

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN DISIPLIN KERJA
TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PT. ASIA
FORESTAMA RAYA PEKANBARU**

SKRIPSI



OLEH

ELVI JULIA
NIM. 11970124887

**KONSENTRASI MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
PROGRAM STUDI S1 MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN ILMU SOSIAL
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SULTAN SYARIF KASIM**

RIAU

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.

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN DISIPLIN KERJA
TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PT. ASIA
FORESTAMA RAYA PEKANBARU**

SKRIPSI

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



OLEH

ELVI JULIA
NIM. 11970124887

**KONSENTRASI MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
PROGRAM STUDI S1 MANAJEMEN**

FAKULTAS EKONOMI DAN ILMU SOSIAL

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SULTAN SYARIF KASIM

RIAU

2023



LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI

NAMA : ELVI JULIA
 NIM : 11970124887
 PROGRAM STUDI : S1 MANAJEMEN
 KONSENTRASI : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
 FAKULTAS : EKONOMI DAN ILMU SOSIAL
 SEMESTER : VIII (DELAPAN)
 JUDUL : PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN DISIPLIN
 KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA
 KARYAWAN PADA PT. ASIA FORESTAMA RAYA
 PEKANBARU.
 TANGGAL UJIAN : 27 JUNI 2023

**DISETUJUI OLEH
 DOSEN PEMBIMBING**

DESVI EMTL, SE, MS.i
NIP.196231121989052048

MENGETAHUI,

DEKAN



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

**KETUA PROGRAM STUDI
 S1 MANAJEMEN**

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

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

LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI


Nama : Elvi Julia
NIM : 11970124887
Jurusan : S1 Manajemen
Fakultas : Ekonomi Dan Ilmu Sosial
Judul Skripsi : Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Asia Forestama Raya Pekanbaru.
Tanggal Ujian : 27 Juni 2023

Tim Penguji

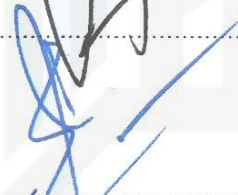
Ketua
Dr. Mahendra Romus, M.Ec



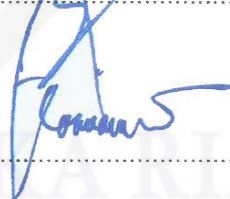
Sekretaris
Hjratul Aswad, SE, M.Ak



Penguji I
Irien Violinda Anggriani, SE, M.Si



Penguji II
Tasriani, S.Ag, M.Ag



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



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

SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertandatangan di bawah ini:

Nama : Elvi Julia
 NIM : 11970124887
 Tempat/Tgl. Lahir : Pekanbaru, 21 Juli 2000
 Fakultas/Pascasarjana : Ekonomi dan Ilmu sosial
 Prodi : Manajemen

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

Pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Aia 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, 19 Juni 2023

buat pernyataan



Elvi Julia
 NIM : 11970124887

* pilih salah satu sesuai jenis karya tulis

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

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.

ABSTRAK

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN DISIPLIN KERJA
TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PT. ASIA
FORESTAMA RAYA PEKANBARU**

Oleh

ELVI JULIA
NIM. 11970124887

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT.Asia Forestama Raya Pekanbaru. Dengan analisis data dalam penelitian ini adalah kuantitatif dengan menggunakan metode regresi linear berganda dan data tersebut dianalisis dengan menggunakan program SPSS. Berdasarkan hasil peneltian ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT.Asia Forestama Raya Pekanbaru. Disiplin kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Asia Forestama Raya Pekanbaru. Secara simultan variable lingkungan kerja dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap variabel produktivitas kerja karyawan pada PT. Asia Forestama Raya Pekanbaru. Nilai R Square sebesar 0,538 atau 53,8% berarti variabel produktivitas kerja karyawan dipengaruhi oleh lingkungan kerja dan disiplin kerja sementara sisanya 46,2% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak digunakan pada penelitian ini.

Kata Kunci : Lingkungan kerja, Disiplin kerja dan Produktivitas kerja Karyawan

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.

ABSTRACT

**THE EFFECT OF WORK ENVIRONMENT AND WORK DISCIPLINE ON
THE WORK PRODUCTIVITY OF PT. ASIA FORESTAMA RAYA
PEKANBARU**

By

ELVI JULIA
NIM : 11970124887

The purpose of this study was to determine the effect of the Work Environment and Work Discipline on employee work productivity at PT.Asia Forestama Raya Pekanbaru. The data analysis in this study was quantitative using multiple linear regression methods and the data was analyzed using the SPSS program. Based on the results of this study, it shows that the work environment affects the work productivity of employees at PT.Asia Forestama Raya Pekanbaru. Work discipline affects the work productivity of employees at PT. Asia Forestama Raya Pekanbaru. Simultaneously the work environment and work discipline variables have a significant effect on the work productivity variables of employees at PT. Asia Forestama Raya Pekanbaru. The R Square value of 0.538 or 53.8% means that the employee's work productivity variable is influenced by the work environment and work discipline while the remaining 46.2% is influenced by other variables not used in this study.

Keywords: Work Environment, Work Discipline and Employee Productivity

KATA PENGANTAR

Alhamdulillah rabbil' alamin, puji dan syukur penulis ucapkan kehadiran Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat, nikmat dan hidayahnya kepada penulis, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini yang berjudul : **“Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT.Asia Forestama Raya Pekanbaru”**.

Skripsi ini ditulis dan diajukan dengan maksud untuk memenuhi syarat ujian oral Munaqasyah guna memperoleh gelar Sarjana Strata-1 diprogram Studi S1 Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial, Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.

Dalam penulisan skripsi ini tentunya jauh dari kesempurnaan, hal ini dikarenakan keterbatasan pengalaman, kemampuan dan pengetahuan yang ada pada diri penulis. Oleh karena itu dengan segala kerendahan hati penulis menerima kritikan dan saran guna memperbaiki skripsi ini. Terwujudnya skripsi ini tidak terlepas dari bantuan berbagai pihak yang telah membantu dan memotivasi penulis, untuk itu penulis mengucapkan terima kasih kepada :

1. Keluarga tercinta, Ayahada Syamsurizal, Ibunda Murniati, dan kakak-kakak tersayang Susyana S.T dan Novvriany S.H yang banyak memberikan semangat dan motivasi serta doa sehingga bisa menyelesaikan perkuliahan ini.
2. Bapak Prof. Dr. Khairunnas Rajab, M.Ag. selaku Rektor Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim 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.

3. Ibu Dr. Hj. Mahyarni, S.E, M.M selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
4. Ibu Astuti Meflinda, S.E, M.M selaku Ketua Prodi dan Bapak Fakhurrozi, S.E, M.M selaku Sekretaris Prodi S1 Manajemen Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
5. Ibu Desvi Emti, S.E, M.Si selaku Dosen Pembimbing Proposal sekaligus Pembimbing Skripsi yang telah bersedia meluangkan waktu untuk berdiskusi, memberikan bimbingan, dukungan serta saran-saran kepada penulis sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini hingga selesai.
6. Ibu Irien Violinda Anggriani, S.E, M.Si selaku Penasehat Akademik (PA) yang telah memberikan bimbingan kepada penulis selama masa perkuliahan di Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
7. Bapak dan Ibu Dosen Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau yang telah memberikan ilmu dan pengetahuan selama masa perkuliahan.
8. Civitas Akademika Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau yang selalu melayani dan memberikan bantuan kepada penulis dalam segala urusan surat-menyurat.
9. PT. Asia Forestama Raya Pekanbaru yang telah memberikan kesempatan dan izin kepada penulis untuk melakukan penelitian sehingga skripsi ini dapat diselesaikan.

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.

10. Terimakasih untuk tetangga serasa keluarga sendiri mama melly herawati dan papa yusran, beserta kakak-kakak Mutiara Zikron S.T dan Assyifa Sukma Cahyani S.Ikom dan adek-adek Fadilla hanum,suci, azizah dan amira yang telah membantu dan memberikan support kepada penulis.
11. Terimakasih untuk semua sahabat seperjuangan member InsyaAllah SE yang telah kebersamai penulis dari awal masuk universitas hingga penulis menyelesaikan skripsi ini, terutama Nanda Diah Galita Nastution,Nasifah Hayati dan Nahdiyah Khairoli.
12. Terimakasih untuk Sahabat SMP Resthania D. Shansa S.Pd, Marisa Johana S.Hut, dan Siska Anggraini Putri Riski S.Pd yang telah membantu dan memberikan support kepada penulis.
13. Terimakasih kepada Teman Seperjuangan KKN di desa Lubuk Mas, Pelalawan tahun 2020, terutama Indriyani dan Nola Nalurita yang selalu bertanya bagaimana perkembangan skripsi dan bimbingan penulis, terimakasih atas doa, waktu dan pengalaman yang sudah kita lewati bersama, semoga persaudaraan kita akan terjalin selamanya.
14. Terimakasih kepada teman-teman manajemen B'19, MSDM B atas doa, waktu dan pengalaman yang sudah kita lewati bersama, semoga persaudaraan kita akan terjalin selamanya
15. Semua pihak yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu baik secara langsung maupun tidak langsung yang telah memberikan doa, bantuan dan dukungan demi terselesaikannya 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.

16. *Last but not least, I wanna thank me. I wanna thank me for believing in me. I wanna thank me for doing all this hard work. I wanna thank me for having no days off. I wanna thank me for never quitting.*

Penulis menyadari sepenuhnya bahwa skripsi ini masih jauh dari sempurna dikarenakan terbatasnya pengalaman dan pengetahuan yang dimiliki penulis. Oleh karena itu, penulis mengharapkan segala bentuk saran, masukan dan kritikan yang membangun dari berbagai pihak.

Wassalamu`alaikum Warrahmatullahi Wabarakatuh.

Pekanbaru, 31 Maret 2023

Elvi Julia
NIM.1197012488

UIN SUSKA RIAU

Hak Cipta Diilindungi Undang-Undang

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

KATA PENGANTAR	IV
DAFTAR ISI.....	VIII
DAFTAR TABEL.....	XI
DAFTAR GAMBAR.....	XII
BAB I PENDAHULUAN	
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah	8
1.3 Tujuan Penelitian.....	9
1.4 Manfaat Penelitian.....	9
1.5 Sistematika Penulisan.....	10
BAB II LANDASAN TEORI	
2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia	12
2.1.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia	12
2.1.2 Fungsi-Funfsi Manajemen Sumber Daya Manusia	13
2.2 Produktivitas	15
2.2.1 Pengertian Produktivitas	15
2.2.2 Pengukuran Produktivitas	15
2.2.3 Indikator Produktivitas	16
2.2.4 Faktor-Faktor yang mempengaruhi Kinerja.....	18
2.3 Lingkungan Kerja	20
2.3.1 Pengertian Lingkungan Kerja	20
2.3.2 Indikator Lingkungan Kerja	21
2.3.3 Faktor-Faktor yang mempengaruhi Lingkungan Kerja.....	22
2.4 Disiplin Kerja	22
2.4.1 Pengertian Disiplin Kerja	23
2.4.2 Indikator Disiplin Kerja	24
2.4.3 Faktor-Faktor yang mempengaruhi Disiplin Kerja	25
2.5 Pengaruh antar Variabel.....	27
2.5.1 Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas	27
2.5.2 Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Produktivitas.....	28
2.6 Pandangan Islam Terkait Variabel.....	28
2.6.1 Pandangan Islam Terkait Variabel Lingkungan kerja, Disiplin kerja dan Produktivitas kerja	28
2.7 Penelitian Terdahulu	31
2.8 Kerangka Pemikiran	36
2.9 Hipotesis	37
2.10 Konsep Operasional Variabel penelitian	39



