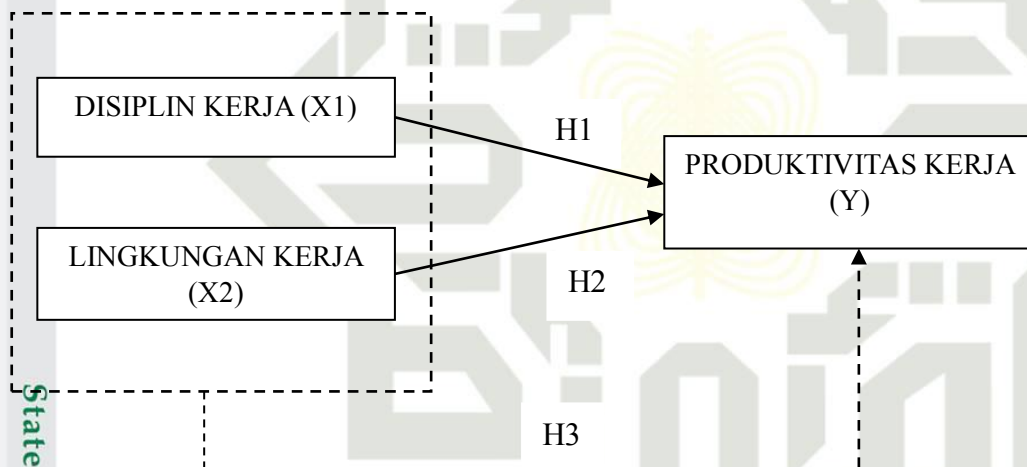
© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

2.3 KERANGKA PEMIKIRAN

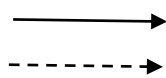
Sugiono (2017), mengungkapkan bahwa pemikiran seseorang merupakan prinsip penuntun yang menunjukkan bagaimana teori tersebut berhubungan dengan berbagai aspek yang seimbang dari suatu masalah. Kerangka teori pemikiran berikut, yang akan menjadi dasar penelitian ini, dikembangkan oleh peneliti untuk memperjelas produktivitas kerja karyawan pada PT Asia Forestama Raya Pekanbaru, antara lain :

Gambar 2. 1 : Kerangka Pemikiran Penelitian Disiplin Kerja (X1) Dan Lingkungan Kerja (X2) Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Y)



Sumber: Anoraga (2018)

Keterangan :



→ : Pengaruh secara parsial
 - - - - - → : Pengaruh secara simultan

2.4 KONSEP OPERASIONAL VARIABEL PENELITIAN

Konsep Operasional variabel yaitu berupa tabel yang menjelaskan pengertian disiplin kerja (X1) dan lingkungan kerja (X2) serta variabel indikator independen, dengan variabel gabungannya adalah produktivitas kerja (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.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

Sehingga dapat dilihat karakteristik yang diamati dalam penelitian ini, sebagai berikut:

Tabel 2. 2 Operasional Variabel

No	Variabel	Definisi	Indikator	Skala
1.	Produktivitas Kerja (Y)	Produktivitas adalah ukuran efisiensi produktif suatu perbandingan antara hasil output dan input. (Edy Sutrisno,2016)	1. Kemampuan 2. Meningkatkan hasil yang dicapai 3. Semangat kerja 4. Pengembangan diri 5. Mutu 6. Efisiensi (Edy Sutrisno,2016)	Likert
2.	Disiplin Kerja (X1)	Kedisiplinan yaitu kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma – norma sosial yang berlaku. (Hasibuan,2017)	1. Tujuan dan kemampuan 2. Teladan pemimpin 3. Balas jasa 4. Keadilan 5. Pengawasan ketat 6. Sanksi atau hukuman (Hasibuan,2017)	Likert
3.	Lingkungan Kerja (X2)	Lingkungan kerja merupakan segala kondisi atau segala bentuk sesuatu yang dapat mempengaruhi diri karyawan dalam mengerjakan tugas – tugas yang telah dibebankan kepadanya. (Sunnyoto,2013)	1. Hubungan karyawan 2. Tingkat kebisingan lingkungan kerja 3. Peraturan kerja 4. Penerangan 5. Sirkulasi udara 6. Keamanan (Sunnyoto,2013)	Likert



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

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

2. HIPOTESIS

Sugiyono (2017), menjelaskan hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian. Dikatakan sementara, karena jawaban yang diberikan baru berdasarkan teori yang relevan, belum didasarkan pada fakta empiris yang diperoleh pada saat pengumpulan data. Jadi, hipotesis dapat dinyatakan sebagai jawaban teoritis terhadap rumusan masalah penelitian, belum jawaban yang empiris.

H₁ : Diduga disiplin kerja berpengaruh secara parsial terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT Asia Forestama Raya Pekanbaru

Dalam Penelitian Yang Dilakukan Oleh **Waseso Segoro Dan Wiwin Kusuma Pratiwi** (Jurnal Manajemen Pendidikan Dan Ilmu Sosial, Vol. 2, No. 2. 2021), menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan.

H₂ : Diduga lingkungan kerja berpengaruh secara parsial terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT Asia Forestama Raya Pekanbaru

Dalam penelitian oleh **Riska Dwi Setiawati, dkk** (Jurnal SoBAT, Vol. 4, 2022), menyebutkan bahwa terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja. Dimana semakin baik pengaturan lingkungan kerja, semakin baik pula produktivitas kerja karyawan.

Diduga disiplin kerja dan lingkungan kerja berpengaruh secara simultan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT Asia Forestama Raya Pekanbaru

Dalam penelitian oleh **Edy Thamrin** (Jurnal online mahasiswa fakultas ekonomi, Vol. 2, No.1, 2015), menyebutkan bahwa disiplin kerja dan lingkungan kerja secara bersama sama mendukung peningkatan produktivitas kerja karyawan bagian produksi PT. Sinar Dian Permai Bandar Sei Kijang.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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





Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Tempat Dan Waktu Penelitian

PT. Asia Forestama Raya merupakan sebuah perusahaan pembuat kayu bulat (*log*), yang diolah menjadi triplek (*plywood*), berlokasi di Tepian Sungai Siak, Jln. Teluk Leok (RGM), Kelurahan Limbungan, Kecamatan Rumbai Pesisir, Kota Pekanbaru, Riau. Telah berdiri sejak tahun 1979. Penelitian ini dimulai pada bulan November 2022 hingga selesai.

3.2. Jenis Dan Sumber Data

Penelitian ini termasuk salah satu penelitian pendekatan kuantitatif, yang akan menjelaskan berupa angka – angka yang diperoleh, mengenai pengaruh produktivitas kerja karyawan terhadap disiplin kerja dan lingkungan kerja dalam mengerjakan suatu pekerjaan yang telah dibebankan kepada karyawan pada PT. Asia Forestama Raya Pekanbaru.

3.2.1. Data Primer

Data primer merupakan sumber data yang digunakan dalam penelitian ini oleh peneliti. **Sugiono (2017)**, menegaskan bahwa data primer adalah informasi yang dikumpulkan langsung oleh penyedia data oleh peneliti. Data didapatkan langsung dengan kuisisioner.

3.2.2. Data Sekunder

Data sekunder merupakan data yang tidak langsung memberikan data kepada peneliti, seperti sumber buku, jurnal, dan sumber pendukung lainnya (jumlah karyawan, sejarah perusahaan, dan aktivitas 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.

3.3 Teknik Pengumpulan Data

Dalam penelitiannya, peneliti melakukan cara dalam mendapatkan data dengan menggunakan observasi, wawancara serta kuisioner.

a. Kuisioner

Suharmisi Arikunto (2014), Metode pengumpulan data yang dilakukan secara tidak langsung dikenal sebagai kuesioner, dan responden diminta untuk memberikan tanggapan atas serangkaian pertanyaan. Responden bebas mengemukakan pendapatnya dalam tanggapan dan tanggapannya.

3.4. Populasi Dan Sampel

3.4.1. Populasi

Sugiyono (2017), populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri obyek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh penelitian untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan produksi yang bekerja pada PT Asia Forestama Raya Pekanbaru.

3.4.2. Sampel

Sugiyono (2017), menjelaskan bahwa sampel merupakan bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Penelitian ini menggunakan rumus slovin dalam penentuan penarikan sampelnya, karena bagian kerja pada bagian produksi terbagi kedalam 11 pekerjaan. Maka dari berbagai bagian kerja akan diambil beberapa sampel sesuai dengan jumlah karyawan. Pengambilan sampel dari populasi dilakukan dengan menggunakan teknik

pengambilan Sampel Proporsional Random Sampling. Menurut **Sugiyono (2017)**, Proporsional random sampling yaitu cara pengambilan sampel dari anggota populasi dengan menggunakan cara acak tanpa memperhatikan strata dalam populasi tersebut. Cara yang ditempuh dengan menggundi sampel penelitian.

Adapun penentuan dalam jumlah sampel ini menggunakan *Rumus Slovin*, yaitu:

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

$$n : \frac{205}{1 + 205 (5\%)^2}$$

$$n : \frac{205}{1 + 205 (0,25)}$$

$$n : \frac{205}{1 + 0,5125}$$

$$n : \frac{205}{1,05125}$$

$$n : 135,53$$

$$n : 135$$

Berdasarkan perhitungan di atas, sampel yang akan menjadi responden dalam penelitian ini adalah sebanyak 135 karyawan bagian produksi PT. Asia Foestama Raya Pekanbaru. Kemudian dilakukan penentuan jumlah sampel pada masing – masing bagian pekerjaan dengan menentukan proporsinya sesuai dengan jumlah karyawan yang diteliti. Jumlah sampel didapatkan dengan menggunakan rumus, sebagai berikut

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

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

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

Rumusnya:

$$N : \frac{n}{S} \times n$$

Keterangan:

N : jumlah sampel tiap bagian kerja

n : jumlah populasi

S : jumlah total populasi seluruh karyawan bagian kerja produksi

Sehingga, didapatkan hasil dari masing proporsional random sampling adalah sebagai berikut:

Tabel 3. 1 Data Bagian Pekerjaan, Jumlah Karyawan Dan Jumlah Sampel

No.	Bagian Pekerjaan	Jumlah Karyawan	Jumlah Sampel
1	Produksi	2	1
2	Chain saw	5	3
3	Rotarty	59	39
4	Dryer	17	11
5	Core	13	9
6	Veneer	19	14
7	Scraft	6	4
8	Glue Spreader	20	13
9	Glue Sp. Mini	12	8
10	Hot Press	29	19
11	Sander	23	15
Total		205	135

3.5 Metode Analisis Data

Untuk melakukan analisis data dalam penelitian ini, menggunakan metode regresi linier berganda. Regresi linier berganda merupakan suatu metode statistik yang digunakan untuk mengetahui hubungan antara variabel bebas dan variabel



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

terikat, yang dibantu dengan menggunakan program SPSS dengan persamaan sebagai berikut:

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + e$$

Keterangan :

- Y = Produktivitas Kerja
- a = konstanta
- b (1,2) = koefisien regresi
- X₁ = Disiplin Kerja
- X₂ = Lingkungan Kerja
- e = Standar error/ variabel pengganggu

Alat pengukuran variabel – variabel yang terdapat dalam metode analisis penelitian ini menggunakan *skala likert*. Dengan *skala likert*, maka variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi indikator variabel. Kemudian indikator tersebut dijadikan sebagai titik tolak untuk menyusun item instrumen yang dapat berupa pernyataan maupun pertanyaan dalam kuisisioner. Jawaban dari pertanyaan tentu akan bersifat kualitatif, maka untuk keperluan kuantitatif jawaban dapat diberikan skor, seperti yang dijelaskan oleh **Sugiyono (2017)** :

Pemberian bobot atau skor pada setiap pertanyaan:

1. Untuk memilih jawaban Sangat Setuju (SS) = diberi skor 5
2. Untuk memilih jawaban Setuju (S) = diberi skor 4
3. Untuk memilih jawaban Kurang Setuju (KS) = diberi skor 3
4. Untuk memilih jawaban Tidak Setuju (TS) = diberi skor 2
5. Untuk memilih jawaban Sangat Tidak Setuju (STS) = diberi skor 1



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

3.6 Uji Kualitas Data

Sebelum dilakukannya analisis data, maka terlebih dahulu dilakukan pengujian terhadap kualitas data penelitian.