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

BAB III METODE PENELITIAN

3.1 Lokasi Penelitian.....	41
3.2 Jenis dan Sumber Data.....	41
3.3 Populasi dan Sampel.....	42
3.3.1 Populasi	42
3.3.2 Sampel	42
3.4 Teknik Pengumpulan Data.....	43
3.5 Uji Kualitas Data	44
3.5.1 Uji Validitas Data	44
3.5.2 Uji Realibilitas.....	41
3.6 Uji Asumsi Klasik	45
3.6.1 Uji Normalitas	45
3.6.2 Uji Multikolinieritas	46
3.6.3 Uji Heteroskedastisitas	47
3.7 Analisis Data	47
3.7.1 Analisis Regresi Linier Berganda	47
3.7.2 Uji t	48
3.7.3 Uji F	49
3.7.4 Uji Korelasi Determinasi	50

BAB IV GAMBARAN PERUSAHAAN

4.1 Sejarah Singkat Perusahaan	51
4.2 Visi dan Misi	52
4.2.1 Visi	52
4.2.2 Misi	53
4.3 Struktur Perusahaan	53

BAB V HASIL DAN PEMBAHASAN

5.1 Karakteristik Responden	60
5.1.1 Responden Berdasarkan Usia	60
5.1.2 Responden Berdasarkan Lama Bekerja	61
5.1.3 Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir	61
5.2 Analisis Deskriptif Variabel Penelitian	62
5.2.1 Rekapitulasi Lingkungan Kerja.....	64
5.2.2 Rekapitulasi Disiplin Kerja	65
5.2.3 Rekapitulasi Produktivitas	66
5.3 Uji Kualitas Data	67
5.3.1 Uji Validitas	67
5.3.2 Uji Realibilitas	69
5.4 Uji Asumsi Klasik	70
5.4.1 Uji Normalitas	70
5.4.2 Uji Multikolinieritas	71

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

5.4.3 Uji Heteroskedastisitas	71
5.5 Analisis Data	73
5.5.1 Analisis Persamaan Regresi Linier Berganda	73
5.5.2 Uji Persial (Uji t)	74
5.5.3 Uji Simultan (Uji F)	76
5.5.4 Koefesien korelasi dan determinasi	78
5.6 Pembahasan	79
5.6.1 Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas	79
5.6.2 Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Produktivitas	80
5.6.3 Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Produktivitas	81
BAB VI PENUTUP	
6.1 Kesimpulan	82
6.2 Saran	83
DAFTAR PUSTAKA	85
LAMPIRAN.....	84



DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Jumlah Karyawan PT.Asia Forestama Raya Pekanbaru3

Tabel 1.2 Rekapitulasi Absensi Karyawan4

Tabel 1.3 Data Produksi PT.Asia Forestama Raya Pekaanbaru7

Tabel 2.1 Referensi Penelitian Terdahulu.....30

Tabel 2.2 Konsep Operasional Variabel Penelitian37

Tabel 5.1 Jumlah Responden Berdasarkan Usia57

Tabel 5.2 Jumlah Responden Berdasarkan Lama Bekerja.....58

Tabel 5.3 Jumlah Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir.....59

Tabel 5.4 Rekapitulasi Tanggapan Responden Variabel Produktivitas Kerja61

Tabel 5.5 Rekapitulasi Tanggapan Responden Variabel Lingkungan Kerja62

Tabel 5.6 Rekapitulasi Tanggapan Responden Variabel Disiplin Kerja.....63

Tabel 5.7 Hasil Uji Validitas.....65

Tabel 5.8 Hasil Uji Reabilitas66

Tabel 5.9 Rekapitulasi Uji Multikolinearitas68

Tabel 5.10 Analisis Persamaan Regresi Linier Berganda.....70

Tabel 5.11 Hasil Uji Parsial (Uji t)72

Tabel 5.12 Hasil Uji Simultan (Uji F).....74

Tabel 5.13 Hasil Uji Koefisien Determinasi(R^2)75

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

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

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran.....	35
Gambar 4.1 Struktur Organisasi Perusahaan	51
Gambar 5.1 Uji Normalitas Garis P-Plot	67
Gambar 5.2 Uji Heteroskedastisitas	69



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.

BAB I PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Persaingan di era globalisasi saat ini membuat bisnis antara perusahaan semakin ketat, keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuan, tidak terlepas dari peranan sumber daya manusia yang ada di dalam perusahaan tersebut apabila sumber daya tidak di kelola dengan baik, maka kesuksesan perusahaan dalam pencapaian tujuan akan sulit terwujud.

Setiap organisasi dituntut untuk dapat mengoptimalkan sumber daya manusia dan bagaimana sumber daya manusia dikelola. Pengelolaan sumber daya manusia tidak lepas dari faktor pegawai yang diharapkan dapat berprestasi sebaik mungkin demi mencapai tujuan organisasi. Salah satu faktor yang mempengaruhi tingkat keberhasilan organisasi adalah produktivitas kerja karyawannya.

Mengemukakan bahwa produktivitas adalah perbandingan antara output (hasil) dengan input (masukan) (Hasibuan, 2016). Jika produktivitas naik ini hanya dimungkinkan oleh adanya peningkatan efisiensi (waktu, bahan, tenaga) dan sistem kerja, tehnik produksi dan adanya peningkatan keterampilan dari tenaga kerjanya

Lingkungan kerja akan mempengaruhi kondisi fisik ataupun psikologi karyawan, sehingga manajemen memang harus memperhatikan lingkungan kerja para karyawan sehingga dapat menimbulkan kerja yang nyaman dan efisien

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.

terhadap produktivitas kerja yang sedang dilakukan baik secara internal maupun eksternal.

Disiplin kerja sangat mempengaruhi terhadap produktivitas kerja disiplin dibutuhkan dalam pencapaian tujuan organisasi yang lebih jauh, guna menjaga efisiensi dengan mencegah dan mengoreksi tindakan individu dalam bertindak tidak baiknya terhadap kelompok (**Sutrisno, 2015**).

Dari hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Mochamat Arif Andriansyah dan Mahfudiyanto(2019) dengan judul “Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Pabrik Gula Ngadirejo Kediri” yang menyatakan hasil dari penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan secara parsial dan simultan antara lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan Pabrik Gula Ngadirejo Kediri. Hal ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja dan disiplin kerja perlu diperhatikan dengan baik.

PT. Asia Forestama Raya Pekanbaru merupakan perusahaan yang bergerak di bidang pengolahan kayu bulat menjadi kayu lapis yang beroperasi di Kelurahan Limbungan, Kecamatan Rumbai Pesisir, Kota Pekanbaru, Provinsi Riau, yang berdiri dari tahun 1979. Jenis produk yang diproduksi PT. Asia Forestama Raya Pekanbaru di antaranya Raw Polywood, Product Secondary Process (Polyester Plywood dan Film Face) dan kayu gergajian/ moulding. Produk-produk tersebut dihasilkan untuk memenuhi bermacam-macam kebutuhan, baik ekspor maupun lokal. Adapun keadaan sumber bahan baku PT. Asia Forestama Raya Pekanbaru



Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

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

terdiri dari hutan tanaman rakyat dan hutan alam seperti jenis pohon karet, meranti, dan kayu campuran. Pada tahun 2009, PT. Asia Forestama Raya Pekanbaru telah melakukan reboisasi (penghijauan) dengan kegiatan penanaman pohon jabon untuk sumber bahan baku secara berkesinambungan.

Berikut merupakan data jumlah karyawan PT. Asia Forestama Raya Pekanbaru.

Tabel 1.1 : Jumlah Karyawan Tetap PT. Asia Forestama Raya Pekanbaru 2018-2022

No	Nama Bagian	Jumlah				
		2018	2019	2020	2021	2022
1	Bag. Tengah Triplek	42	42	35	33	25
2	Pemanfaatan bahan limbah 1	5	4	4	3	3
3	Pengeringan	23	20	18	17	14
4	Pengeleman	35	35	30	29	22
5	Pemanfaatan bahan limbah 2	14	12	12	8	8
6	Pemanfaatan bahan limbah 3	7	7	7	6	4
7	Pengepresan	50	47	40	40	36
8	Pengupasan kayu	62	64	56	58	45
9	Pemotongan triplek	32	30	30	30	30
10	Bagian luar	36	34	28	26	28
Jumlah		306	295	260	250	215

Sumber PT. Asia Forestama Raya Pekanbaru 2022

Berdasarkan pada tabel 1. Pada PT. Asia Forestama Raya Pekanbaru merupakan data jumlah karyawan dan bagian-bagiannya dari tahun 2018-2022. Seperti yang kita lihat pada tabel 1. Bahwa jumlah karyawan tidak selalu tetap dari tahun ke tahun, jumlah karyawan mengalami penurunan. Pada tahun 2018 jumlah karyawan sebanyak 306 orang, sementara pada tahun 2019 jumlah

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

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

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

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

karyawanya 295 orang, selisih 11 orang karyawan, pada tahun 2020 jumlah karyawannya 260 orang, selisih 35 orang dari tahun 2019, pada tahun 2021 jumlah karyawan 245 orang, selisih 15 orang dari tahun 2020, dan pada tahun 2022 jumlah karyawan 205 orang, selisih 40 orang dari tahun 2021.

Dari penjelasan tabel diatas ada terjadinya penurunan jumlah karyawan pertahunnya, penurunan jumlah karyawan disebabkan karena kurangnya persediaan bahan baku yang akan di produksi, dan penurunan jumlah karyawan juga disebabkan karena adanya faktor lingkungan kerja karyawan dan kurangnya disiplin karyawan dalam bekerja pada PT. Asia Forestama Raya Pekanbaru.

Tabel 1.2 : Rekapitulasi Absensi Karyawan pada PT. Asia Forestama Raya Pekanbaru 2020-2022.

Bulan	Alfa			Izin Sakit			Terlambat		
	2020	2021	2022	2020	2021	2022	2020	2021	2022
Januari	12	13	12	9	15	20	10	9	13
Februari	9	8	11	13	11	9	15	11	12
Maret	6	9	8	9	18	11	13	8	11
April	11	6	5	9	10	12	12	9	11
Mei	8	5	11	12	15	20	12	15	16
Juni	15	13	15	12	11	14	21	17	9
Juli	9	14	11	8	15	11	15	13	7
Agustus	9	6	9	15	13	12	17	16	6
September	13	8	12	9	8	9	17	10	8
Oktober	8	11	9	14	12	7	8	11	8
November	13	14	11	17	16	8	9	9	6
Desember	15	16	13	20	19	13	11	17	12
Jumlah	128	123	127	147	163	146	160	145	119

Sumber : Data PT. Asia Forestama Raya Pekanbaru 2022

Berdasarkan Tabel 2 Rekapitulasi Absensi Karyawan pada PT. Asia Forestama Raya Pekanbaru banyak mengalami perubahan. Jumlah karyawan yang

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.

paling banyak terlambat adalah pada tahun 2020 sebanyak 160 orang. Dan karyawan yang alfa paling banyak tahun 2020 sebanyak 128 orang. Dan jumlah karyawan yang izin sakit paling banyak tahun 2021 sebanyak 163 orang.

Berbagai fenomena yang muncul terkait dengan hasil wawancara terhadap manajer dan 2 orang karyawan di PT. Asia Forestama Raya Pekanbaru dapat diidentifikasi beberapa masalah seperti permasalahan kenyamanan karyawan dalam lingkungan kerja yaitu kebisingan dan penerangan, hubungan antar karyawan dengan atasan yang kurang baik. Kurangnya alat peredam kebisingan, kebisingan yang disebabkan oleh suara mesin pabrik dapat mengganggu ketenangan kerja, merusak pendengaran, dan kesalahan komunikasi, getaran kebisingan juga dapat menyebabkan terganggunya konsentrasi kerja pada karyawan, mempercepat proses kelelahan dan menyebabkan gangguan anggota tubuh seperti mata, telinga, syaraf otot dan lainnya.

Kurangnya pencahayaan akan menjadi penyebab utama dalam kualitas dan efisiensi kerja yang buruk, kelelahan pada mata akan meningkat jika tingkat cahaya ditempat kerja tidak sesuai dan akan mengakibatkan karyawan mengalami ketegangan pada matanya, sehingga mempengaruhi fisiknya, selain itu pencahayaan yang kurang mengakibatkan mata menjadi cepat lelah, dan juga menimbulkan kerusakan mata seperti mata menjadi minus dan silinder.

Hubungan keatas dari karyawan kepada pimpinan hanya sesekali dilakukan bila karyawan membutuhkan informasi dari pimpinan, hal ini disebabkan karena kurang beraninya bawahan dalam menyampaikan kritik dan saran kepada atasan

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.

atau pemimpin. Kurangnya hubungan antara atasan dan bawahan menyebabkan produksi kurang terealisasi dengan baik akibat dari kinerja karyawan yang menurun.

Dengan lingkungan kerja yang tidak kondusif atau tidak nyaman mengakibatkan kerja karyawan dalam memproduksi menurun, jika kebalikannya tempat kerja yang kondusif maka akan membuat produktifitas kerja karyawan meningkat.

Karyawan yang terdampak dari pengaruh lingkungan kerja disebabkan oleh diri mereka sendiri dikarenakan tidak menggunakan alat kesehatan kerja yang disediakan perusahaan seperti masker agar tidak menghirup serpihan kayu, kacamata pelindung untuk melindungi mata, dan juga tidak mengikuti peraturan perusahaan dan itu berhubungan dengan kedisiplinan karyawan dan moral kerja karyawan nya dalam menjalankan tanggung jawab.

Dari tabel 2 diatas dapat dilihat bahwa dari tahun ke tahun tingkat absensi karyawan PT. Asia Forestama Raya Pekanbaru menunjukkan bahwa disiplin karyawan yang kurang baik karena mereka sering datang terlambat tidak sesuai dengan waktu yang ditentukan oleh perusahaan dan mereka sering keluar pada saat jam kerja dan mengalihkan tugasnya ke orang lain dan meninggalkan pekerjaannya, selain itu mereka juga sering pulang lebih awal dari jam kerja yang telah ditentukan.

Perusahaan dapat mendisiplinkan karyawannya dengan memberikan sanksi kepada karyawan yang melanggar peraturan dan memberikan denda kepada

Karyawan yang tidak mau mengikuti peraturan yang ada diperusahaan secara tidak langsung karyawan akan merasa takut jika melanggar peraturan serta perusahaan dapat memberkan penghargaan kepada karyawan yang teladan dan disiplin otomatis karyawan akan meningkatkan kedisiplinannya. Salah satu turunnya produktivitas karyawan adalah lingkungan kerja yang dimiliki dan kurangnya disiplin kerja. Lingkungan kerja dan kedisiplinan mempunyai pengaruh dalam produktivitas kerja karyawan. Lingkungan kerja yang baik dan kedisiplin yang baik akan menghasilkan produksi yang optimal, begitu pula dengan kebalikannya apabila karyawan yang tingkat motivasi, lingkungan kerja dan kedisiplinan yang buruk maka proses produktivitas yang di lakukan kurang optimal.

Tabel 1.3 :Data Produksi PT. Asia Forestama Raya Pekanbaru Tahun 2018-2022

Tahun	Rencana/Target m ³	Realisasi m ³	Persentase	Produktivitas
2018	31.200	28.074	89,90%	91,745
2019	30.200	26.780	88,68%	90,779
2020	26.520	23.520	88,60%	90,461
2021	25.500	22.500	88,23%	90,000
2022	24.000	20.200	84,16%	93,953

Sumber : PT. Asia Foretama Raya Pekanbaru

Berdasarkan tabel 3 dapat dilihat jumlah target perusahaan dan realisasinya target mengalami penurunan. Pada tahun 2018 tingkat persentase 89,9%, tahun 2019 mengalami penurunan sebesar 88,68%, pada tahun 2020 tingkat presentase 88,60%, pada tahun 2021 mengalami penurunan sebesar 88,23%, dan pada tahun 2022 mengalami penurunan sebesar 84,16%. Prouktivitas pada tahun 2018 sebesar 91,745 dan pada tahun 2019-2021 mengalami penurunan dan pada tahun 2022

- 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.

produktivitas mengalami peningkatan sebesar 93,953, peningkatan produktivitas biasa dikarenakan tunjangan dan bonus yang diberikan oleh perusahaan.

Penurunan jumlah produksi pengolahan PT. Asia Forestama Raya Pekanbaru dikarenakan terbatasnya jumlah bahan baku dan juga lingkungan kerja yang kurang baik, lingkungan kerja yang baik akan membantu karyawan berkonsentrasi dan bersemangat terhadap pekerjaan yang di kerjakan nya, dan kurangnya kedisiplinan dari para karyawan juga dapat mengurangi tingkat produktivitas seorang karyawan.

Berdasarkan adanya fenomena diatas maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dan menguji produktivitas, lingkungan kerja dan disiplin kerja dengan judul : *“Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Asia Forestama Raya Pekanbaru”*.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, maka dapat dirumuskan permasalahan sebagai berikut :

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

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

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

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

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

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang masalah diatas dapat diketahui tujuan dari penelitian untuk mengetahui dan menguji :

1. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja secara parsial terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Asia Forestama Raya Pekanbaru.
2. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja secara parsial terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Asia Forestama Raya Pekanbaru.
3. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja secara simultan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Asia Forestama Raya Pekanbaru.

1.4 Manfaat Penelitian

Hasil yang diperoleh dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut :

1. Bagi penulis

Dengan penelitian ini, diharapkan dapat berguna bagi penulis sendiri untuk memperluas dan memperdalam wawasan dibidang manajemen,khususnya manajemen sumber daya manusia terkait masalah produktivitas, lingkungan kerja, dan disiplin kerja, serta sebagai salah satu syarat dalam menyelesaikan program

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

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

2. Bagi Instalasi / Perusahaan

Penelitian ini diharapkan dapat dijadikan bahan acuan bagi pihak manajemen PT. Asia Forestama Raya Pekanbaru dalam pengambilan keputusan dimasa yang akan datang.

3. Bagi penelitian selanjutnya

Penelitian ini diharapkan menjadi referensi bagi peneliti selanjutnya untuk menguji variable lain yang berpengaruh terhadap produktivitas.

1.5 Sistematika Penulisan

Untuk mempermudah dalam memahami penelitian ini, penulis memaparkan dalam sistematika sebagai berikut :

BAB I : PENDAHULUAN

Pada bab ini dikemukakan latar belakang, rumusan masalah, tujuan penelitian dan manfaat penelitian serta rencana sistematika penulisan.

BAB II : TINJAUAN TEORITIS

Pada bab ini berisikan pemikiran atau teori-teori yang melandasi pembahasan penelitian ini.

BAB III : METODE PENELITIAN

Pada bab ini berisikan tentang desain penelitian, lokasi penelitian, waktu penelitian, jenis sumber data, teknik pengumpulan data dan metode pengumpulan data.

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

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

BAB IV : GAMBARAN PERUSAHAAN

Bab ini menguraikan tentang sejarah singkat perusahaan, visi dan misi perusahaan serta struktur perusahaan.

BAB V : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Pada bab ini menjelaskan tentang hasil yang diperoleh selama pembahasan dan penelitian.

BAB VI : PENUTUP

Pada bab ini menjelaskan tentang kesimpulan dan saran dari apa yang di uraikan.

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.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia

2.1.1 Pengertian MSDM

Pada dasarnya manajemen adalah suatu proses upaya atau seni yang mengatur atau mengolah sumber-sumber daya yang ada dengan menerapkan fungsi-fungsi manajemen untuk mencapai tujuan tertentu. Dalam usaha pencapaian tujuan perusahaan, permasalahan yang dihadapi manajemen bukan hanya terdapat pada bahan mentah, alat-alat kerja, mesin-mesin produksi, uang dan lingkungan kerja saja, tetapi juga menyangkut karyawan (sumber daya manusia) yang mengolah faktor-faktor produksi lainnya tersebut.

Manajemen sumber daya manusia adalah pendayagunaan, pengembangan, penilaian, pemberian balas jasa, dan pengelolaan individu anggota organisasi atau kelompok pekerja **Sinambela (2016)**. Manajemen sumber daya manusia merupakan hal-hal yang mencakup tentang pembinaan, penggunaan dan perlindungan sumber daya manusia baik yang berada dalam hubungan kerja maupun yang berusaha sendiri. Manajemen sumber daya manusia adalah ilmu atau seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja secara efisien dan efektif sehingga tercapai tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat **Afandi (2018)**.

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.

2.1.2 Fungsi-fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Kegiatan sumber daya manusia merupakan bagian proses manajemen sumber daya manusia yang paling sentral dan merupakan suatu rangkaian dalam mencapai tujuan organisasi. Kegiatan tersebut akan berjalan lancar, apabila memanfaatkan fungsi-fungsi manajemen. Fungsi manajemen sumber daya manusia menurut **Sutrisno (2011)** adalah sebagai berikut :

1. Perencanaan adalah kegiatan memperkirakan tentang keadaan tenaga kerja agar sesuai dengan kebutuhan organisasi secara efektif dan efisien, dalam membantu mewujudkan tujuan.
2. Pengorganisasian adalah kegiatan untuk mengatur pegawai dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja, delegasi wewenang, integrasi, dan koordinasi, dalam bentuk bagan organisasi.
3. Pengarahan dan pengadaan. Pengarahan adalah kegiatan memberi petunjuk kepada pegawai, agar mau bekerjasama dan bekerja secara efektif dan efisien dalam membantu tercapainya tujuan organisasi. Sedangkan pengadaan merupakan proses penarikan, seleksi, penempatan, orientasi, dan induksi untuk mendapatkan pegawai yang sesuai dengan kebutuhan organisasi.
4. Pengendalian merupakan kegiatan mengendalikan pegawai agar menaati peraturan organisasi dan bekerja sesuai dengan rencana apabila terdapat penyimpangan diadakan tindakan perbaikan dan penyempurnaan. Pengendalian pegawai meliputi, kehadiran, kedisiplinan, perilaku kerja sama, dan menjaga situasi lingkungan pekerjaan.

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.

5. Pengembangan merupakan proses peningkatan keterampilan teknis, teoritis, konseptual dan moral pegawai melalui pendidikan pelatihan. Pendidikan dan pelatihan yang diberikan, hendaknya sesuatu dengan kebutuhan pekerjaan masa kini maupun masa yang akan datang.
6. Kompensasi merupakan pemberian balas jasa langsung berupa uang atau barang kepada karyawan sebagai imbalan jasa yang diberikan kepada organisasi. Prinsip kompensasi adalah adil dan layak. Adil di artikan sesuai dengan prestasi kerja, sedangkan layak diartikan dapat memenuhi kebutuhan primer.
7. Pengintegrasian merupakan kegiatan untuk mempersatukan kepentingan organisasi dan kebutuhan pegawai, agar tercipta kerjasama yang serasi dan saling menguntungkan. di satu pihak organisasi memperoleh keberhasilan/keuntungan, sedangkan di lain pihak, pegawai dapat memenuhi kebutuhan dari hasil pekerjaannya. Pengintegrasian merupakan hal yang cukup sulit dalam manajemen sumber daya manusia, karena mempersatukan dua kepentingan yang berbeda.
8. Pemeliharaan merupakan kegiatan pemeliharaan atau meningkatkan kondisi fisik, mental, dan loyalitas, agar karyawan tetap mau bekerjasama sampai pension. Pemeliharaan yang baik dilakukan dengan program kesejahteraan dengan berdasarkan kebutuhan sebagian besar pegawai, serta berpedoman kepada internal dan eksternal konsistensi.
9. Kedisiplinan merupakan salah satu fungsi manajemen sumber daya manusia yang terpenting dan merupakan kunci terwujudnya tujuan

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.

organisasi, karena tanpa adanya kedisiplinan, maka sulit mewujudkan tujuan yang maksimal. Kedisiplinan merupakan keinginan dan kesadaran untuk menaati peraturan organisasi dan norma sosial.