3.6.1. Uji Validitas

Menurut **Ghozali (2016)**, uji validitas digunakan untuk mengukur valid tidaknya suatu kuisisioner. Data akan dikatakan valid jika data yang dilaporkan dengan hasil yang diperoleh sama oleh peneliti. Sehingga, kuisisioner akan dikatakan valid jika setiap pertanyaan mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang diukur. Kriteria uji validitas instrumen ini adalah :

1. Jika nilai r hitung $< r$ tabel, maka dinyatakan tidak valid.
2. Jika nilai r hitung $> r$ tabel, maka dinyatakan valid

3.6.2. Uji Reliabilitas

Suatu kuisisioner dikatakan reliabel, jika jawaban karyawan terhadap pertanyaan maupun pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Uji reliabilitas bertujuan untuk mengetahui tingkat signifikan dari setiap pertanyaan yang valid. Uji reliabilitas menggunakan koefisien *Cronbach Alpha* pada aplikasi SPSS. Apabila koefisien *Cronbach Alpha* $> 0,60$, maka instrumen dikatakan reliabel

3.6.3. Uji Asumsi Klasik

Asumsi klasik merupakan persyaratan yang harus dipenuhi pada analisis regresi berganda. Uji asumsi klasik yang biasa digunakan adalah *uji normalitas*, *uji multikolinieritas*, dan *uji heteroskedesitas*. Adapun penjelasannya adalah sebagai berikut :



3.7.1. Uji Normalitas

Ghozali (2016), menjelaskan bahwa uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Dalam penelitian ini, teknik uji normalitas yang digunakan adalah *one sampel kolmogorov smirnov test*, yaitu pengujian dua sisi yang dilakukan dengan membandingkan signifikansi hasil uji (*p value*) dengan taraf signifikan 0,05.

- 1) Apabila nilai *sig* > 0,05, maka data berdistribusi normal.
- 2) Apabila nilai *sig* < 0,05 maka data berdistribusi tidak normal.

3.7.2. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas berarti terjadi korelasi linier yang mendekati sempurna antar lebih dari dua variabel bebas. Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi yang terbentuk ada korelasi yang tinggi atau sempurna di antara variabel bebas atau tidak. **Suliyanto (2016)** berpendapat jika dalam model regresi yang terbentuk terdapat korelasi yang tinggi atau sempurna di antara variabel bebas maka model regresi tersebut dinyatakan mengandung gejala multikolinier. Dengan ketentuan:

1. Jika nilai *tolerance* > 0,10 dan *VIF* < 10, maka tidak terdapat multikolinieritas.
2. Jika nilai *tolerance* < 0,10 dan *VIF* > 10, maka terdapat multikolinearitas.

3.7.3. Uji Heteroskedastisitas

Menurut **Suliyanto (2016)**, uji heteroskedastisitas dilakukan untuk mengetahui apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari suatu pengamatan yang lain. Model pengujian regresi yang baik dilakukan adalah tidak



terjadi heteroskedastisitas. Dalam pengujian ini melihat pola tertentu pada grafik *scatterplot* dimana sumbu Y adalah dipresiksikan dan sumbu X adalah residual yang telah distandarizet. Dasar pengambilan keputusannya:

1. Jika ada pola tertentu seperti titik – titik yang membentuk pola secara teratur maka terjadi heteroskedastisitas.
2. Jika tidak terdapat pola yang jelas serta titik – titik menyebar diatas dan dibawah angka nol pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

3.7.3. Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya korelasi yang terjadi pada residual pada suatu pengamatan lain pada model regresi. Untuk mengetahui adanya auto korelasi dilakukan dengan pengujian uji Durbin Waston (DW) dengan ketentuannya:

1. Jika angka *durbin warston* dibawah -2, berarti ada autokorelasi positif.
2. Jika angka *durbin warston* diantara -2 sampai +2, berarti tidak terjadi autokorelasi.
3. Jika angka *durbin warston* diatas +2, maka terjadi autokorelatif negative.

3.8 Uji Hipotesis

Dalam pengujian hipotesis bertujuan untuk memastikan apakah variabel bebas yang terdapat dalam persamaan regresi secara parsial maupun simultan berpengaruh terhadap nilai dari variabel terikat.

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

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

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



3.8.1. Uji Parsial (Uji t)

Menurut **Ghozali (2016)**, Uji t digunakan untuk menguji signifikan hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat secara parsial. Uji t digunakan untuk menguji secara parsial pengaruh dari masing - masing variabel bebas yang dihasilkan dari persamaan regresi secara individu dan bersama – sama berpengaruh terhadap variabel terikat. Uji t dilakukan dengan ketentuan, sebagai berikut:

- a. Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel bebas dengan variabel terikat.
- b. Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$, maka tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel bebas dengan variabel terikat

3.8.2. Uji Simultan (uji F)

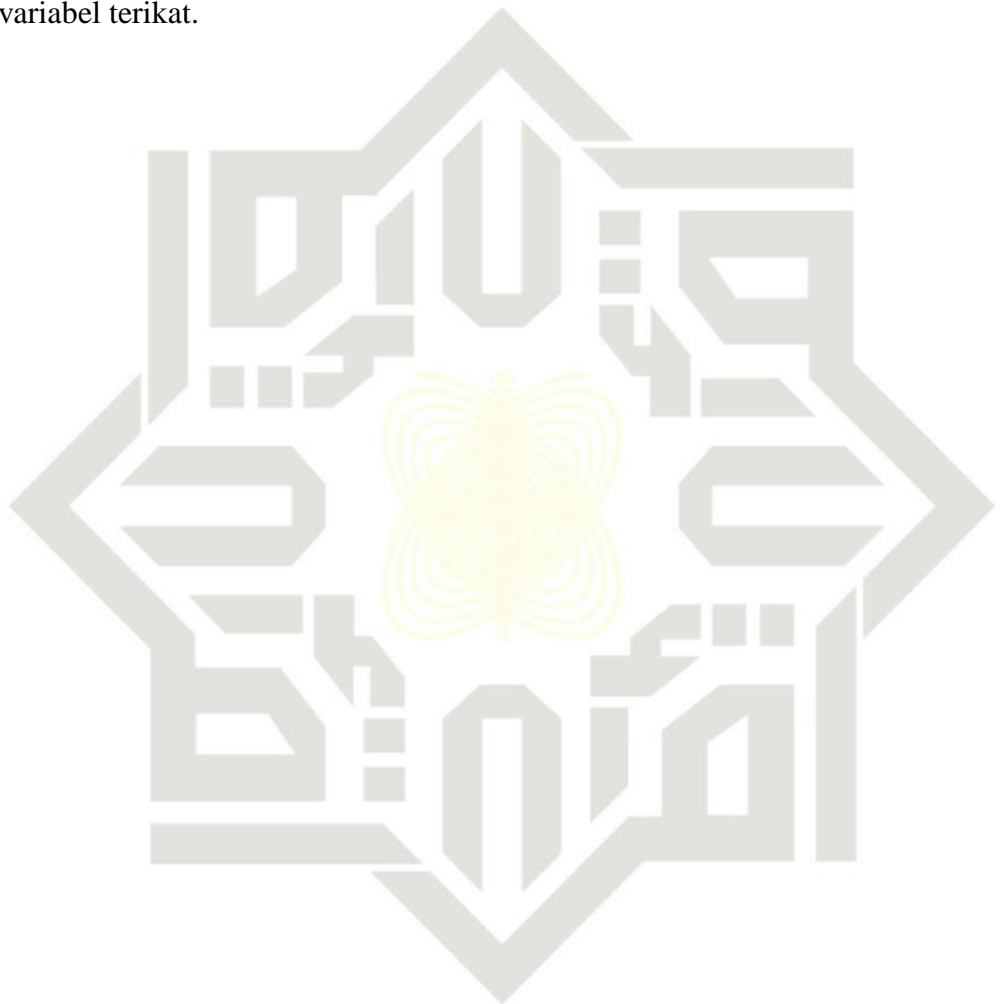
Menurut **Ghozali (2016)**, Uji F dasarnya menunjukkan apakah semua variabel bebas yang dimasukkan dalam penelitian mempunyai pengaruh secara bersama – sama terhadap variabel terikat. Pengujian ini dilakukan dengan membandingkan nilai F_{hitung} dengan F_{tabel} . Apabila $F_{hitung} > F_{tabel}$ dengan signifikan di bawah 0,05 (5%), maka secara bersama – sama variabel bebas berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat, begitu pula dengan sebaliknya.

3.9 Koefisien Determinasi

Koefisien regresi digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel bebas. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Nilai R^2 yang kecil, berarti kemampuan variabel - variabel bebas dalam menjelaskan variabel terikat sangat terbatas. Dan jika nilai

mendekati satu, berarti variabel – variabel bebas dapat memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variabel - variabel terikat.

Semakin tinggi nilai R^2 , maka semakin penting suatu variabel, maka digunakan koefisien determinasi untuk mengukur besar sumbangan dari variabel bebas terhadap variabel terikat.



UIN SUSKA RIAU

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

BAB IV

GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN

4.1 Sejarah Singkat Perusahaan

PT. Asia Forestama Raya Pekanbaru merupakan perusahaan manufaktur yang bergerak dibidang industri pengolahan kayu hasil hutan menjadi kayu lapis.

PT. Asia Forestama Raya pada mulanya bernama PT. Raja Garuda Mas Panel yang pada awalnya merupakan pabrik kayu lapis, berdiri pada tahun 1974 di Besitang, Kabupaten Langkat, Sumatera Utara.

Kemudian pada tahun 1989 PT. Raja Garuda Mas Panel membeli pabrik kayu lapis di Kota Pinang, Kabupaten Labuhan Batu, Sumatera Utara. Selanjutnya, pada tahun 1992 mereka melakukan take over pabrik kayu lapis dari Surya Dumai Group yang bernama PT. Rantau Wijaya Sakti.

4.2 Letak Perusahaan

Lokasi kantor dan PT Asia Forestama Raya Pekanbaru berada di Kelurahan Limbungan, Kecamatan Rumbai Pesisir, Kota Pekanbaru, Provinsi Riau. Lokasi tepatnya terletak di pinggir Sungai Siak. Lokasi ini sangat strategis dengan dapat di jangkat melalui jalur darat dan air, sehingga baik untuk pengangkutan bahan baku (*Round Log*) maupun untuk pengiriman barang ekspor atau lokal antar pulau serta *supply* bahan material pendukung lainnya.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

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

4.3 Visi dan Misi Perusahaan

Adapun Visi dan Misi dari PT Asia Forestama Raya Pekanbaru, antara

lain:

1.

Visi

Menjadi perusahaan yang unggul dibidang industri kayu lapis. Dengan mengoptimalkan penggunaan bahan baku tanaman industri yang berkesinambungan serta produknya dikenal bermutu dalam lingkup pasar nasional dan internasional (Sumber : Arsip PT. Asia Forestama Raya Pekanbaru, 2023)

2.

Misi

Adapun misi dari PT. Asia Forestama Raya Pekanbaru, yaitu:

- a. Membangun dan mengembangkan suatu kelompok usaha regional dan berdiversifikasi yang dikelola oleh para profesional yang bermotivasi tinggi, serta memiliki komitmen kuat dan bertanggung jawab.
- b. Menghasilkan pertumbuhan usaha yang berkesinambungan dan selalu menjadi yang terbaik dalam bidang industri maupun segmen pasar yang dimasuki.
- c. Memaksimalkan pemakaian bahan baku (*Round Log*) dengan pemanfaatan *Log* diameter kecil.
- d. Menciptakan lapangan kerja dan peluang berusaha, serta meningkatkan pendapatan masyarakat dan pengembangan sosial ekonomi wilayah
- e. Meningkatkan kualitas, kuantitas produk dan produktivitas pekerja pabrik.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University

arif Kasim Riau

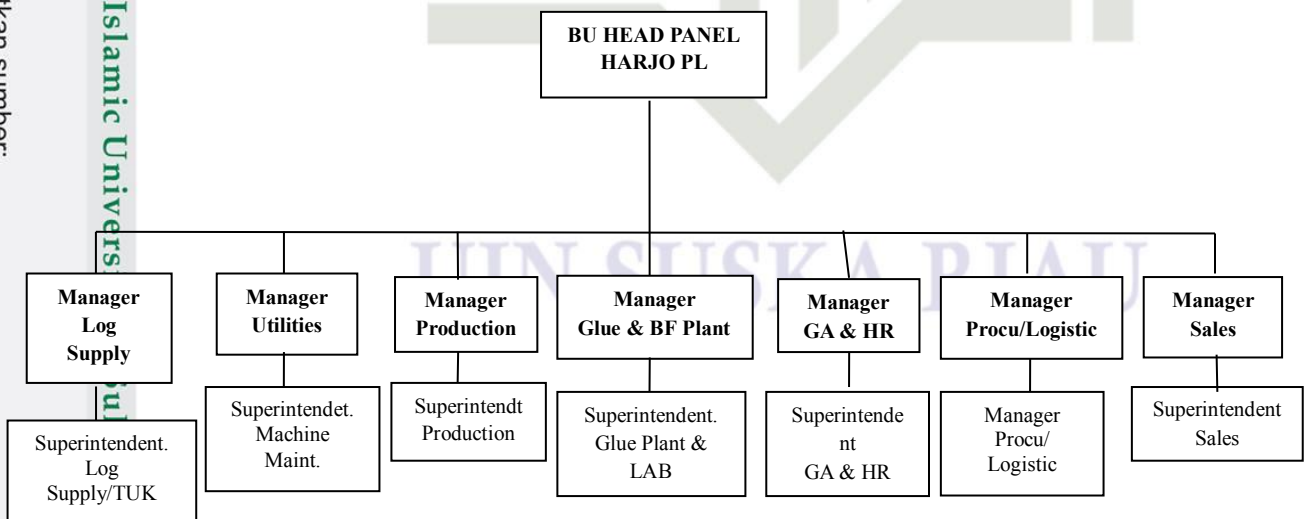
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan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

4.4 Struktur Organisasi dan *Job Position* Perusahaan

Sumber daya manusia yang tergabung dalam perusahaan bertanggung jawab untuk mencapai tujuan perusahaan dalam pekerjaan yang dijalankannya dengan mengatur dan menyatukan perbedaan individu melalui struktur organisasi yang tepat. Struktur organisasi merupakan suatu gambaran yang menggambarkan tentang kedudukan dan susunan dari hubungan di antara fungsi, bagian posisi maupun orang yang menunjukkan kedudukan, tugas, wewenang, kewajiban dan tanggung jawab bagi masing – masing anggota organisasi.

Dengan terciptanya struktur organisasi yang baik, akan menimbulkan suatu kerja sama yang harmonis antar sesama anggota organisasi sehingga tujuan perusahaan yang telah ditetapkan akan tercapai sesuai harapan. Karyawan dibedakan berdasarkan departemen dan jabatan yang telah ditugaskan. PT. Asia Forestama Raya Pekanbaru memberikan wewenang, tugas dan tanggung jawab kepada setiap individu seperti pada struktur organisasi, sebagai berikut:

Gambar 4. 1 Struktur Organisasi PT Asia Forestama Raya Pekanbaru



(sumber : PT Asia Forestama Raya 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.

4.5 Uraian Tugas (*Job Description*) PT Asia Forestama Raya Pekanbaru

Adapun uraian tugas (*job description*) pada PT Asia Forestama Raya Pekanbaru, yaitu sebagai berikut:

1. Direktur Utama

Direktur utama merupakan seseorang yang berwenang merumuskan dan menetapkan suatu kebijaksanaan serta program umum perusahaan sesuai dengan batas wewenang yang diberikan oleh suatu badan pimpinan.

Direktur utama bertanggung jawab atas:

- a. Bertanggung jawab dalam memimpin dan menjalankan perusahaan.
- b. Bertindak sebagai perwakilan perusahaan dalam hubungannya dengan dunia luar perusahaan.
- c. Menentukan arah perusahaan dalam mengambil kebijaksanaan.
- d. Menetapkan strategi – strategi untuk mencapai visi dan misi perusahaan.
- e. Menyusun segala bentuk peraturan pada PT Asia Forestama Raya Pekanbaru berdasarkan aturan dari Pemerintah Kota Pekanbaru.

2. Manager

Manager merupakan seorang pimpinan pelaksanaan, menjamin serta mengkoordinasikan pekerjaan – pekerjaan di bidang pengolahan kayu triplek serta pengendalian mutu sesuai dengan tugas pokoknya, manajer bertanggung jawab atas :

- a. Manager bertugas memimpin tiap-tiap departemen yang dipimpinnya berdasarkan struktural dan secara fungsional.



- b. Memastikan kelancaran hubungan dengan mitra kerja.
- c. Mengkoordinir, mengawasi, dan mengarahkan pekerjaan masing – masing departemen.
- d. Membuat *Standard Operating Procedure* (SOP) tentang pelaksanaan pekerjaan.
- e. Memimpin rapat kinerja departemen.

3. Asisten manager/ Superintendent

Asisten manager atau superintendent merupakan seseorang yang membantu dan menangani tugas – tugas yang berkaitan dengan departemen. Asisten manager dapat disebut sebagai tangan kanan dari seorang manajer.

Adapun tugas dari Asisten manager atau Superintendent, antara lain:

- a. Bertanggung jawab atas administrasi kebutuhan manager.
- b. Membuat laporan kerja departemen.
- c. Membuat surat dan arsip data departemen.
- d. Membantu manager dalam menyusun rencana kerja.

4. Supervisor

Supervisor merupakan seorang yang bertanggung jawab untuk memantau karyawan dan mengatur karyawan pada PT Asia Forestama Raya Pekanbaru dalam melakukan pelaksanaan tugas yang telah diberikan.

supervisor bertanggung jawab atas:

- a. Mengatur dan mengarahkan foreman agar target sesuai perencanaan dapat dimaksimalkan.

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

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



- b. Mengelola kinerja dan kedisiplinan karyawan.
- c. Melaksanakan tugas, proyek dan pekerjaan secara langsung.
- d. Menegakkan aturan yang telah ditetapkan oleh PT Asia Forestama Raya Pekanbaru
- e. Membuat rencana jangka pendek untuk tugas yang telah ditetapkan departemennya.

5. Foreman

Foreman merupakan seseorang yang menjadi pemimpin dari operator – operator di bagian produksi yang bertanggung jawab untuk menyelesaikan suatu pekerjaan. Foreman bertanggung jawab atas:

- a. Mengatur kinerja karyawan produksi.
- b. Menyiapkan bahan yang dibutuhkan dalam proses produksi.
- c. Memastikan kesiapan mesin yang akan digunakan
- d. Melaksanakan tugas, proyek, dan pekerjaan yang telah diberikan oleh Supervisor.

6. Administrasi

Administrasi merupakan pekerjaan yang memastikan setiap pekerjaan yang bersifat administratif atau ketatausahaan. Adapun tugas dan tanggung jawab dari administrasi, antara lain:

- a. Bertanggung jawab dalam rekapan biaya operasional perusahaan.
- b. Membuat serta merekap data absensi dan data lembur karyawan.
- c. Membuat laporan dan arsip perusahaan.
- d. Menghandle segala bentuk korespondensi perusahaan.

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

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



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

- e. Menyusun format surat jalan.
7. Crew Produksi, terdiri dari:
- 1) Support Produksi
 - a. Melakukan produksi dari bahan baku hingga produksi jadi
 - b. Menjalankan kegiatan produksi berdasarkan rencana kerja atas instruksi foreman.
 - c. Menjalankan kegiatan produksi berdasarkan SOP
 - d. Menyelesaikan tugas dan tanggung jawab terhadap target produksi.
 - e. Menjaga dan memelihara mesin produksi.
 - 2) Quality Control
 - a. Mengawasi kualitas kayu triplek pada tahapan produksi.
 - b. Melakukan pemeriksaan terhadap pengendalian mutu dari suatu produk.
 - c. Mengasingkan produk yang rusak dari setiap tahapan alur produksi untuk dilakukan *repair*.
 - d. Menjamin produk layak produksi sesuai standar yang telah ditentukan.
 - 3) Log Supply
 - a. Menjaga hubungan baik dan menjalin komunikasi dengan mitra perusahaan sebagai pihak ketiga untuk memasok bahan baku kayu.
 - b. Memastikan jumlah ketersediaan kayu log sebagai bahan baku utama sesuai dengan perencanaan produksi.
 - c. Bertanggung jawab atas kualitas kayu

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan 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) Operator alat berat
 - a. Mengoperasikan alat berat berdasarkan fungsi di setiap proses produksi.
 - b. Menjaga dan memelihara alat berat sebagai teknologi penunjang produksi.
 - c. Bertanggung jawab dalam penggunaan alat berat terhadap produksi sesuai instruksi foreman.
8. Supir
 - a. Membawa kendaraan yang digunakan dalam operasional produksi.
 - b. Memastikan produk tetap terjaga selama pendistribusian berlangsung.
 - c. Mendatangkan bahan baku ke perusahaan.
 - d. Mengantarkan kayu triplek pesanan ke pelanggan.
 - e. Memastikan kembali jumlah produk yang akan di distribusikan.
9. Security / Keamanan
 - a. Menjaga keamanan dan ketertiban lingkungan kerja perusahaan dari internal dan eksternal.
 - b. Berjaga pada tiap – tiap pos keamanan.
 - c. Memeriksa mobil muatan masuk dan keluar.
 - d. Melakukan pemeriksaan dan menerima setiap laporan pengujung.