10. Pemberhentian merupakan putusnya hubungan kerja seseorang pegawai dari suatu organisasi. Pemberhentian ini disebabkan oleh keinginan pegawai, keinginan organisasi, berakhirnya kontrak kerja, pensiun, atau sebab lainnya.

2.2 Produktivitas

2.2.1 Pengertian Produktivitas

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

Mengemukakan bahwa produktivitas kerja merupakan sikap mental. Sikap mental yang selalu mencari perbaikan terhadap apa yang telah ada. Suatu keyakinan bahwa seseorang dapat melakukan pekerjaan lebih baik hari ini dari pada hari kemarin dan hari esok lebih baik hari ini (Tohardi dalam Sutrisno, 2015).

2.2.2 Pengukuran Produktivitas

Produktivitas dapat diukur dengan dua standart utama yaitu produktivitas fisik dan produktifitas nilai. Secara fisik produktivitas diukur secara kuantitatif

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.

seperti banyaknya keluaran (**Yuniarsih, 2016**). Sedangkan banyaknya nilai di produktivitas diukur berdasarkan nilai-nilai kemampuan, sikap, perilaku, disiplin, motivasi, komitmen terhadap pekerjaan. Oleh karena itu mengukur tingkat produktivitas tidaklah mudah disamping banyaknya variabel, juga ukuran yang digunakan sangat bervariasi.

Singodimedjo dalam (Sutrisno, 2015) Mengemukakan uraian umum dari produktivitas mengandung pengertian perbandingan antara hasil yang dicapai dengan keseluruhan sumber daya yang digunakan. Atau didefinisikan sebagai indeks produktivitas yaitu :

$$\text{IP} = \frac{\text{Hasil Yang Dicapai} = \text{Output}}{\text{Sumber Daya Yang Digunakan} = \text{Input}}$$

2.2.3 Indikator Produktivitas

Produktivitas merupakan hal yang sangat penting bagi para karyawan yang ada diperusahaan. Dengan adanya produktivitas kerja diharapkan pekerjaan akan terlaksana secara efektif dan efisien, sehingga ini semua akhirnya sangat diperlukan dalam pencapaian tujuan yang sudah ditetapkan (**Sutrisno, 2015**). Untuk mengukur produktivitas kerja, diperlukan suatu indikator sebagai berikut :

1. Mempunyai kemampuan untuk melaksanakan tugas Kemampuan seseorang karyawan sangat tergantung pada keterampilan yang dimiliki serta profesionalisme mereka dalam bekerja. Ini memberikan daya untuk menyelesaikan tugas-tugas yang di embannya pada mereka.

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 Meningkatkan hasil yang dicapai Hasil ini memberikan salah satu yang dapat dirasakan baik oleh yang mengerjakan maupun yang menikmati hasil pekerjaan tersebut. Jadi, upaya untuk memanfaatkan produktivitas kerja bagi masing-masing yang terlibat suatu pekerjaan.
- 3 Semangat kerja Ini merupakan usaha untuk lebih baik darihari kemarin. Indikator ini dapat dilihat dari etos kerja dan hasil yang dicapai dalam suatu hari kemudian dibandingkan dengan hari sebelumnya.
- 4 Pengembangan diri Senantiasa mengembangkan diri untuk meningkatkan kemampuan kerja. Pengembangan diri dapat dilakukan dengan melihat tantangan dan harapan dengan apa yang di hadapi. Sebab, semakin kuat tantangannya, pengembangan diri mutlak dilakukan. Begitu juga harapan untuk menjadi lebih baik pada gilirannya akan sangat berdampak pada keinginan karyawan untuk meningkatkan kemampuan.
- 5 Mutu Selalu berusaha untuk meningkatkan mutu lebih baik dari hari yang telah lalu. Mutu merupakan hasil pekerjaan yang dapat menunjukkan kualitas kerja seorang karyawan. Jadi, meningkatkan mutu bertujuan untuk memberikan hasil yang terbaik yang pada gilirannya akan sangat berguna bagi perusahaan dan dirinya sendiri.

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.

2.4 Faktor yang mempengaruhi produktivitas

faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja menurut Anoraga, 2009, antara lain:

1. Pendidikan

Pada umumnya seseorang yang mempunyai pendidikan yang lebih tinggi akan mempunyai produktivitas kerja yang lebih baik. Dengan demikian pendidikan merupakan syarat yang penting dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan tanpa bekal pendidikan mustahil. Orang akan mudah dalam mempelajari hal-hal yang bersifat baru.

2. Motivasi

Pimpinan perusahaan perlu mengetahui dan memahami motivasi kerja dari setiap karyawannya, dengan mengetahui motivasi itu, maka pimpinan dapat membimbing dan mendorong karyawan untuk bekerja lebih baik.

3. Disiplin kerja

Disiplin kerja adalah sikap kejiwaan seseorang atau kelompok yang senantiasa berkehendak untuk mengikuti dan memahami segala peraturan yang telah ditentukan. Disiplin kerja mempunyai hubungan yang erat dengan motivasi kedisiplinan dapat dibina melalui latihan-latihan antara lain dengan bekerja menghargai waktu dan biaya yang akan memberikan pengaruh positif terhadap produktivitas karyawan.

4. Keterampilan

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.

Keterampilan banyak pengaruhnya terhadap produktivitas kerja karyawan dalam perusahaan dapat ditingkatkan melalui kursus-kursus atau latihan kerja.

5. Sikap dan etika kerja

Sikap seseorang atau kelompok orang dalam membina hubungan yang serasi, selaras dan seimbang di dalam kelompok itu sendiri maupun dengan kelompok lain dan etika dalam hubungan kerja sangat penting artinya, dengan tercapainya hubungan dalam proses produksi akan meningkatkan produksi.

6. Gizi dan kesehatan

Daya tahan tubuh seseorang biasanya dipengaruhi oleh gizi dan makanan yang dikonsumsi setiap hari. Gizi yang baik akan mempengaruhi kesehatan karyawan dan semua itu akan berpengaruh terhadap produktivitas karyawan.

7. Tingkat penghasilan

Semakin tinggi prestasi kerja karyawan akan semakin besar upah yang diterima. Dengan penghasilan yang cukup akan memberikan kepuasan terhadap karyawan yang menjadi karyawan tersebut mempunyai semangat kerja.

8. Lingkungan kerja dan iklim kerja

Lingkungan kerja dari karyawan disini termasuk hubungan antar karyawan, hubungan dengan pimpinan, lingkungan kerja, penerangan dan lain lain. Hal ini sangat penting untuk mendapatkan perhatian 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.

karena karyawan enggan bekerja karena tidak ada kekompakan kerja atau ruang kerja yang tidak menyenangkan. Hal ini dapat mengganggu karyawan.

9. Teknologi

Adanya kemajuan teknologi meliputi peralatan yang semakin otomatis dan canggih yang dapat mendukung tingkat produksi dan mempermudah manusia dalam melaksanakan pekerjaan.

10. Sarana produksi

Faktor-faktor produksi harus memadai dan saling mendukung dalam proses produksi

2.3 Lingkungan Kerja

2.3.1 Pengertian Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitar dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok **Sedarmayanti (2017)**. Sedangkan Menurut **Sukanto dan Indryo (2018)** Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar pekerja yang dapat mempengaruhi dalam bekerja meliputi pengaturan penerangan, pengontrolan suara gaduh, pengaturan kebersihan tempat kerja dan pengaturan keamanan tempat kerja.

Lingkungan kerja menurut **Afandi (2018)** adalah sesuatu yang ada di lingkungan para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan

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.

tuas seperti temperature, kelembaban, penilasi, penerangan, kebersihan tempat kerja,dan memadai tidaknya alat-alat perlengkapan kerja.

Lingkungan kerja digunakan untuk menggambarkan suasana keseluruhan yang ada di perusahaan dan dirasakan para karyawan kantor. Apabila karyawan merasa nyaman, terjalinnya persahabatan antara karyawan, sirkulasi udara yang baik, menggambarkan bahwa lingkungan kerja tersebut baik dan jika karyawan suka menyakiti hati, kelihatan tidak nyaman, maka lingkungan kerja tersebut kurang baik atau kurang kondusif.

2.3.2 Indikator Lingkungan Kerja

Indikator lingkungan yang sangat berhubungan dengan faktor-faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja. Yang menjadi indikator-indikator lingkungan kerja menurut (Sedarmayanti, 2014) adalah :

1. Penerangan
2. Suhu udara
3. Suara bising
4. Penggunaan warna
5. Ruang gerak yang di perlukan
6. Keamanan kerja dan hubungan karyawan.

Indikator-indikator yang di paparkan diatas merupakan gambaran dari lingkungan fisik dan lingkungan non fisik, dimana dengan melihat indikator tersebut kita bisa meneliti keadaan lingkungan kerja suatu organisasi.

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.

2.3.3 Faktor-faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja

Menurut **Sedarmayanti (2013)** faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja fisik adalah :

1. Pencahayaan penerangan merupakan suatu hal yang penting dan hal utama dalam melakukan kegiatan kerja, lingkungan kerja tanpa pencahayaan yang baik dan sesuai akan menjadi penyebab utama dalam kualitas dan efisiensi kerja yang buruk.
2. Temperatur di tempat kerja Dalam keadaan normal, setiap anggota tubuh manusia mempunyai temperatur yang berbeda.
3. Kelembaban adalah banyaknya jumlah air yang terkandung dalam udara dan dinyatakan dalam bentuk persentase. Kelembaban memiliki hubungan dan dipengaruhi oleh temperatur udara, dan secara bersamaan antara temperatur, kelembaban, kecepatan udara bergerak dan radiasi panas dari udara tersebut akan mempengaruhi keadaan tubuh manusia pada saat menerima atau melepaskan panas dari tubuhnya.
4. Sirkulasi Udara. Sirkulasi udara merupakan salah satu hal yang harus diperhatikan dalam suatu organisasi karena sebagian besar waktu dihabiskan oleh karyawan di dalam area kerjanya. Pertukaran udara sangat menentukan kesegaran fisik karyawan.
5. Suara bising. Karyawan memerlukan suasana yang dapat mendukung konsentrasi dalam bekerja suasana bising yang bersumber dari mesin-mesin pabrik maupun dari kendaraan umum akan dapat mengganggu konsentrasi karyawan dalam bekerja.

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.