4.6 Produk PT Asia Forestama Raya Pekanbaru

Adapun jenis produk yang di produksi PT. Asia Forestama Raya Pekanbaru diantaranya Raw Plywood, Product Secondary Poces (Polyester Plywood dan Film Face) dan kayu gergajian/moulding. Produk-produk tersebut



© Hak Cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

dilakukan unruk memenuhi bermacam-macam kebutuhan baik untuk pasaran Ekspor maupun lokal. Dengan keadaan sumber bahan baku PT. Asia Forestama Raya yaitu hutan tanaman rakyat dan hutan alam dari IPK dengan jenis dominan: karet, meranti, dan kayu campuran. Sejak tahun 2009 PT. Asia Forestama Raya telah melakukan penanaman pohon jambon untuk sumber bahan baku secara berkesinambungan.

4.7 Manfaat Ekonomi

Secara tidak langsung, PT Asia Forestama Raya Pekanbaru telah memberikan manfaat ekonomi dan keuntungan yang telah diberikan kepada masyarakat sekitar perusahaan maupun pihak lain yang terlibat, adapun manfaat yang dirasakan sebagai berikut:

- a. Meningkatkan pendapatan masyarakat setempat.
- b. *Multipler Effect* atau efek pengadaan, seperti berdampak pada peningkatan terciptanya kesempatan kerja bagi masyarakat sekitar.
- c. Kontribusi terhadap pendapatan pusat dan daerah (PBB, PSDH dan Pajak).
- d. Meningkatkan penyediaan fasilitas sarana dan prasarana sosial.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

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

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



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

BAB VI

KESIMPULAN DAN SARAN

6.1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan serta analisis yang telah dilakukan pada bab sebelumnya, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Secara parsial Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja karyawan bagian produksi pada PT Asia Forestama Raya. Semakin tinggi disiplin kerja seorang karyawan dalam mengerjakan tugasnya maka produktivitasnya yang dihasilkan juga akan semakin optimal karena karyawan melakukan pekerjaan secara bersungguh – sungguh sesuai dengan ketentuan yang berlaku di PT Asia Forestama Raya Pekanbaru.
2. Secara parsial Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Produktivitas kerja karyawan bagian produksi pada PT Asia Forestama Raya Pekanbaru. Semakin baik lingkungan dalam bekerja maka meningkatkan produktivitas.
3. Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja secara simultan berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja karyawan bagian produksi pada PT Asia Forestama Raya Pekanbaru. Adapun besaran pengaruhnya yaitu 56,8% sedangkan sisanya 43,2% dipengaruhi oleh variabel lainya yang tidak diteliti.

6.2. Saran

Berdasarkan kesimpulan diatas, dapat diperoleh saran sebagai berikut:

1. Diharapkan bagi HRD PT. Asia Forestama Raya Pekanbaru meninjau kembali dan memberikan perhatian terhadap karyawan dengan baik dengan meningkatkan tingkat kedisiplinan. Apabila karyawan masih ada

- yang tidak melakukan disiplin kerja, pihak perusahaan berhak memberikan sanksi tegas terhadap karyawan.
2. Diharapkan kepada perusahaan selalu memperhatikan ketersediaan ventilasi udara yang berada dipabrik sehingga dapat mendukung pekerjaan karyawan produksi. Serta lebih dapat menjalin hubungan antara sesama rekan kerja yang baik agar dapat membantu dalam melakukan pekerjaan.
 3. Diharapkan kepada penelitian selanjutnya, dapat memperluas ruang lingkup penelitian dan dapat mengembangkan penelitian ini dengan menambahkan berbagai faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja seperti motivasi dan sikap etika kerja atau menjadikan variabel lainnya.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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



UIN SUSKA RIAU



DAFTAR PUSTAKA

- Al-Quran dan Terjemahan.
- Amal, Ichlasul & Maulidyah Amalina Rizqi. 2022. *Peran Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja Dan Kepuasan Kerja Pada Produktivitas Kerja Di PT Surya Trimegah Wisesa. Jurnal Manajemen Dan Bisnis.* (Vol. 2 No.2). September 2022. E- ISSN 2807-5846. Universitas Muhammadiyah Gresik. Hal 107 – 114.
- Arkkunto, Suharsimi. 2014. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik.* Cetakan 15. Jakarta : Rineka Citpa
- Buaro, Muhammad. 2018. *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia.* Jakarta: Prenadameidia Group.
- Ahmad, Chalif Sahputra. (2020). *Pengaruh Disiplin Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Pt. Perkebunan Nusantara V Pks (Pabrik Kelapa Sawit) Inti Sei Rokan Kabupaten Rokan Hulu.* Skripsi Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau. Pekanbaru: Repository uin-suska.
- Enny, Mahmudah. 2019. *Manajemen sumber daya manusia.* Jawa timur : UBHARA Bhayangkara. ISBN : 978-602-744-2443.
- Ghozali, Imam. (2013). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS.* Edisi Ketiga. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- Ghozali. (2016). *Aplikasi Analisis Mltivariate dengan Program IBM SPSS 23.* Edisi ke-8. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Guzali, Syahdan. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Jember: STAIN Jember Press.
- Hasibuan. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Cetakan ke-18) (Revisi ed.).* Jakarta: PT Bumi Aksara
- Kamus besar bahasa Indonesia. 2021. *Produktif.* Ebta Setiawan. Edisi III. <https://kbbi.web.id/produktif>,
- Kasmir. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik).* (Edisi ke 5). Depok: Rajawali Pers.
- Liliani, N. M. (2017). *Pengaruh Kreativitas Dan Motivasi Terhadap Hasil Belajar Mata Pelajaran Produktif Pemasaran Pada Siswa Kelas XI SMK Negeri 2 Tuban.* Jurnal Ekonomi Pendidikan Dan Kewirausahaan, 2(2), 263.

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.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

Sateh 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.

- Noer. (2012). *Metode Penelitian*. Jakarta: Kencana.
- Sedarmayanti, (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negri Sipil (cetakan kelima)*. Bandung PT Refika Aditama.
- Setoro, Waseso dan Wiwin Kusuma Pertiwi. (2021). *Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Cv. Gema Teknikatama*. Jurnal Manajemen Pendidikan dan Ilmu Sosial, vol. 2,No.2. Hal 880 – 888.
- Setiawati, Riska Dwi. (2022). *Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Sakura Java Indonesia*. Jurnal Prosiding Seminar Sosial Politik, Bisnis, Akuntansi dan Teknik (SoBAT) Ke-4. ISSN: 2963 - 4008. Bandung: Universitas Pelita Bangsa
- Sofyan. (2013). *Manajemen sumber daya manusia*. Cetakan I. Jember. STAIN Jember Press.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian : Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D*. Bandung : CV. Alfabeta.
- Suliyanto. (2016). *Ekonometrika Terapan: Teori dan Aplikasi dengan SPSS*. Yogyakarta: Andi Offset.
- Suliyanto. (2018). *Metode penelitian bisnis,Skripsi, Tesis, dan Disertasi*. Yogyakarta: Andi Offset.
- Suryoto. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta. PT Buku Seru.
- Susan, Eri. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jurnal Adaara: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam. Vol.0, No. 2. Hal 952 – 962. ISSN: 2685-4538. Institut Agama Islam Negeri Bone.
- Sutrisno, Eddy. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Cetakan ke-8)*. Jakarta: Kencana
- Thamrin, Edy. (2015). *Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin dan Motivasi terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi PT. Sinar Siak Dian Permai Bandar Sekijang Pelalawan*. Jurnal Online Mahasiswa: Fakultas Ekonomi. Februari 2015. Universitas Riau. Hal 1 - 15.
- Wibawa, Candra & Ojak Manurung. (2021). *Produktivitas kerja : analisis faktor budaya organisasi, kepemimpinan spiritual, sikap kerja, dan motivasi kerja untuk hasil kerja optimal*. Edisi pertama. Jakarta : Prenadamedia Group.

Lampiran 1: Kuisisioner

KUISISIONER PENELITIAN



PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN BAGIAN PRODUKSI PADA PT ASIA FORESTAMA RAYA PEKANBARU

Terima kasih atas partisipasi responden untuk mengisi penelitian ini. Kuisisioner ini merupakan instrumen penelitian yang dilakukan oleh:

DATA PENELITIAN

Nama : Anisa Apriliani
Status : Mahasiswa
NIM : 11970124816
Program Studi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Fakultas : Ekonomi dan Ilmu Sosial
Universitas : Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau

Isilah keterangan di bawah ini dengan memberikan tanda centang (√) dengan data yang sebenarnya pada kotak yang tersedia.

A. IDENTITAS RESPONDEN

1. Nomor Responden : _____
2. Umur : _____ Tahun
3. Jenis Kelamin : Laki – Laki Perempuan
4. Lama Bekerja : 1 – 2 Tahun < 1 Tahun
: 3 - 5 Tahun > 5 tahun
5. Pendidikan Terakhir : SD SMP SMA
: D3 S1 S2

B. PETUNJUK PENGISIAN KUESIONER

1. Bacalah terlebih dahulu pertanyaan dengan benar sebelum Bapak/Ibu menjawabnya
2. Mohon diberi tanda centang (√) pada kolom jawaban Bapak/Ibu yang dianggap paling sesuai. Jawaban Bapak/Ibu dinyatakan dalam skala 1 s/d 5 yang memiliki makna :
 - a. Sangat Tidak Setuju (STS) = 1
 - b. Tidak Setuju (TS) = 2
 - c. Kurang Setuju (KS) = 3
 - d. Setuju (S) = 4
 - e. Sangat Setuju (SS) = 5
3. Data Bapak/Ibu dan semua Informasi yang diberikan akan dijamin kerahasiaannya, oleh sebab itu dimohon untuk mengisi kuesioner dengan jawaban sebenarnya.
4. Terima kasih atas partisipasi Bapak/Ibu.

1. PRODUKTIVITAS KERJA (Y)

NO	PERTANYAAN	JAWABAN				
		SS	S	KS	TS	STS
1	Saya menguasai bidang pekerjaan yang saya kerjakan					
2	Tugas dan tanggung jawab diberikan sesuai dengan kemampuan saya					
3	Pekerjaan yang saya hasilkan sudah sesuai dengan target yang ditetapkan perusahaan					
4	Dalam bekerja saya selalu bersungguh – sungguh agar tidak terjadi kesalahan					
5	Saya berusaha menyelesaikan pekerjaan sebelum batas waktu yang ditentukan perusahaan					
6	Saya tidak pernah mengeluh dan merasa berat terhadap pekerjaan yang menjadi tanggung jawab saya					
7	Saya selalu berusaha memperbaiki kesalahan yang pernah saya lakukan dalam melaksanakan pekerjaan.					

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan 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	PERTANYAAN	SS	S	KS	TS	STS
8	Saya selalu berusaha untuk meningkatkan kualitas kerja					
9	Hasil kerja saya selama ini sesuai dengan kualitas yang ditentukan perusahaan					
10	Saya tetap menyelesaikan pekerjaan walau tidak dituntut untuk diselesaikan					
11	Saya sangat menjaga ketetapan waktu untuk menyelesaikan pekerjaan					
12	Waktu yang digunakan untuk menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan standar yang telah ditentukan					

2. DISIPLIN KERJA (X1)

No.	PERTANYAAN	JAWABAN				
		SS	S	KS	TS	STS
1.	Pekerjaan yang dibebankan kepada saya telah sesuai dengan kemampuan saya					
2.	Saya memahami peraturan dan prosedur yang ditetapkan oleh perusahaan					
3.	Pemimpin saya dapat dijadikan contoh dalam bekerja					
4.	Pemimpin saya dapat dijadikan panutan dalam disiplin					
5.	Saya menerima balas jasa (gaji atau upah) sesuai aturan perusahaan					
6.	Saya setuju bahwa balas jasa (gaji atau upah) yang diterima kurang memuaskan dapat mempengaruhi kedisiplinan kerja					
7.	Dalam pembagian tugas, saya tidak dibeda – bedakan dengan karyawan lain					
8.	Keadilan dalam pemberian sanksi di perusahaan sudah diterapkan dengan baik					
9.	Pimpinan di perusahaan saya rutin melakukan pengawasan					
10.	Saya selalu bekerja dengan sungguh-sungguh walaupun sedang tidak diawasi					
11.	Karyawan yang melanggar peraturan diberikan sanksi tanpa membeda – bedakan					
12.	Sanksi yang diberikan bertujuan agar karyawan disiplin dalam bekerja					



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

3. LINGKUNGAN KERJA (X2)

No.	PERTANYAAN	JAWABAN				
		SS	S	KS	TS	STS
	Hubungan antara sesama rekan kerja yang baik dapat membantu saya dalam bekerja					
	Saya menganggap rekan kerja di tempat kerja sudah seperti bagian dari keluarga					
	Saya tidak terganggu dengan kebisingan mesin dalam bekerja					
	Kebisingan tidak mempengaruhi konsentrasi dan komunikasi saya dalam bekerja					
5.	Saya selalu mematuhi peraturan kerja yang ada di dalam perusahaan					
6.	Saya selalu menaati visi & misi perusahaan					
7.	Penerangan ruangan baik dan tidak menyilaukan sehingga mendukung aktivitas pekerjaan saya					
8.	Penerangan di ruangan membuat saya nyaman dalam bekerja					
9.	Ketersediaan ventilasi udara dipabrik yang baik dapat mendukung aktivitas pekerjaan saya.					
10.	Saya merasa sirkulasi udara yang baik di tempat kerja					
11.	Keberadaan <i>security</i> di tempat kerja sangat penting untuk menciptakan lingkungan yang aman dan nyaman					
12.	Adanya CCTV di tempat kerja dapat menjaga keamanan saya dalam bekerja					



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

LINGKUNGAN KERJA (X2)

No.	ITEM PERTANYAAN												total	No.	ITEM PERTANYAAN												total	No.	ITEM PERTANYAAN												total	No.	ITEM PERTANYAAN												total																																													
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12			1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12			1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12			1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12																																														
R1	4	4	3	4	4	4	4	5	5	5	5	5	52	R28	5	5	3	2	4	4	4	3	3	3	3	42	R55	4	4	4	5	5	4	3	4	4	4	4	4	4	4	49	R82	4	3	4	3	4	3	4	4	3	3	4	4	43	R109	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	47																						
R2	5	5	3	3	4	4	4	4	4	3	3	3	44	R29	4	5	3	2	4	4	4	4	4	5	4	4	47	R56	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	52	R83	4	4	4	5	5	2	4	4	3	4	4	3	46	R110	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	49																						
R3	4	4	2	2	4	3	4	4	3	4	4	3	41	R30	5	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	51	R57	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	50	R84	4	4	3	4	4	4	4	4	5	5	5	5	51	R111	4	4	4	4	5	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	47																							
R4	5	5	3	2	5	4	4	4	3	3	4	4	46	R31	4	4	3	2	4	4	3	5	5	4	4	45	R58	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48	R85	2	1	2	1	1	1	2	2	2	1	1	1	1	17	R112	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	53																						
R5	5	5	4	4	4	4	4	5	4	3	5	4	51	R32	4	5	3	2	4	4	5	4	5	4	5	49	R59	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	49	R86	4	4	4	4	4	5	4	4	2	3	4	3	45	R113	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	50																							
R6	4	4	3	2	4	4	5	4	2	4	4	4	44	R33	4	4	3	2	4	4	4	5	5	4	4	47	R60	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	5	51	R87	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	49	R114	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	52																						
R7	4	5	3	2	4	4	4	4	3	4	4	2	43	R34	4	4	5	3	4	4	5	3	4	3	4	5	48	R61	3	3	4	4	4	4	4	5	5	4	3	4	47	R88	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	46	R115	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	51																						
R8	5	5	3	2	4	4	4	5	4	4	4	4	48	R35	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	46	R62	4	3	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	48	R89	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	47	R116	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	50																						
R9	4	5	3	3	5	4	4	5	5	5	5	5	53	R36	4	5	3	2	4	4	4	5	5	5	4	50	R63	4	5	4	5	5	5	4	5	4	5	4	5	55	R90	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48	R117	4	4	4	4	3	3	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	44																					
R10	5	5	3	2	4	4	3	4	4	4	5	5	48	R37	4	5	3	3	4	4	3	5	5	5	5	51	R64	4	4	4	4	5	4	4	5	4	5	4	4	51	R91	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	51	R118	4	3	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	52																						
R11	4	4	3	2	4	4	4	5	5	5	5	5	50	R38	4	4	3	3	4	4	4	5	5	4	5	49	R65	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	51	R92	4	3	4	4	4	2	4	3	4	3	3	2	40	R119	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	3	3	3	3	46																							
R12	5	5	3	2	5	4	5	4	5	4	4	5	51	R39	5	5	3	3	4	4	5	4	4	4	3	48	R66	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48	R93	4	4	3	5	4	4	2	4	4	4	4	4	46	R120	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	52																							
R13	5	5	3	3	4	4	4	4	5	4	4	5	50	R40	4	5	3	3	4	4	5	4	4	5	5	4	50	R67	4	4	4	5	5	5	4	5	5	4	4	5	54	R94	4	3	4	4	5	5	4	4	5	4	4	4	4	50	R121	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48																					
R14	5	5	3	2	4	4	4	4	4	4	4	4	47	R41	5	5	3	3	4	4	3	4	4	4	4	4	47	R68	4	4	4	4	4	5	4	5	5	4	5	4	52	R95	4	4	3	5	3	4	3	4	4	4	4	4	46	R122	1	1	1	2	2	2	1	1	2	2	2	2	2	19	R122	1	1	1	2	2	2	1	1	2	2	2	2	2	19	R122	1	1	1	2	2	2	1	1	2	2	2	2	2	19
R15	5	5	3	2	4	4	4	4	4	4	4	5	48	R42	4	3	4	3	5	4	5	4	5	5	4	50	R69	4	4	4	4	4	4	4	4	2	3	2	3	42	R96	4	3	4	4	3	4	5	5	5	5	5	5	51	R123	4	4	4	4	5	5	4	4	5	5	5	3	3	51	R123	4	4	4	4	5	5	4	4	5	5	5	3	3	51																
R16	4	5	3	2	4	4	5	4	4	4	4	4	47	R43	4	4	3	3	4	4	4	4	4	5	5	49	R70	3	2	3	2	2	2	3	2	2	2	3	2	28	R97	4	3	4	4	5	4	4	4	3	4	4	4	4	47	R124	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	4	5	4	54	R124	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	4	5	4	54															
R17	4	5	3	3	5	4	4	3	4	4	4	4	47	R44	4	5	3	4	4	4	3	4	4	4	5	4	48	R71	4	3	3	3	4	5	4	4	3	4	3	3	43	R98	3	3	4	3	5	5	4	5	5	5	5	5	5	52	R125	4	4	4	5	4	4	5	5	3	3	4	3	4	48	R125	4	4	4	5	4	4	5	5	3	3	4	3	4	48														
R18	5	5	3	3	4	4	3	4	4	4	5	2	46	R45	5	5	3	3	4	4	4	4	3	4	4	4	47	R72	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	51	R99	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	3	3	47	R126	1	1	2	2	1	1	2	1	2	2	2	2	2	19	R126	1	1	2	2	1	1	2	1	2	2	2	2	2	19															
R19	5	5	3	2	4	5	4	4	5	5	5	4	51	R46	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	47	R73	4	3	4	3	4	3	4	3	4	4	3	4	43	R100	4	4	4	4	4	5	5	5	4	5	4	4	4	53	R127	4	4	5	5	4	4	4	4	3	4	4	5	4	50	R127	4	4	5	5	4	4	4	4	3	4	4	5	4	50														
R20	5	5	3	3	4	4	4	4	4	5	4	2	47	R47	4	4	3	3	4	4	4	3	3	4	4	4	44	R74	4	4	3	4	5	5	4	4	4	3	4	3	47	R101	5	4	4	4	5	5	4	4	5	5	5	5	5	55	R128	5	4	5	5	5	4	4	5	3	3	4	4	4	51	R128	5	4	5	5	5	4	4	5	3	3	4	4	4	51														
R21	4	4	3	3	4	4	4	3	4	4	4	4	45	R48	4	4	5	4	4	4	5	4	5	5	4	52	R75	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	5	51	R102	5	4	4	4	5	4	4	4	5	4	5	5	5	53	R129	5	5	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	52	R129	5	5	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	52															
R22	4	5	3	3	4	4	4	4	4	4	3	46	R49	5	4	3	3	4	4	5	4	4	2	4	2	44	R76	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	50	R103	4	4	5	4	5	4	5	4	4	4	5	5	5	53	R130	5	5	5	4	5	4	5	4	4	4	5	4	4	55	R130	5	5	5	4	5	4	5	4	4	4	5	4	4	55																
R23	4	5	3	2	4	4	4	4	5	5	4	4	48	R50	4	4	5	3	4	4	5	5	4	5	5	51	R77	3	4	3	4	4	4	4																																																																		

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

PRODUKTIVITAS (Y1)