6. Ruang gerak. Manajemen perusahaan perlu untuk memperhatikan ruang gerak yang memadai dalam perusahaan, agar karyawan dapat leluasa bergerak dengan baik, terlalu sempitnya ruang gerak yang tersedia akan mengakibatkan karyawan tidak dapat bekerja dengan baik. karena itu, manajemen perusahaan tentunya harus dapat menyusun perencanaan yang tepat untuk ruang gerak yang dari masing-masing karyawan.
7. Hubungan karyawan dengan atasan sikap atasan terhadap bawahan memberikan pengaruh bagi karyawan dalam melaksanakan aktivitasnya sikap yang bersahabat, saling menghormati dan menghargai perlu dalam mencapai tujuan perusahaan.
8. Hubungan kerja dengan sesama karyawan hubungan kerja antar karyawan sangat diperlukan untuk melakukan pekerjaan, terutama bagi karyawan yang bekerja secara kelompok. Apabila terjadi konflik maka akan memperkeruh suasana kerja dan akan menurunkan semangat kerja karyawan.

2.4 Disiplin Kerja

2.4.1 Pengertian Disiplin Kerja

Disiplin kerja karyawan dapat didefinisikan sebagai suatu sikap menghormati, menghargai, patuh, dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis serta sanggup menjalankan dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksinya apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya (Sastrohadiwiryono, 2019).

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.

Disiplin kerja adalah suatu alat yang dipergunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seorang dalam memenuhi segala peraturan perusahaan (Rivai, 2015).

2.4.2 Indikator Disiplin Kerja

Pada dasarnya banyak indikator yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan seorang pegawai menurut (Hasibuan, 2016), di antaranya :

1. Mematuhi semua peraturan perusahaan dalam melaksanakan pekerjaan pegawai diharuskan mentaati semua peraturan perusahaan yang telah ditetapkan sesuai dengan aturan dan pedoman kerja agar kenyamanan dan kelancaran dalam bekerja dapat terbentuk.
2. Penggunaan waktu secara efektif waktu kerja yang diberikan perusahaan diharapkan dapat dimanfaatkan dengan sebaik-baiknya oleh individu untuk mengejar target yang diberikan perusahaan kepada individu dengan tidak terlalu banyak membuang waktu yang ada dalam standar kerja dalam perusahaan.
3. Tanggung jawab dalam pekerjaan dan tugas tanggung jawab yang diberikan kepada individu apabila tidak sesuai dengan jangka waktu yang telah ditetapkan oleh perusahaan maka pegawai telah memiliki tingkat disiplin kerja yang tinggi.
4. Tingkat absensi, salah satu tolak ukur untuk mengetahui tingkat kedisiplinan pegawai, semakin tinggi frekuensi kehadiran atau rendahnya

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.

tingkat kemangkiran pegawai tersebut telah memiliki tingkat disiplin kerja yang tinggi.

2.4.3 Faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja

Disiplin kerja karyawan tidak dapat muncul begitu saja, untuk itu perlu memperhatikan faktor yang mempengaruhi disiplin kerja. Faktor faktor yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan pegawai atau karyawan suatu organisasi menurut **afandi (2016)**, di antaranya adalah :

1. Faktor kepemimpinan

Peran pemimpin sangat berperan dalam menentukan kedisiplinan karyawan, Karena pemimpin dapat di jadikan sebagai contoh atau panutan oleh bawahannya. Pemimpin harus memberikan contoh yang baik pada bawahannya seperti berdisiplin baik, berperilaku jujur dan adil sehingga perilaku tersebut dapat di contoh oleh bawahannya.

2. Faktor sistem penghargaan

Sistem penghargaan yang baik mempengaruhi tingkat disiplin karyawan. Dengan adanya penghargaan yang di berikan dapat meningkatkan motivasi dan mendorong karyawan untuk bekerja lebih baik dan selalu meningkatkan prestasinya. Dengan motivasi kerja yang tinggi secara otomatis karyawan akan bersemangat untuk bekerja dan secara otomatis tingkat kehadirannya tinggi.

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.

3. Faktor kemampuan

Pekerjaan yang di beban kan pada karyawan harus sesuai dengan kemampuan yang dimilikinya, agar dia bekerja dengan sungguh sungguh dan disiplin dalam mengerjakanya.

4. Faktor balas jasa

Pekerjaan yang di beban kan pada karyawan harus sesuai dengan kemampuan yang dimilikinya, agar dia bekerja dengan sungguh sungguh dan disiplin dalam mengerjakanya

5. Faktor pengawasan melekat

Pengawasan melekat juga berpengaruh terhadap kedisiplinan karyawan. Pengawasan melekat ialah tindakan atasan yang selalu aktif dan langsung mengawasi perilaku , sikap dan prestasi kerja bawahanya. Dengan adanya tindakan ini dapat memepengaruhi kedisiplinan karyawan karena mereka merasa mendapatkan perhatian, bimbingan, petunjuk, serta pengarahan dan pengawasan dari atasanya.

6. Faktor sangsi hukuman

Sangsi hukuman sangat berpengaruh dalam memelihara kedisiplinan karyawan. Dengan adanya sangsi yang berat, maka karyawan akan semakin takut melanggar peraturan perusahaan.

7. Faktor ketegasan

Pimpinan harus berani dan tegas menghukum jika ada karyawan yang melanggar peraturan atau tidak disiplinsesuai dengan peraturan yang telah ditetapkan. Dengan ketegasan yang dimiliki pimpinan maka

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.

karyawan akan takut dan segan kepadanya, sehingga pimpinan dapat memelihara kedisiplinan dengan baik.

8. Faktor hubungan kemanusiaan

Pimpinan harus menciptakan suasana kemanusiaan yang harmonis diantara semua karyawan. Dengan terciptanya hubungan manusia yang harmonis akan mewujudkan lingkungan dan suasana kerja yang kondusif. Hal ini secara otomatis akan memotivasi karyawan dan meningkatkan disiplin kerja.

2.5 Pengaruh Antar Variabel

2.5.1 Pengaruh lingkungan kerja terhadap produktivitas

Lingkungan kerja akan mempengaruhi kondisi fisik ataupun psikologi karyawan, sehingga manajemen memang harus memperhatikan lingkungan kerja para karyawan sehingga dapat menimbulkan kerja yang nyaman dan efisien terhadap produktivitas kerja yang sedang dilakukan baik secara internal maupun eksternal, jika seandainya lingkungan kerja yang tidak nyaman maka akan menyulitkan produktivitas kerja karyawan sehingga produktivitas yang diinginkan oleh perusahaan yang seharusnya berkembang dan maju akan mengalami penurunan. Sehingga sebelum terjadinya produktivitas menurun maka lingkungan kerja karyawan harus memang diperhatikan betul-betul. Lingkungan kerja sangat penting untuk mendapatkan perhatian perusahaan karena karyawan enggan bekerja karena tidak ada kekompakan kerja atau ruang kerja yang tidak menyenangkan.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

2.2 Pengaruh disiplin kerja terhadap produktivitas

Disiplin dibutuhkan dalam pencapaian tujuan organisasi yang lebih jauh, guna menjaga efisiensi dengan mencegah dan mengoreksi tindakan-tindakan individu dalam iktikad tidak baiknya terhadap kelompok (Sutrisno, 2015). Jadi disiplin kerja sangat mempengaruhi terhadap produktivitas kerja dengan disiplin kerja seorang karyawan akan lebih bersungguh-sungguh dalam menjalankan tugasnya sebagai karyawan, dengan disiplin kerja yang mempunyai sanksi-sanksi terhadap karyawan yang tidak disiplin maka akan berdampak pada majunya tingkat produktivitas suatu perusahaan.

Disiplin kerja merupakan hal penting yang perlu diperhatikan oleh pihak perusahaan jika memang perusahaannya ingin lebih maju dan berkembang, dan perusahaan harus memerhatikan kebutuhan akan apa saja yang diperlukan oleh para karyawannya sehingga para karyawan jika sudah diperhatikan kemungkinan besar mereka akan mematuhi peraturan yang kedisiplinan yang telah diterapkan oleh perusahaan terhadap para karyawannya.

2.6 Pandangan Islam Terkait Variabel Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja dan Produktivitas.

2.6.1 Pandangan Islam terkait lingkungan kerja

Lingkungan kerja Islam adalah keberadaan manusia disekeliling untuk saling mengisi dan melengkapi satu dengan yang lainnya sesuai dnegan peranaannya masing-masing dengan menjaga alam lingkungannya. Semua makhluk hidup mempunyai hak yang sama terhadap alam atau lingkungan sekitar

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

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

manusia diperkenankan untuk memanfaatkan sumber daya alam disekitarnya (Masnun Fitriani, 2020).

Larangan ALLAH merusak lingkungan dalam surat (QS. Al-A'raf 7: Ayat 56). Allah SWT berfirman : ◌

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

Artinya: Dan janganlah kamu membuat kerusakan di muka bumi, sesudah (Allah) memperbaikinya dan berdoalah kepada-Nya dengan rasa takut (tidak akan diterima) dan harapan (akan dikabulkan). Sesungguhnya rahmat Allah amat dekat kepada orang-orang yang berbuat baik.

Lingkungan kerja islami adalah keberadaan manusia disekeliling untuk saling mengisi dan melengkapi satu dengan yang lainnya sesuai dengan peranaannya masing-masing dengan menjaga alam lingkungannya. Semua makhluk hidup mempunyai hak yang sama terhadap alam atau lingkungan sekitar manusia diperkenankan untuk memanfaatkan sumber daya alam disekitarnya. (Masnun Fitriani, 2020).

2.6.2 Pandangan Islam terkait disiplin kerja

Sikap disiplin sangat di anjurkan bahkan diwajibkan sebagaimana manusia didalam kehidupan sehari-hari memerlukan aturan-aturan atau tata tertib dengan tujuan tingkah lakunya berjalan sesuai dengan aturan yang ada. Allah SWT berfirman :

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

Artinya: "Wahai orang-orang yang beriman! Taatilah Allah dan taatilah Rasul (Muhammad), dan ulil amri (pemegang kekuasaan) di antara kamu. Kemudian, jika kamu berbeda pendapat tentang sesuatu, maka kembalikanlah kepada Allah

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

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

(AlQur'an) dan Rasul (Sunnahnya), jika kamu beriman kepada Allah dan hari kemudian. Yang demikian itu, lebih utama (bagimu) dan lebih baik akibatnya."(QS. An-Nisa' 4: Ayat 59).

Disiplin merupakan alat penggerak karyawan. Agar tiap pekerjaan dapat berjalan dengan lancar, maka harus diusahakan agar ada disiplin kerja yang baik. Disiplin sebagai suatu kekuatan yang berkembang di dalam tubuh karyawan dan menyebabkan karyawan dapat menyesuaikan diri dengan sukarela pada keputusan, peraturan, dan nilai– nilai tinggi dari pekerjaan dan perilaku. (Sutrisno,2015).

2.6.3 Pandangan Islam terkait produktivitas kerja

Didalam ayat berikut menjelaskan tentang produktivitas. Allah SWT berfirman

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

Artinya: "Dan katakanlah, Bekerjalah kamu, maka Allah akan melihat pekerjaanmu, begitu juga Rasul-Nya dan orang-orang mukmin, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) Yang Mengetahui yang gaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan." (QS. At-Taubah 9: Ayat 105).