ITEM PERTANYAAN														ITEM PERTANYAAN														ITEM PERTANYAAN														ITEM PERTANYAAN														ITEM PERTANYAAN														
No.	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	total	No.	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	total	No.	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	total	No.	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	total	No.	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	total	
R1	5	4	4	4	2	4	4	2	2	2	4	4	41	R28	4	4	4	4	3	2	2	2	2	2	2	2	33	R55	4	4	3	3	5	5	4	5	5	5	4	5	52	R82	5	5	4	5	5	4	3	4	4	4	4	4	5	52	R109	5	5	5	5	4	4	4	5	4	3	3	3	50
R2	3	4	4	5	5	4	4	5	4	2	2	3	45	R29	4	4	5	5	2	4	4	3	4	5	4	48	R56	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	50	R83	5	5	5	5	4	4	4	5	5	4	5	5	56	R110	5	5	5	5	4	4	5	4	4	4	4	4	53			
R3	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	57	R30	4	4	5	5	2	2	2	2	3	3	4	4	40	R57	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	50	R84	4	5	4	4	5	5	4	5	5	4	4	5	54	R111	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	57		
R4	3	4	5	4	5	5	5	5	5	3	5	5	54	R31	4	4	5	5	4	5	4	4	4	4	4	4	51	R58	5	5	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	52	R85	2	2	2	1	1	1	2	2	1	1	2	2	19	R112	4	5	4	5	4	4	5	4	4	5	4	4	52	
R5	5	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	52	R32	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	5	5	52	R59	4	4	4	4	5	5	4	3	5	4	5	5	52	R86	4	5	4	4	4	4	5	4	4	5	4	5	52	R113	4	4	4	5	4	5	5	5	5	5	5	4	54	
R6	4	4	5	5	4	4	4	4	4	5	5	5	53	R33	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	58	R60	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	51	R87	5	4	5	5	4	5	3	4	4	5	3	3	50	R114	4	4	5	5	4	4	5	4	4	5	4	4	52	
R7	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	58	R34	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	50	R61	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	51	R88	4	4	3	5	4	5	3	4	4	4	4	3	47	R115	4	4	4	5	4	5	3	4	4	4	4	5	50	
R8	4	4	5	5	4	4	4	5	4	4	4	4	51	R35	3	5	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	45	R62	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	51	R89	4	3	3	4	4	4	4	5	5	4	3	3	46	R116	4	4	4	5	5	4	5	4	4	4	5	5	53	
R9	4	4	5	5	2	2	2	2	2	2	2	3	35	R36	4	4	5	5	4	4	4	4	4	3	3	3	48	R63	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	50	R90	4	4	4	5	5	4	3	4	4	4	3	4	48	R117	5	5	5	5	5	4	5	4	4	4	4	5	56	
R10	5	5	4	4	2	2	2	2	2	3	3	4	38	R37	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	52	R64	3	4	3	4	4	4	4	4	5	4	4	5	49	R91	5	4	5	5	4	4	3	5	5	5	4	4	53	R118	4	5	5	5	4	5	3	5	4	4	4	3	51	
R11	4	4	5	4	4	5	4	5	4	4	4	4	51	R38	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	5	51	R65	4	4	5	5	5	4	5	4	4	4	4	5	53	R92	5	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	51	R119	4	5	5	4	4	5	4	4	4	3	3	5	50	
R12	3	4	5	4	4	4	4	5	4	5	4	4	50	R39	4	4	3	4	2	2	2	2	3	3	3	3	35	R66	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48	R93	5	4	4	5	5	4	4	4	4	4	5	4	52	R120	5	5	5	5	4	4	4	5	5	4	3	3	52	
R13	4	4	5	5	2	2	3	3	3	3	4	4	42	R40	4	4	5	5	3	3	3	3	3	3	4	4	43	R67	5	5	5	5	4	4	5	4	5	5	4	5	55	R94	5	4	4	5	5	5	5	5	4	4	4	5	55	R121	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48	
R14	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	58	R41	4	4	5	5	4	4	4	5	5	4	4	4	52	R68	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	49	R95	4	4	5	5	5	4	4	4	4	5	4	4	52	R122	2	2	2	3	3	3	2	2	1	1	1	1	23	
R15	4	5	5	4	5	4	4	4	5	4	4	4	52	R42	3	4	5	4	5	5	5	5	4	4	4	4	52	R69	4	4	5	5	4	4	5	4	4	5	4	4	52	R96	4	4	3	5	5	4	4	4	4	5	4	5	51	R123	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	46	
R16	4	4	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	56	R43	4	5	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	51	R70	3	4	5	5	5	5	5	5	4	5	3	3	52	R97	5	5	5	5	4	4	5	4	5	4	4	4	54	R124	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	50	
R17	4	5	5	5	4	4	3	5	5	5	5	4	54	R44	4	4	5	5	2	2	2	3	2	2	3	3	38	R71	4	4	5	5	4	4	3	4	4	4	3	3	47	R98	4	5	5	5	5	4	5	5	3	2	5	4	52	R125	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	3	3	49	
R18	4	4	5	5	4	3	4	5	5	4	3	5	51	R45	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	50	R72	3	3	4	5	5	4	3	4	3	3	5	5	47	R99	3	3	3	4	3	4	5	5	5	4	5	4	48	R126	2	2	1	1	1	1	2	2	2	2	2	2	20	
R19	5	5	4	4	2	2	2	2	2	2	2	2	34	R46	4	4	5	5	4	4	4	4	5	5	5	5	54	R73	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	50	R100	4	5	4	4	4	5	5	4	4	4	4	5	52	R127	5	5	4	4	4	5	5	4	4	4	3	3	50	
R20	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	58	R47	5	4	5	5	4	4	4	4	3	2	3	2	45	R74	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	4	4	56	R101	5	4	4	5	4	5	4	4	5	4	4	5	52	R128	4	5	5	5	3	5	4	5	4	4	3	3	50	
R21	5	5	4	4	2	2	2	2	2	2	2	3	35	R48	4	4	4	5	3	3	3	3	3	4	4	4	43	R75	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	50	R102	4	4	4	3	3	3	5	5	5	4	4	4	48	R129	5	5	5	5	5	4	4	5	5	4	5	5	57	
R22	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	50	R49	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	50	R76	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	52	R103	5	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	53	R130	4	4	5	5	4	5	2	4	5	5	2	2	47	
R23	4	4	5	5	5	4	4	4	3	4	4	3	49	R50	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	58	R77	3	4	4	5	5	5	5	5	5	4	4	4	53	R104	5	5	5	5	4	4	5	4	4	3	3	5	52	R131	4	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	4	56	
R24	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	3	3	48	R51	4	4	5	4	5	5	5	5	4	4	5	5	55	R78	5	4	5	5	5	4	4	5	4	4	4	4	53	R105	4	4	4	3	3	3	5	4	4	4	5	5	48	R132	1	1	1	2	2	1	1	2	2	1	1	1	16	
R25	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	3	3	54	R52	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	5	5	52	R79	5	5	5	5	5	4	3	5	4	4	3	3	51	R106	5	5	4	4	5	5	4	4	5	4	4	4	53	R133	3	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	49	
R26	4	4	5	4	3	5	3	4	5	4	5	4	50	R53	4	4	5	4	4	5	5	4	4	4	4	4	52	R80	5	5	5	5	4	4	5	4	4	4	4	4	53	R107	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48	R134	4	4	5	5	5	4</								

Lampiran 3 : Uji Validitas Disiplin Kerja (X1)

		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	X1.9	X1.10	X1.11	X1.12	Disiplin Kerja (X1)
X1.1	Pearson Correlation	1	.686**	.446**	.486**	.222**	.280**	.208*	.200*	.244**	.281**	.228**	.220*	.417**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.010	.001	.015	.020	.004	.001	.008	.010	.000
	N	135	135	135	135	135	135	135	135	135	135	135	135	135
X1.2	Pearson Correlation	.686**	1	.546**	.450**	.316**	.352**	.310**	.318**	.317**	.293**	.226**	.276**	.524**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.001	.008	.001	.000
	N	135	135	135	135	135	135	135	135	135	135	135	135	135
X1.3	Pearson Correlation	.446**	.546**	1	.712**	.358**	.393**	.310**	.373**	.307**	.338**	.357**	.276**	.601**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.001	.000
	N	135	135	135	135	135	135	135	135	135	135	135	135	135
X1.4	Pearson Correlation	.486**	.450**	.712**	1	.440**	.407**	.235**	.326**	.283**	.379**	.311**	.218*	.575**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000	.000	.006	.000	.001	.000	.000	.011	.000
	N	135	135	135	135	135	135	135	135	135	135	135	135	135
X1.5	Pearson Correlation	.222**	.316**	.358**	.440**	1	.776**	.594**	.671**	.642**	.573**	.446**	.444**	.800**
	Sig. (2-tailed)	.010	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	135	135	135	135	135	135	135	135	135	135	135	135	135
X1.6	Pearson Correlation	.280**	.352**	.393**	.407**	.776**	1	.612**	.695**	.677**	.619**	.485**	.424**	.822**
	Sig. (2-tailed)	.001	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	135	135	135	135	135	135	135	135	135	135	135	135	135
X1.7	Pearson Correlation	.208*	.310**	.310**	.235**	.594**	.612**	1	.654**	.589**	.540**	.581**	.521**	.764**
	Sig. (2-tailed)	.015	.000	.000	.006	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	135	135	135	135	135	135	135	135	135	135	135	135	135
X1.8	Pearson Correlation	.200*	.318**	.373**	.326**	.671**	.695**	.654**	1	.789**	.619**	.475**	.407**	.809**
	Sig. (2-tailed)	.020	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000
	N	135	135	135	135	135	135	135	135	135	135	135	135	135
X1.9	Pearson Correlation	.244**	.317**	.307**	.283**	.642**	.677**	.589**	.789**	1	.735**	.520**	.524**	.818**
	Sig. (2-tailed)	.004	.000	.000	.001	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000
	N	135	135	135	135	135	135	135	135	135	135	135	135	135
X1.10	Pearson Correlation	.281**	.293**	.338**	.379**	.573**	.619**	.540**	.619**	.735**	1	.547**	.502**	.785**
	Sig. (2-tailed)	.001	.001	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000
	N	135	135	135	135	135	135	135	135	135	135	135	135	135
X1.11	Pearson Correlation	.228**	.226**	.357**	.311**	.446**	.485**	.581**	.475**	.520**	.547**	1	.776**	.729**
	Sig. (2-tailed)	.008	.008	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000
	N	135	135	135	135	135	135	135	135	135	135	135	135	135
X1.12	Pearson Correlation	.220*	.276**	.276**	.218*	.444**	.424**	.521**	.407**	.524**	.502**	.776**	1	.685**
	Sig. (2-tailed)	.010	.001	.001	.011	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000
	N	135	135	135	135	135	135	135	135	135	135	135	135	135
Disiplin Kerja (X1)	Pearson Correlation	.417**	.524**	.601**	.575**	.800**	.822**	.764**	.809**	.818**	.785**	.729**	.685**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	135	135	135	135	135	135	135	135	135	135	135	135	135

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

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

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



Uji Validitas Lingkungan Kerja (X2)

Correlations

		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2.8	X2.9	X2.10	X2.11	X2.12	Lingkungan Kerja (X2)
X2.1	Pearson Correlation	1	.754**	.222**	.090	.538**	.450**	.486**	.449**	.255**	.247**	.395**	.195*	.603**
	Sig. (2-tailed)		.000	.010	.297	.000	.000	.000	.000	.003	.004	.000	.023	.000
	N	135	135	135	135	135	135	135	135	135	135	135	135	135
X2.2	Pearson Correlation	.754**	1	.046	-.012	.476**	.479**	.429**	.470**	.323**	.412**	.441**	.261**	.613**
	Sig. (2-tailed)	.000		.593	.894	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.002	.000
	N	135	135	135	135	135	135	135	135	135	135	135	135	135
X2.3	Pearson Correlation	.222**	.046	1	.708**	.500**	.321**	.487**	.384**	.198*	.208*	.250**	.350**	.576**
	Sig. (2-tailed)	.010	.593		.000	.000	.000	.000	.000	.022	.016	.003	.000	.000
	N	135	135	135	135	135	135	135	135	135	135	135	135	135
X2.4	Pearson Correlation	.090	-.012	.708**	1	.477**	.374**	.261**	.334**	.191*	.182*	.212*	.329**	.530**
	Sig. (2-tailed)	.297	.894	.000		.000	.000	.002	.000	.027	.035	.014	.000	.000
	N	135	135	135	135	135	135	135	135	135	135	135	135	135
X2.5	Pearson Correlation	.538**	.476**	.500**	.477**	1	.598**	.560**	.538**	.397**	.418**	.405**	.469**	.782**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	135	135	135	135	135	135	135	135	135	135	135	135	135
X2.6	Pearson Correlation	.450**	.479**	.321**	.374**	.598**	1	.488**	.559**	.454**	.467**	.418**	.412**	.743**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	135	135	135	135	135	135	135	135	135	135	135	135	135
X2.7	Pearson Correlation	.486**	.429**	.487**	.261**	.560**	.488**	1	.507**	.334**	.329**	.407**	.354**	.674**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.002	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	135	135	135	135	135	135	135	135	135	135	135	135	135
X2.8	Pearson Correlation	.449**	.470**	.384**	.334**	.538**	.559**	.507**	1	.507**	.484**	.491**	.399**	.754**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000
	N	135	135	135	135	135	135	135	135	135	135	135	135	135
X2.9	Pearson Correlation	.255**	.323**	.198*	.191*	.397**	.454**	.334**	.507**	1	.666**	.565**	.548**	.686**
	Sig. (2-tailed)	.003	.000	.022	.027	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000
	N	135	135	135	135	135	135	135	135	135	135	135	135	135
X2.10	Pearson Correlation	.247**	.412**	.208*	.182*	.418**	.467**	.329**	.484**	.666**	1	.628**	.544**	.703**
	Sig. (2-tailed)	.004	.000	.016	.035	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000
	N	135	135	135	135	135	135	135	135	135	135	135	135	135
X2.11	Pearson Correlation	.395**	.441**	.250**	.212*	.405**	.418**	.407**	.491**	.565**	.628**	1	.595**	.722**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.003	.014	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000
	N	135	135	135	135	135	135	135	135	135	135	135	135	135
X2.12	Pearson Correlation	.195*	.261**	.350**	.329**	.469**	.412**	.354**	.399**	.548**	.544**	.595**	1	.695**
	Sig. (2-tailed)	.023	.002	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000
	N	135	135	135	135	135	135	135	135	135	135	135	135	135
Lingkungan Kerja (X2)	Pearson Correlation	.603**	.613**	.576**	.530**	.782**	.743**	.674**	.754**	.686**	.703**	.722**	.695**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	135	135	135	135	135	135	135	135	135	135	135	135	135

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

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

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



Uji Validitas Produktivitas Kerja Karyawan (Y)

Correlations

		Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Y.6	Y.7	Y.8	Y.9	Y.10	Y.11	Y.12	Produktivitas (Y)
Y.1	Pearson Correlation	1	.663**	.459**	.418**	.356**	.522**	.380**	.262**	.245**	.101	.140	.210*	.584**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.002	.004	.245	.104	.015	.000
	N	135	135	135	135	135	135	135	135	135	135	135	135	135
Y.2	Pearson Correlation	.663**	1	.437**	.426**	.520**	.458**	.414**	.431**	.239**	.237**	.258**	.350**	.669**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.006	.006	.003	.000	.000
	N	135	135	135	135	135	135	135	135	135	135	135	135	135
Y.3	Pearson Correlation	.459**	.437**	1	.582**	.490**	.472**	.451**	.361**	.294**	.251**	.290**	.341**	.675**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.001	.003	.001	.000	.000
	N	135	135	135	135	135	135	135	135	135	135	135	135	135
Y.4	Pearson Correlation	.418**	.426**	.582**	1	.448**	.525**	.355**	.281**	.206*	.181*	.255**	.314**	.620**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.001	.017	.036	.003	.000	.000
	N	135	135	135	135	135	135	135	135	135	135	135	135	135
Y.5	Pearson Correlation	.356**	.520**	.490**	.448**	1	.672**	.481**	.470**	.324**	.265**	.357**	.395**	.707**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.002	.000	.000	.000
	N	135	135	135	135	135	135	135	135	135	135	135	135	135
Y.6	Pearson Correlation	.522**	.458**	.472**	.525**	.672**	1	.565**	.407**	.318**	.227**	.293**	.324**	.708**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.008	.001	.000	.000
	N	135	135	135	135	135	135	135	135	135	135	135	135	135
Y.7	Pearson Correlation	.380**	.414**	.451**	.355**	.481**	.565**	1	.450**	.323**	.317**	.327**	.368**	.690**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	135	135	135	135	135	135	135	135	135	135	135	135	135
Y.8	Pearson Correlation	.262**	.431**	.361**	.281**	.470**	.407**	.450**	1	.356**	.307**	.366**	.405**	.634**
	Sig. (2-tailed)	.002	.000	.000	.001	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000
	N	135	135	135	135	135	135	135	135	135	135	135	135	135
Y.9	Pearson Correlation	.245**	.239**	.294**	.206*	.324**	.318**	.323**	.356**	1	.448**	.565**	.419**	.612**
	Sig. (2-tailed)	.004	.005	.001	.017	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000
	N	135	135	135	135	135	135	135	135	135	135	135	135	135
Y.10	Pearson Correlation	.101	.237**	.251**	.181*	.265**	.227**	.317**	.307**	.448**	1	.762**	.681**	.620**
	Sig. (2-tailed)	.245	.006	.003	.036	.002	.008	.000	.000	.000		.000	.000	.000
	N	135	135	135	135	135	135	135	135	135	135	135	135	135
Y.11	Pearson Correlation	.140	.258**	.290**	.255**	.357**	.293**	.327**	.366**	.565**	.762**	1	.735**	.694**
	Sig. (2-tailed)	.104	.003	.001	.003	.000	.001	.000	.000	.000	.000		.000	.000
	N	135	135	135	135	135	135	135	135	135	135	135	135	135
Y.12	Pearson Correlation	.210*	.350**	.341**	.314**	.395**	.324**	.368**	.405**	.419**	.681**	.735**	1	.712**
	Sig. (2-tailed)	.015	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000
	N	135	135	135	135	135	135	135	135	135	135	135	135	135
Produktivitas (Y)	Pearson Correlation	.584**	.669**	.675**	.620**	.707**	.708**	.690**	.634**	.612**	.620**	.694**	.712**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	135	135	135	135	135	135	135	135	135	135	135	135	135

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

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



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



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan 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 4: Uji Reliabilitas

Disiplin Kerja (X1)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.908	12

Lingkungan Kerja (X2)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.881	12

Produktivitas Kerja (Y)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.887	12

Lampiran 5: Uji Normalitas

Uji Normalitas One-Sample Kolmogorov-Smirnov

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		135
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	4.06486197
Most Extreme Differences	Absolute	.064
	Positive	.064
	Negative	-.061
Test Statistic		.064
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		
d. This is a lower bound of the true significance.		



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

Uji Multikolinieritas

Coefficients ^a			
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	Disiplin Kerja (X1)	.690	1.449
	Lingkungan Kerja (X2)	.690	1.449

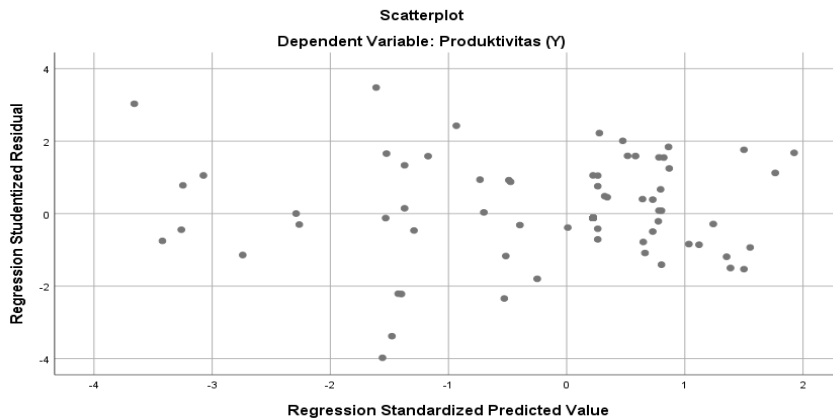
a. Dependent Variable: Produktivitas (Y)

Uji Autokorelasi

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.758 ^a	.574	.568	4.096	1.824

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja (X2), Disiplin Kerja (X1)
 b. Dependent Variable: Produktivitas (Y)

Uji Heteroskedastisitas



Lampiran 7: Analisis Regresi Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	11.269	2.903		3.881	.000
	Disiplin Kerja (X1)	.313	.062	.342	5.009	.000
	Lingkungan Kerja (X2)	.511	.068	.512	7.488	.000

a. Dependent Variable: Produktivitas (Y)



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

Lampiran 8: Pengujian Hipotesis Secara Parsial (Uji t)

Hasil Hipotesis Uji Parsial (T)

Coefficients ^a							
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	11.269	2.903		3.881	.000		
Disiplin Kerja (X1)	.313	.062	.342	5.009	.000	.690	1.449
Lingkungan Kerja (X2)	.511	.068	.512	7.488	.000	.690	1.449

a. Dependent Variable: Produktivitas (Y)

Lampiran 9: Pengujian Hipotesis Secara Simultan (Uji F)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2987.208	2	1493.604	89.046	.000 ^b
	Residual	2214.096	132	16.773		
	Total	5201.304	134			

a. Dependent Variable: Produktivitas (Y)
 b. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja (X2), Disiplin Kerja (X1)

Lampiran 10: Koefisien korelasi (Uji R) dan Koefisien Determinasi (R²)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.758 ^a	.574	.568	4.096

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja (X2), Disiplin Kerja (X1)

Lampiran 12 Dokumentasi

PT Asia Forestama Raya Pekanbaru

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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



Tabel r untuk df = 120 - 150

df = (N-2)	Tingkat signifikansi untuk uji satu arah				
	0.05	0.025	0.01	0.005	0.0005
	Tingkat signifikansi untuk uji dua arah				
	0.1	0.05	0.02	0.01	0.001
120	0.1496	0.1779	0.2104	0.2324	0.2943
121	0.1490	0.1771	0.2096	0.2315	0.2931
122	0.1484	0.1764	0.2087	0.2305	0.2920
123	0.1478	0.1757	0.2079	0.2296	0.2908
124	0.1472	0.1750	0.2071	0.2287	0.2897
125	0.1466	0.1743	0.2062	0.2278	0.2886
126	0.1460	0.1736	0.2054	0.2269	0.2875
127	0.1455	0.1729	0.2046	0.2260	0.2864
128	0.1449	0.1723	0.2039	0.2252	0.2853
129	0.1443	0.1716	0.2031	0.2243	0.2843
130	0.1438	0.1710	0.2023	0.2235	0.2832
131	0.1432	0.1703	0.2015	0.2226	0.2822
132	0.1427	0.1697	0.2008	0.2218	0.2811
133	0.1422	0.1690	0.2001	0.2210	0.2801
134	0.1416	0.1684	0.1993	0.2202	0.2791
135	0.1411	0.1678	0.1986	0.2194	0.2781
136	0.1406	0.1672	0.1979	0.2186	0.2771
137	0.1401	0.1666	0.1972	0.2178	0.2761
138	0.1396	0.1660	0.1965	0.2170	0.2752
139	0.1391	0.1654	0.1958	0.2163	0.2742
140	0.1386	0.1648	0.1951	0.2155	0.2733
141	0.1381	0.1642	0.1944	0.2148	0.2723
142	0.1376	0.1637	0.1937	0.2140	0.2714
143	0.1371	0.1631	0.1930	0.2133	0.2705
144	0.1367	0.1625	0.1924	0.2126	0.2696
145	0.1362	0.1620	0.1917	0.2118	0.2687
146	0.1357	0.1614	0.1911	0.2111	0.2678
147	0.1353	0.1609	0.1904	0.2104	0.2669
148	0.1348	0.1603	0.1898	0.2097	0.2660
149	0.1344	0.1598	0.1892	0.2090	0.2652
150	0.1339	0.1593	0.1886	0.2083	0.2643

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

Titik Persentase Distribusi t Df (120-160)