Islam adalah agama dengan pijakan tauhid yang jelas dan kokoh. Setiap muslim, apapun profesinya, selanjutnya menjadi perjuang tangguh. Jika ia seorang pebisnis, ia harus menjadi pebisnis yang menjadikan Allah sebagai pijakannya dan memiliki produktivitas yang tinggi. "Produktivitas kerja", kata inilah yang lazim diuarakan diberbagai instansi, lebih–lebih para pebisnis. Islam merupakan agama amaliah, agama tindakan (action), bukan agama konsepsi. Menurut Artyasa (2012:25)

2.7 Penelitian Terdahulu

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

No	Penelitian Dan Tahun	Judul	Perbedaan Penelitian	Persamaan Penelitian	Hasil Penelitian
1.	Agung Prawato, Wachid Hasyim (2022) Jurnal IKRATH-Ekonomika Vol 5 No 3	Pengaruh Motivasi kerja, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pada PT. Manufakturin g Cikarang	Perbedaan pada penelitian objek dan variable independen	Persamaan penelitian terdapat pada variable independen X dan Variabel dependen Y	Hasil penelitian ini menunjukkan secara simultan variable bebas motivasi kerja, disiplin kerja, dan lingkungan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap variable terikat yaitu produktivitas kerja karyawan
2.	Vivi Fransisca (2022) Jurnal Ekonomi dan Bisnis Vol.1 No.1	Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan	Perbedaan pada penelitian sekarang adalah pada objek	Persamaan penelitian terdapat pada variable X dan Variabel Y	Hasil penelitian menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja, Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja
3.	Andre Lourens Pudji Wibowo (2022) Jurnal Ekonomi dan Bisnis	Pengaruh Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas	Perbedaan pada penelitian sekarang adalah pada objek	Persamaan penelitian terdapat pada variable independen X dan Variabel dependen Y	Hasil penelitian menunjukkan Didapati kesimpulan Ho ditolak serta Ha diterima, yang dapat diambil kesimpulan bahwa budaya organisasi, lingkungan kerja dan

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.

Vol.1 No.2	Karyawan PT. Graha Grafis Indonesia				disiplin kerja secara simultan berpengaruh kepada produktivitas karyawan.
4	Lulut Widhyani (2022) Jurnal Mahasiswa Vol.4 No.3	Pengaruh Kompensasi Finansial dan Disiplin Kerja Karyawan Pada PT. Inti Sumber Hasil Sempurna Kediri	Perbedaan pada penelitian sekarang adalah pada objek dan variabel independennya yaitu lingkungan kerja	Persamaan penelitian terdapat pada variable independen X dan Variabel dependen Y	Variabel kompensasi finansial dan disiplin kerjamemiliki pengaruh yang signifikan secara simultan terhadap variabel Produktivitas Kerja di PT Intisumber Hasil Sempurna Kediri, hal ini terlihat dari nilai signifikan t sebesar $0,000 < 0,05$ yang artinya bahwa nilai signifikan tersebut kurang dari nilai batas yaitu 0,05
5	Adinda Pratiwi, Rita Intan Permatasari (2022) Jurnal	Pengaruh Disiplin Kerja dan Fasilitas Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Buruh	Perbedaan pada penelitian sekarang adalah pada objek dan variabel	Persamaan penelitian terdapat pada variable independen X dan Variabel dependen Y	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh parsial secara positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja sebesar 31, 3%;

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

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

<p>Investasi Mahasiswa Manajemen Vol.3 No.1</p>	<p>Divisi Produksi PT. Multi Elektrik Sejahterindo, Citeureup Kab. Bogor</p>	<p>independennya yaitu lingkungan kerja</p>		<p>fasilitas kerja berpengaruh parsial secara positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja sebesar 53, 4%; disiplin kerja dan fasilitas kerja berpengaruh simultan secara positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja sebesar 50%, sisanya dipengaruhi variabel lain yang tidak dijelaskan dalam penelitian ini.</p>
<p>6. Waseso Segoro, Wiwin Kusuma Pratiwi(2021) Jurnal Manajemen Pendidikan dan Ilmu Sosial Vol.2 No.2</p>	<p>Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan CV. Gema Teknikatama Cibitung</p>	<p>perbedaan pada penelitian sekarang adalah pada objek</p>	<p>Persamaan penelitian terdapat pada variable independen X dan Variabel dependen Y</p>	<p>Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial variabel lingkungan kerja dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan sedangkan secara parsial variabel motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Dan secara simultan lingkungan kerja, disiplin kerja dan motivasi kerja karyawan</p>

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.

					berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan CV. Gema Teknikatama Cibitung
7	Kosasih, Nurjaya, Heri Sapari Kahpi, Azhar Affandi, Denok Sunarsi (2021) Jurnal Administrasi Bisnis Vol 1 No 1	Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Pada PT.Graha Curah Niaga In Tangerang	Perbedaan pada penelitian sekarang adalah pada objek penelitian.	Persamaan penelitian terdapat pada variable independen X dan Variabel dependen Y	Hasil penelitian menunjukkan lingkungan kerja dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan.
8.	Bayu Setiawan (2021) Jurnal Manajemen Bisnis Krisnadwipayana Vol.9 No.1	Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Operator SPBU Bekasi PT. Pertamina Retail	perbedaan pada penelitian sekarang adalah pada objek	Persamaan penelitian terdapat pada variable independen X dan Variabel dependen Y	Lingkungan kerja dan disiplin kerja secara bersama-sama mendukung peningkatan produktivitas kerja karyawan Bagian Operator SPBU Bekasi PT Pertamina Retail
9	Mochamat Arif Andriansyah, Mahfudiyanto	Pengaruh Lingkingan Kerja dan Disiplin Kerja	Perbedaan pada penelitian sekarang adalah	Persamaan penelitian terdapat pada variable independen X	Hasil penelitian diantaranya: 1). Lingkungan kerja memiliki pengaruh positif terhadap

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

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, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Diarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

	<p>(2019)</p> <p>Jurnal of Busines and Inovation Management</p> <p>Vol.2 No.1</p>	<p>Terhadap Produktivitas Karyawan Pabrik Gula Ngadirejo Kediri</p>	<p>pada objek</p>	<p>dan Variabel dependen Y</p>	<p>produktivitas karyawan. 2). Disiplin kerja memiliki pengaruh signifikan secara parsial, dan simultan terhadap produktivitas karyawan. 3). Lingkungan kerja dan disiplin kerja berpengaruh secara simultan terhadap produktivitas karyawan PG. Ngadiredjo Kediri</p>
<p>10.</p>	<p>Abdul Rachman Saleh</p> <p>(2018)</p> <p>Jurnal Among Makarti</p> <p>Vol.11 No.21</p>	<p>Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karywan Bagian Produksi PT. Inko Jaya Semarang</p>	<p>Perbedaan pada penelitian sekarang adalah pada objek</p>	<p>Persamaan penelitian terdapat pada variable independen X dan Variabel dependen Y</p>	<p>Hal ini menunjukan bahwa variabel disiplin kerja mempunyai hasil positif namun tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja, variabel motivasi kerja ada pengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja, dan variabel lingkungan kerja mempunyai hasil 35egative dan tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja.</p>

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

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

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

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

2.8 Kerangka Pemikiran

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

- a. Variabel bebas (independent)

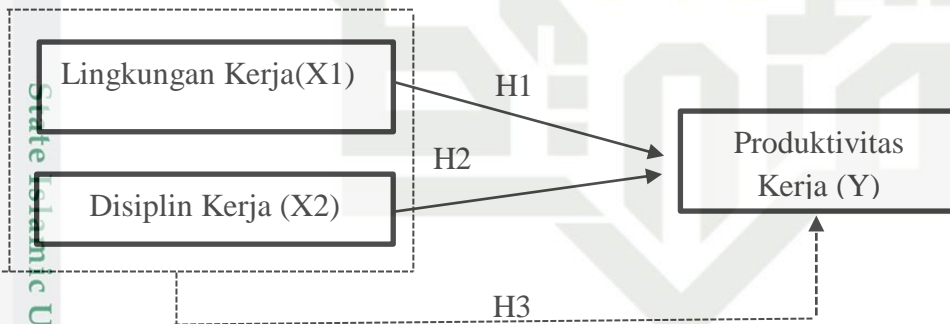
Lingkungan kerja (X1)

Disiplin Kerja (X2)

- b. Variable terikat (dependen)

Kinerja Karyawan (Y) Kerangka pemikiran yang diajukan untuk penelitian ini didasarkan pada hasil teoritis seperti yang diuraikan sebelumnya.

Untuk lebih memudahkan pemahaman tentang kerangka pemikiran penelitian ini, maka dapat dilihat gambar berikut ini :



Sumber: Rivai (2015), Sutrisno (2015)

Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran Pengaruh Lingkungan (X1) dan Disiplin Kerja (X2) Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Y)

Keterangan :

Pengaruh parsial : —————>

Pengaruh simultan : - - - - ->

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

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, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Diarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

2.9 Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, di mana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan **Sugiyono (2017)**.

Dikatakan sementara karena masalah yang diteliti masih bersifat praduga dan hanya didasarkan pada teori yang relevan, sehingga masih harus dibuktikan kebenarannya dengan data yang dikumpulkan melalui penelitian. Berdasarkan uraian yang telah dipaparkan pada latar belakang masalah serta berpegang pada telaah pustaka yang masih bersifat teoritis, maka penulis merumuskan hipotesis sebagai berikut:

1. Lingkungan kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT.

Asia Forestama Raya Pekanbaru.

Menurut Sedarmayanti (2017:25) lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang di hadapi, lingkungan sekitar dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok. Berdasarkan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Mochamat Arif Andriansyah, Mahfudiyanto (2019) dengan judul Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Pabrik Gula Ngadirejo Kediri yang menyatakan menyatakan Lingkungan kerja memiliki pengaruh positif terhadap produktivitas karyawan.

H₁ : Diduga ada pengaruh secara parsial variabel lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Asia Forestama Raya Pekanbaru.

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. Disiplin Kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Asia Forestama Raya Pekanbaru.

Disiplin kerja adalah suatu alat yang dipergunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesedihan seorang dalam memenuhi segala peraturan perusahaan. (Rivai, 2015). Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Mochamat Arif Andriansyah, Mahfudiyanto (2019) dengan judul “Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Pabrik Gula Ngadirejo Kediri” yang menyatakan disiplin kerja signifikan secara parsial, dan simultan terhadap produktivitas karyawan.

H2 : Diduga ada pengaruh secara parsial variabel disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Asia Forestama Raya Pekanbaru.

Mengemukakan bahwa produktivitas kerja merupakan sikap mental. Sikap mental yang selalu mencari perbaikan terhadap apa yang telah ada. Suatu keyakinan bahwa seseorang dapat melakukan pekerjaan lebih baik hari ini dari pada hari kemarin dan hari esok lebih baik hari ini (Tohardi dalam Sutrisno, 2015). Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Mochamat Arif Andriansyah, Mahfudiyanto (2019) dengan judul “Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Pabrik Gula Ngadirejo Kediri” yang menyatakan Lingkungan kerja dan disiplin kerja berpengaruh secara simultan terhadap produktivitas karyawan. Perusahaan lebih

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.

meningkatkan disiplin dan lingkungan kerja, karena merupakan elemen yang paling penting yang mempengaruhi produktivitas.

H₁ : Diduga ada pengaruh secara simultan variabel lingkungan dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Asia Forestama Raya Pekanbaru.