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

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

Titik Persentase Distribusi F untuk Probabilita = 0,05

df untuk penyebut (N2)	df untuk pembilang (N1)														
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
100	3.94	3.09	2.70	2.46	2.31	2.19	2.10	2.03	1.97	1.93	1.89	1.85	1.82	1.79	1.77
101	3.94	3.09	2.69	2.46	2.30	2.19	2.10	2.03	1.97	1.93	1.88	1.85	1.82	1.79	1.77
102	3.93	3.09	2.69	2.46	2.30	2.19	2.10	2.03	1.97	1.92	1.88	1.85	1.82	1.79	1.77
103	3.93	3.08	2.69	2.46	2.30	2.19	2.10	2.03	1.97	1.92	1.88	1.85	1.82	1.79	1.76
104	3.93	3.08	2.69	2.46	2.30	2.19	2.10	2.03	1.97	1.92	1.88	1.85	1.82	1.79	1.76
105	3.93	3.08	2.69	2.46	2.30	2.19	2.10	2.03	1.97	1.92	1.88	1.85	1.81	1.79	1.76
106	3.93	3.08	2.69	2.46	2.30	2.19	2.10	2.03	1.97	1.92	1.88	1.84	1.81	1.79	1.76
107	3.93	3.08	2.69	2.46	2.30	2.18	2.10	2.03	1.97	1.92	1.88	1.84	1.81	1.79	1.76
108	3.93	3.08	2.69	2.46	2.30	2.18	2.10	2.03	1.97	1.92	1.88	1.84	1.81	1.78	1.76
109	3.93	3.08	2.69	2.45	2.30	2.18	2.09	2.02	1.97	1.92	1.88	1.84	1.81	1.78	1.76
110	3.93	3.08	2.69	2.45	2.30	2.18	2.09	2.02	1.97	1.92	1.88	1.84	1.81	1.78	1.76
111	3.93	3.08	2.69	2.45	2.30	2.18	2.09	2.02	1.97	1.92	1.88	1.84	1.81	1.78	1.76
112	3.93	3.08	2.69	2.45	2.30	2.18	2.09	2.02	1.96	1.92	1.88	1.84	1.81	1.78	1.76
113	3.93	3.08	2.68	2.45	2.29	2.18	2.09	2.02	1.96	1.92	1.87	1.84	1.81	1.78	1.76
114	3.92	3.08	2.68	2.45	2.29	2.18	2.09	2.02	1.96	1.91	1.87	1.84	1.81	1.78	1.75
115	3.92	3.08	2.68	2.45	2.29	2.18	2.09	2.02	1.96	1.91	1.87	1.84	1.81	1.78	1.75
116	3.92	3.07	2.68	2.45	2.29	2.18	2.09	2.02	1.96	1.91	1.87	1.84	1.81	1.78	1.75
117	3.92	3.07	2.68	2.45	2.29	2.18	2.09	2.02	1.96	1.91	1.87	1.84	1.80	1.78	1.75
118	3.92	3.07	2.68	2.45	2.29	2.18	2.09	2.02	1.96	1.91	1.87	1.84	1.80	1.78	1.75
119	3.92	3.07	2.68	2.45	2.29	2.18	2.09	2.02	1.96	1.91	1.87	1.83	1.80	1.78	1.75
120	3.92	3.07	2.68	2.45	2.29	2.18	2.09	2.02	1.96	1.91	1.87	1.83	1.80	1.78	1.75
121	3.92	3.07	2.68	2.45	2.29	2.17	2.09	2.02	1.96	1.91	1.87	1.83	1.80	1.77	1.75
122	3.92	3.07	2.68	2.45	2.29	2.17	2.09	2.02	1.96	1.91	1.87	1.83	1.80	1.77	1.75
123	3.92	3.07	2.68	2.45	2.29	2.17	2.08	2.01	1.96	1.91	1.87	1.83	1.80	1.77	1.75
124	3.92	3.07	2.68	2.44	2.29	2.17	2.08	2.01	1.96	1.91	1.87	1.83	1.80	1.77	1.75
125	3.92	3.07	2.68	2.44	2.29	2.17	2.08	2.01	1.96	1.91	1.87	1.83	1.80	1.77	1.75
126	3.92	3.07	2.68	2.44	2.29	2.17	2.08	2.01	1.95	1.91	1.87	1.83	1.80	1.77	1.75
127	3.92	3.07	2.68	2.44	2.29	2.17	2.08	2.01	1.95	1.91	1.86	1.83	1.80	1.77	1.75
128	3.92	3.07	2.68	2.44	2.29	2.17	2.08	2.01	1.95	1.91	1.86	1.83	1.80	1.77	1.75
129	3.91	3.07	2.67	2.44	2.28	2.17	2.08	2.01	1.95	1.90	1.86	1.83	1.80	1.77	1.74
130	3.91	3.07	2.67	2.44	2.28	2.17	2.08	2.01	1.95	1.90	1.86	1.83	1.80	1.77	1.74
131	3.91	3.07	2.67	2.44	2.28	2.17	2.08	2.01	1.95	1.90	1.86	1.83	1.80	1.77	1.74
132	3.91	3.06	2.67	2.44	2.28	2.17	2.08	2.01	1.95	1.90	1.86	1.83	1.79	1.77	1.74
133	3.91	3.06	2.67	2.44	2.28	2.17	2.08	2.01	1.95	1.90	1.86	1.83	1.79	1.77	1.74
134	3.91	3.06	2.67	2.44	2.28	2.17	2.08	2.01	1.95	1.90	1.86	1.83	1.79	1.77	1.74
135	3.91	3.06	2.67	2.44	2.28	2.17	2.08	2.01	1.95	1.90	1.86	1.82	1.79	1.77	1.74

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



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

Jl. H.R. Soebrantas No. 55 Km. 15 Tuahmadani Tampan - Pekanbaru 28293 PO Box 1400 Telp. 0761-562051
 Fax 0761-562052 Web. www.uin-suska.ac.id, E-mail. : fekonsos@uin-suska.ac.id

© Hak Cipta milik UIN Suska Riau

B-2849/Un.04/F.VII.1/PP.00.9/5/2023

Pekanbaru, 12 Mei 2023 M

Biasa

21 Syawal 1444 H

Bimbingan Skripsi

Kepada
 Yth. **Dr. Mahendra Romus, SP, M.Ec**
 Dosen Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial
 UIN Sultan Syarif Kasim Riau
 Pekanbaru

Assalamu'alaikum Wr. Wb.
 Dengan hormat,

Bersama ini kami sampaikan kepada Saudara bahwa :

Nama : Anisa Apriliani
 NIM : 11970124816
 Jurusan : Manajemen
 Semester : VIII (Delapan)

adalah Mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau yang telah memenuhi syarat untuk menyelesaikan studi/ menyusun skripsi dengan judul: "**PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN BAGIAN PRODUKSI PADA PT ASIA FORESTAMA RAYA PEKANBARU**". Sehubungan dengan itu kami menunjuk Saudara sebagai pembimbing dalam menyelesaikan skripsi mahasiswa tersebut di atas.

Demikian disampaikan, atas bantuan Saudara diucapkan terima kasih.

an. Dekan
 Wakil Dekan Bid. Akademik dan
 Pengembangan Lembaga,



Dr. Kamaruddin, S.Sos, M. Si
 NIP. 19790101 200710 1 003

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

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

Embusan
 Dekan Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial UIN Suska Riau

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

Jl. H.R. Soebrantas No.155 KM.15 Tuahmadani Tampan, Pekanbaru 28298 PO.Box.1004 Telp. 0761-562051
Fax. 0761-562052 Web.www.uin-suska.ac.id, E-mail:fekonsos@uin-suska.ac.id

B-2401/Un.04/F.VII/PP.00.9/3/2023

Pekanbaru, 17 Maret 2023 M
24 Sya'ban 1444 H

Izin Riset

Kepada
Yth. Pimpinan
PT. Asia Forestama Raya
Di Empat

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

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

Nama : Anisa Apriliani
NIM. : 11970124816
Jurusan : Manajemen
Semester : VIII (Delapan)

bermaksud mengadakan Riset dalam rangka penulisan skripsi yang berjudul:
"Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas
Kerja Karyawan Bagian Produksi pada PT. Asia Forestama Raya
Pekanbaru". Untuk itu kami mohon kiranya Saudara berkenan memberikan
bantuan yang diperlukan kepada mahasiswa tersebut.

Demikianlah, atas bantuan dan kerjasama Saudara diucapkan terima kasih.

Dekan,



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

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

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

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

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau



UIN SUSKA RIAU



PT. ASIA FORESTAMA RAYA

Jl. Terminal lama No. 75
 Desa Limbungan Rumbai 28261
 Pekanbaru Riau - Indonesia

Phone : (0761) 51422 (5 Lines) Fax : (0761) 52937

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

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

Hak cipta milik UIN Suska Riau
 Cipta Dilindungi Undang-Undang
 State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

SURAT KETERANGAN

No : 035 / AFR GA-HR / V / 2023

Pimpinan PT. Asia Forestama Raya Pekanbaru dengan ini menerangkan bahwa :

NAMA : ANISA APRILIANI
 NIM : 11970124816
 JURUSAN : MANAJEMEN
 UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
 SULTAN SYARIF KASIM

adalah benar bahwa nama tersebut di atas telah selesai melakukan kegiatan riset untuk penulisan skripsi di PT. Asia Foretama Raya dengan judul “Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi pada PT. Asia Forestama Raya”

Demikian surat keterangan ini dibuat untuk dapat dipergunakan sebagaimana mestinya..

Pekanbaru, 09 Mei 2023

PT. ASIA FORESTAMA RAYA
PEKANBARU

RIAN SEPTIAN
GA & HR

UIN SUSKA RIAU



BIOGRAFI PENULIS



Nama Anisa Apriliani lahir di Pekanbaru, tanggal 06 bulan April tahun 2001. Penulis merupakan anak bungsu dari dua bersaudara. Dibesarkan oleh Ayahanda APLIS dan Ibunda YENTI. Penulis pertama kali masuk pendidikan di SD Negeri

05 Pekanbaru dan tamat pada tanggal 08 Juni 2013. Penulis melanjutkan pendidikan di SMP Negeri 15 Pekanbaru dan tamat tanggal 11 Juni 2016. Penulis melanjutkan pendidikan ke SMA Negeri 3 Pekanbaru dan tamat pada tanggal 13 Mei 2019 dan di tahun yang sama, penulis melanjutkan pendidikan di Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau, jurusan S1 Manajemen Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial. Dalam masa perkuliahan, penulis telah melakukan kegiatan Praktik Kerja Lapangan (PKL) di Kantor Balai Pelaksanaan Jalan Nasional Riau Kota Pekanbaru dan melaksanakan Kuliah Kerja Nyata (KKN) di Desa Kiab Jaya Kabupaten Pelalawan pada bulan Juli sampai Agustus 2022. Akhir kata penulis mengucapkan rasa syukur yang sebesar – besarnya atas terselesainya skripsi yang berjudul “Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi Pada PT Asia Forestama Raya Pekanbaru”. Pada tanggal 27 Januari 2023, penulis mengikuti Ujian Seminar Proposal. Pada tanggal 10 Maret 2023 penulis mengikuti Ujian Komprehensif dan pada tanggal 26 Juni 2023, penulis mengikuti Ujian Munaqasah di Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial dan dinyatakan **LULUS** dan memperoleh gelar Sarjana Ekonomi (SE).

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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