2.10 Konsep Operasional Variabel Penelitian

Konsep operasional Variabel adalah bagian yang mendefinisikan sebuah konsep atau variabel agar dapat diukur dengan cara melihat indikator atau dimensi dari suatu konsep atau variabel. Konsep operasional penelitian ini sebagai berikut:

Tabel 2. 1 Konsep Operasional Variabel Penelitian

Variabel	Definisi	Indikator	Skala
Produktivitas (Y)	Produktivitas kerja merupakan sikap mental. Sikap mental yang selalu mencari perbaikan terhadap apa yang telah ada. Suatu keyakinan bahwa seseorang dapat melakukan pekerjaan lebih baik hari ini dari pada hari kemarin dan hari esok lebih baik hari ini (Tohardi dalam Sutrisno, 2015).	(Sutrisno, 2015) 1. Mempunyai kemampuan untuk melaksanakan tugas. 2. Meningkatkan hasil yang dicapai. 3. Semangat kerja. 4. Pengembangan diri. 5. Mutu. 6. Efisien.	Likert

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

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

Lingkungan Kerja (X1)	Sedarmayanti (2017:25) lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang di hadapi, lingkungan sekitar dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok.	(Sedarmayanti, 2014) adalah : <ol style="list-style-type: none"> 1. Penerangan 2. Suhu udara 3. Suara bising 4. Penggunaan warna 5. Ruang gerak yang diperlukan 6. Keamanan kerja dan hubungan karyawan 	Likert
Disiplin kerja (X2)	Disiplin kerja adalah suatu alat yang dipergunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesedihan seorang dalam memenuhi segala peraturan perusahaan. (Rivai, 2015)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Mematuhi semua peraturan. 2. Penggunaan waktu secara efektif. 3. Tanggung jawab 4. Tingkat absensi (Hasibuan, 2016) 	Likert

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

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

BAB III METODE PENELITIAN

3.1 Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan di PT. Asia Forestama Raya Pekanbaru yang beralamatkan Jl. Teluk Leok, Limbungan, Kec. Rumbai Pesisir, Kota Pekanbaru, Riau 28152.

3.2 Jenis dan Sumber Data

Data dan penjelasan yang lengkap diperlukan pada ulasan berikutnya yaitu:

3.2.1 Data Kuantitatif

Penelitian kuantitatif biasanya dilakukan pada sampel yang dipilih secara acak, sehingga kesimpulan penelitian dapat disamaratakan pada populasi dari mana sampel itu diambil. Menurut **(Sugiyono, 2017)** Metode kuantitatif ialah metode penelitian yang didasarkan pada filosofi positivisme, dipakai untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data memakai alat penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik, dan menggabungkan hipotesis yang telah ditetapkan.

3.2.2 Data Primer

(Sugiyono, 2017) Data primer ialah sumber data yang menyediakan data langsung kepada pengumpul data.

3.2.3 Data sekunder

(Sugiyono, 2017) Sumber data sekunder adalah data yang diperlukan untuk mendukung temuan penelitian berasal dari literatur, artikel dan

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.

berbagai sumber lain yang berkaitan dengan penelitian. Data ini biasanya diperoleh dari perpustakaan atau laporan penelitian terdahulu.

3.3 Populasi dan Sampel

3.3.1 Populasi

Populasi adalah sekumpulan data yang terdiri dari: obyek/subyek yang memiliki nilai dan sifat khusus yang peneliti terapkan dalam penelitiannya dan selanjutnya menarik kesimpulan (Sugiyono, 2017). Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Asia Forestama Raya Pekanbaru yang berjumlah 205 orang.

3.3.2 Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut (Sugiyono, 2017). Teknik yang digunakan pada penelitian ini adalah menggunakan teknik simple random sampling dimana semua responden dianggap mempunyai kesempatan yang sama untuk dijadikan sampel. Salah satu metodenya adalah menggunakan rumus Slovin dalam Wicaksono (2013), berikut ini:

$$n = N / (1 + Ne^2)$$

n = jumlah sampel

N = jumlah populasi

E = batas toleransi kesalahan (error tolerance)

Untuk menggunakan rumus ini, pertama ditentukan berapa batas toleransi kesalahan. Batas toleransi kesalahan ini dinyatakan dengan persentase. Semakin kecil toleransi kesalahan, semakin akurat sampel menggambarkan

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

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

populasi. Misalnya, penelitian dengan batas kesalahan 5%. PT. Asia Forestama Raya Pekanbaru memiliki 205 karyawan bidang produksi, dan akan dilakukan survei dengan mengambil sampel dengan batas toleransi kesalahan 5%. Dengan menggunakan rumus Slovin:

$$\begin{aligned}
 n &= \frac{N}{(1 + Ne^2)} \\
 &= \frac{205}{(1 + (205(0,05^2)))} \\
 &= 135
 \end{aligned}$$

Dengan demikian, jumlah sampel yang dibutuhkan adalah 135 karyawan.

3.4 Teknik Pengumpulan Data

3.4.1 Wawancara

Menurut **Sugiyono (2017:194)** Wawancara digunakan sebagai teknik pengumpulan data apabila peneliti ingin melaksanakan studi pendahuluan untuk menemukan permasalahan yang akan diteliti, dan apabila peneliti juga ingni mengetahui hal-hal dari responden yang lebih mendalam dan jumlah dari responden tersebut sedikit. teknik pengumpulan data dengan cara melakukan wawancara langsung kepada manajer dan karyawan PT. Asia Forestama Raya Pekanbaru.

3.4.2 Kuisisioner

Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya **Sugiyono (2017:199)**. Dimana

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

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

Responden memilih salah satu jawaban yang telah disediakan dalam daftar pertanyaan.

Skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. (Sugiyono 2017 : 134) sebagaimana terlihat dibawah ini:

- | | |
|------------------------------|-----|
| 1. Sangat Setuju (SS) | = 5 |
| 2. Setuju (S) | = 4 |
| 3. Netral (N) | = 3 |
| 4. Tidak Setuju (TS) | = 2 |
| 5. Sangat Tidak Setuju (STS) | = 1 |

3.5 Uji Kualitas Data

3.5.1 Uji Validitas

Uji validitas yaitu cara yang digunakan untuk mengetahui ketepatan pada suatu instrument. Ghozali (2018) validasi dilakukan untuk mengukur valid atau tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dinyatakan valid jika pertanyaan/pernyataan dalam kuesioner tersebut dapat mengungkapkan apa yang ingin diukur oleh peneliti. Metode pengukuran validitas dapat dilakukan dengan mengukur korelasi antar skor butir dengan skor total komponen, dan menetapkan standar statistik untuk mengetahui apakah skor setiap butir merupakan butir atau bukan, kriteria statistik sebagai berikut:

1. Jika r hitung $>$ r tabel dan bernilai positif, maka variabel tersebut valid.

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.

2. Jika $r_{hitung} < r_{tabel}$ dan bernilai positif, maka variabel tersebut tidak valid.
3. Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ dan bernilai negatif, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima.

3.5.2 Uji Reabilitas

Uji reliabilitas merupakan alat yang digunakan untuk mengukur konsistensi kuisisioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk, menurut **Sugiyono (2017)** reabilitas adalah hasil penelitian dimana terdapat persamaan data dalam waktu yang berbeda. Kuisisioner dinyatakan reliabel jika jawaban responden terhadap kuisisioner yang diberikan konsisten dari waktu ke waktu. Noor (2011) menjelaskan bahwa realibilitas merupakan suatu indeks yang memperlihatkan bagaimana suatu alat ukur alat dapat dipercaya atau di andalkan. Tujuan uji realibilitas adalah untuk mengukur konsisten tidaknya jawaban seseorang terhadap macam-macam pertanyaan di dalam kuesisioner. Beberapa kriteria uji realibilitas yaitu dengan melihat nilai cronbach alpha (α) untuk variabel macam-macam. Suatu variabel dikatakan realibel apabila memberikan nilai croncbach alpha $> 0,60$.

3.6 Uji Asumsi Klasik

3.6.1 Uji Asumsi Normalitas Data

Uji normalitas adalah uji yang dilaksanakan untuk mengetahui sebaran data apakah data tersebut berdistribusi normal atau tidak pada suatu variabel atau kelompok. Jika grafik berdistribusi normal maka

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.

akan membentuk satu garis lurus diagonal. Menurut **Ghozali (2018)** cara untuk melihat apakah data tersebut berdistribusi normal atau tidak adalah sebagai berikut:

1. Model regresi melengkangi asumsi normalitas jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis.
2. Regresi yang tidak melengkangi asumsi normalitas jika data tidak mengikuti arah garis diagonal atau data menyebar jauh dari garis diagonal.

3.6.2 Uji Multikolinearitas

Uji Asumsi Multikolinieritas bertujuan untuk mengetahui apakah pada regresi terdapat korelasi yang sempurna antar variabel independen. **Ghozali (2018)** menyatakan untuk mengukur model regresi terdapat adanya variabel bebas (independen). Untuk mengetahui adanya multikolinieritas di dalam model regresi sebagai berikut:

1. Nilai R² yang dihasilkan model regresi sangat tinggi, namun banyak variabel bebas yang tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat secara individual.
2. Apabila antar variabel bebas terdapat korelasi yang cukup tinggi, maka terdapat multikolinieritas.
3. Multikolinieritas bisa dilihat dari nilai toleransi dan sebaliknya koefisien inflasi varians. Multikolinieritas terjadi ketika nilai toleransi < 0,10 atau nilai koefisien inflasi varians > 10.

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

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

3.6.3 Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bermaksud untuk melihat apakah ditemukan perbandingan varian dari satu kontrol ke residual yang lain dalam model regresi **Ghozali (2018)**. Jika varian dari satu kontrol residual ke kontrol lain tetap, maka disebut homoskedastisitas, sebaliknya disebut heteroskedastisitas. Homoskedastisitas dan tidak heteroskedastisitas disebut model regresi yang baik. Uji heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan menggunakan uji grafik Scatter Plot, dan jika hasil pengujian tidak menunjukkan pola yang jelas, serta titik-titik menyebar di atas dan di bawah nol pada sumbu Y, berarti variabel tersebut tidak heteroskedastisitas.

3.7 Analisis Data

3.7.1 Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda dilakukan untuk mengetahui arah dan mengetahui ada tidaknya pengaruh antara lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja. Dalam regresi linier berganda kita dapat mengetahui seberapa besar pengaruh antara variabel bebas terhadap variabel terikat.

a. Variabel Bebas (Independen)

Variabel bebas dalam penelitian ini adalah lingkungan kerja dan disiplin kerja.

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. Variabel Terikat (Dependen)

Variabel terikat dalam penelitian ini adalah kinerja karyawan.

Menurut **Sugiyono (2017)** persamaan regresi linear berganda dapat dirumuskan sebagai berikut.

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

Keterangan:

Y	=	Produktivitas Kerja
a	=	Konstanta
n	=	Jumlah variabel
b ₁ , b ₂	=	Koefisien garis regresi
X ₁	=	Lingkungan Kerja
X ₂	=	Disiplin Kerja
E	=	Error

3.7.2 Uji Parsial (Uji t)

Uji parsial (uji t) digunakan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen **Ghozali (2018)**.

Uji parsial dapat dilihat dari t tabel dan t hitungnya, serta dapat juga dilihat dari tingkat signifikasinya. Rumus penentuan t tabel dengan tingkat signifikan sebesar 5% uji dua pihak antara lain:

$$T \text{ tabel} = n - k - 1 ; 0,05/2 \text{ Keterangan :}$$

n = Jumlah Sampel

k = Jumlah Variabel Bebas

1 = Konstan

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.

Adapun kriteria pengambilan keputusan dalam penelitian ini ialah sebagai berikut:

- a. Apabila tingkat signifikan $< 0,05$ dan t hitung $> t$ tabel, maka H_a diterima dan H_0 ditolak yang berarti ada pengaruh yang signifikan antara variabel independen terhadap variabel dependen.
- b. Apabila nilai signifikansi $> 0,05$ dan t hitung $< t$ tabel, artinya H_0 diterima dan H_a ditolak yang berarti tidak ada pengaruh yang signifikan antara variabel independen terhadap variabel dependen.

3.7.3 Uji Simultan (Uji F)

Uji F atau uji secara simultan digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen secara bersama-sama atau join mempengaruhi variabel dependen **Ghozali (2018:179)**. Uji F dalam penelitian ini menggunakan tingkat signifikansi atau tingkat kepercayaan sebesar 5% atau 0,05, untuk menentukan F tabel maka dapat dilihat dengan formula:

$F \text{ tabel} = n - k - 1$; k Keterangan :

n = Jumlah Sampel

k = Jumlah Variabel Bebas

1 = Konstan

Adapun kriteria untuk mengambil keputusan terkait uji secara bersama-sama (simultan) antara lain:

- a. Jika nilai probabilitas signifikansi $< 0,05$, dan F hitung $> F$ tabel, maka semua variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen.

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

3.7.4 Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) ialah alat yang digunakan untuk mengukur sejauh mana kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol sampai dengan satu ($0 < R^2 < 1$). Nilai koefisien determinasi yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen sangat terbatas. Sebaliknya, jika nilai mendekati 1 berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variabel dependen **Ghozali (2018)**.

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Diarangi mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Diarangi 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 adalah sebuah perusahaan yang bergerak dibidang pengolahan kayu bulat (logs) menjadi kayu lapis (plywood), beroperasi dipinggir sungai siak, desa Limbungan Kecamatan Rumbai kota Pekanbaru. Perusahaan ini didirikan dalam rangka mendukung program pemerintah guna meningkatkan ekspor non migas, meningkatkan kualitas ekspor dan membuka lapangan kerja baru.

Pada awalnya perusahaan ini bernama PT. Rantau Wijaya Sakti yang berkedudukan dikota Medan, merupakan perubahan nama dari PT. Jaya Bumi Timber yang didirikan dengan akte pendirian No. 182 tertanggal 30 Juni 1979 didepan notaries Kusmulyanto Ongko yang berkedudukan di Medan, kemudian diubah dengan akte No. 7 tertanggal 4 Juni 1980 dengan notaries yang sama menjadi PT. Rantau Wijaya Sakti.

Perusahaan ini mengalami perubahan dengan akte notaris sebagai berikut: Akte notaris tertanggal 27 Februari 1981 No. 133, tertanggal 18 Maret 1981 No.106, tertanggal 27 Juni 1981 No. 118, ketiganya dibuat dihadapan notaries Kusmulyo di Medan. Kemudian dengan akte notaris tertanggal 1 Agustus 1986 No. 8, 9, dan 10 dihadapan notaries Soeleman Ardjasmita, SH di Jakarta, PT. Rantau Wijaya Sakti yang saat itu telah beroperasi di Jakarta dipindahkan ke Pekanbaru, jadi secara hukum tanggal 1 Agustus 1986 merupakan awal PT.Rantau

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.

Wijaya Sakti berkedudukan di Pekanbaru. Selanjutnya dengan akte tertanggal 6 November 1992 No. 20 dan 21 di Jakarta, Notaris Rahmat Santoso, SH menggantikan nama PT. Rantau Wijaya Sakti Pekanbaru menjadi PT. Rajawali Garuda Mas Panel yang kemudian diganti Menjadi PT. Asia Forestama Raya Pekanbaru.

Proses produksi pada PT. Asia Forestama Raya Pekanbaru yang memerlukan bahan baku berupa logs, maka perusahaan mendatangkan bahan baku dari perusahaan HPH di Riau, dan memperoleh dari pihak non HPH yang berasal dari Pekanbaru dan sekitarnya, yaitu Duri, Seikijang Mati Lipatkain, Minas dan masih banyak lagi dengan sumber bahan baku yang tersedia ini, diharapkan dapat memenuhi kebutuhan produksi perusahaan. Dalam melakukan proses produksi, perusahaan didukung dengan mesin-mesin yang didatangkan dari luar Negeri (Jepang dan Taiwan).

4.2 Visi Misi Perusahaan

1. Visi PT. Asia Forestama Raya

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

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

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

2. Misi PT. Asia Forestama Raya

- 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 industry maupun segmen pasar yang dimasuki.
- c. Memaksimalkan pemakaian bahan baku (Round Log) dengan pemanfaatan log berdiameter 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.

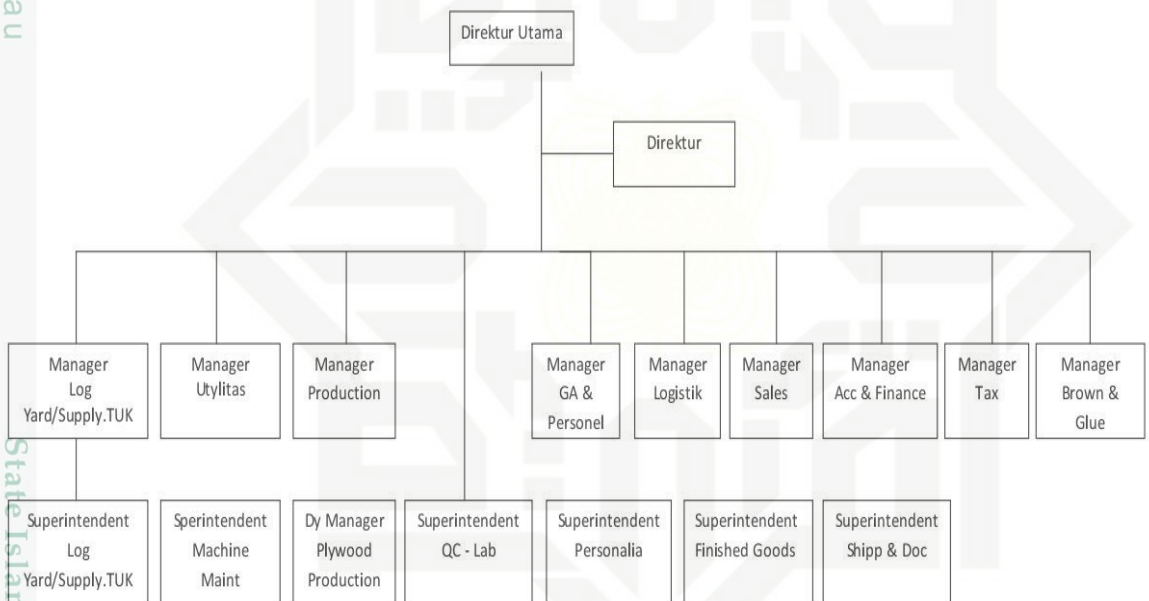
4.3 Struktur Organisasi PT. Asia Forestama Raya Pekanbaru

Perusahaan identik dengan organisasi karena terdiri dari orang-orang yang berkepentingan untuk mencapai tujuan yang telah disepakati bersama, untuk mewujudkan itu diperlukan koordinasi menjalankan fungsi manajemen yang semuanya itu dapat diimplementasikan melalui spesifikasi pekerjaan dan pelimpahan wewenang (Delevary Authority) yang jelas. Mengingat betapa pentingnya pembagian pekerjaan pada setiap personil, maka dibentuk struktur organisasi yang merupakan sarana pembagian pekerjaan.

Pada bidang tugas masing-masing yang saling berhubungan satu dengan yang lainnya. Struktur organisasi dijadikan sebagai kerangka dasar yang

menggambarkan tugas, wewenang dan tanggung jawab dari bagian-bagian yang terdapat pada organisasi. Unsur-unsur dari suatu organisasi adalah : adanya sekelompok manusia, adanya kerja sama, adanya cara kerja dan tujuan tertentu. PT. Asia Forestama Raya Pekanbaru memberikan tugas, wewenang dan tanggung jawab kepada bawahan seperti yang tergambar dalam struktur organisasi yang terlampir pada gambar 4.1

Gambar 4.1 : Struktur Organisasi PT. Asia Forestama Raya Pekanbaru



Sumber : PT. Asia Forestama Raya Pekanbaru

Berdasarkan struktur organisasi yang tertera diatas dapat dijelaskan tugas dan wewenang serta tanggung jawab setiap anggota organisasi sesuai dengan departemennya masing-masing.

- 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.

1. Direktur Utama

Wewenang :

- a. Menentukan kebijaksanaan-kebijaksanaan secara umum yang menyangkut tentang pengambilan keputusan mengenai kebijakan-kebijakan perusahaan terutama dalam pabrik.
- b. Mengkoordinasikan semua kegiatan yang ada didalam perusahaan.
- c. Membuat rencana-rencana perusahaan baik jangka pendek, menengah maupun jangka panjang.
- d. Mengontrol dan mengawasi para bawahan serta mengadakan hubungan dengan relasi-relasi dan bank.
- e. Mengkoordinasikan dan bertanggung jawab atas pelaksanaan kebutuhan dan proses yang telah ditetapkan berkenaan dengan seluruh aspek kegiatan perusahaan.

2. Direktur

- a. Membawahi seluruh departemen/bagian yang ada.
- b. Menyetujui pengeluaran biaya umum/operasional sebatas otoritasi yang diberikan.
- c. Mengambil kebijakan atas kondisi yang tidak terduga demi kelancaran operasional perusahaan.
- d. Menyetujui pemberian kesejahteraan untuk karyawan dalam batasan otoritasi yang diberikan.

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.

Tanggung Jawab :

- a. Bertanggung jawab melaksanakan budget dalam kualitas dan kuantitas produk dan biaya operasional.
- b. Bertanggung jawab atas keseluruhan konsekwensi dan kebijakan yang telah diambil baik langsung maupun yang dilaksanakan oleh bawahan.

3. Manager Log Yard/Supply. TUK

Wewenang : Mengambil keputusan tentang cara pemeliharaan mesin, perbaikan dan penggantian Spare Part, memberikan saran-saran kepada departemen produksi tentang pemakaian Log. Tugas dan

Tanggung Jawab :

- a. Membuat rencana dan program kerja tentang Log.
- b. Mengadakan pengontrolan pembelian bahan baku Log dan stok minimum dilapangan.
- c. Mengontrol pemakaian spare part dan pelumas setiap adanya pemeliharaan dan perbaikan mesin.
- d. Bertanggung jawab atas kelancaran semua mesin-mesin didepartemen terkait.

4. Manager Utilitas

Wewenang : Mengambil keputusan cara pemeliharaan mesin, serta perbaikan dan penggantian Spare Part dan memberikan saran-saran kepada departemen produksi yang menggunakan mesin.

Tugas dan Tanggung Jawab :

- a. Menyusun budget didepartemen utility.

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. Meningkatkan efisiensi dan mutu dalam pelaksanaan pemeliharaan mesin- mesin produksi dan alat pengolahan.
- c. Bertanggung jawab terhadap tugas-tugas yang berkaitan dengan SMM dan SML, antara lain :
 - 1. Berusaha memenuhi kepuasan pelanggan.
 - 2. Meningkatkan kepedulian karyawan terhadap kualitas dan kuantitas produksi.

5. Manager Production

Wewenang : Memberikan penilaian kepada bawahan dan memberikan pembinaan atau rekomendasi sanksi (tindakan) ke personalia terhadap bawahan yang melakukan kesalahan dan pelanggaran.

Tugas dan Tanggung Jawab :

- a. Membuat rencana bulanan, mingguan dan harian untuk produksi didepartemen Plywood Line Singkron dengan sale.
- b. Mengkoordinasikan Dept. Log Yard, Dept. Utility dan Dept. Material untuk kelancaran proses produksi.
- c. Mengontrol semaksimal mungkin Stock Work In Proses dan barang jadi.

6. Manager GA (General Affair) & Personal

Wewenang :

- a. Mengonsepan dan menandatangani surat-surat keluar yang bersifat umum atas nama 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.

- b. Mengeluarkan biaya umum untuk membantu yang sifatnya social sebatas wewenang yang ditentukan.
- c. Mewakili perusahaan secara eksternal.

Tugas dan Tanggung Jawab :

- a. Menjamin hubungan baik dengan pihak luar seperti ormas dan instansi pemerintahan.
 - b. Menangani kasus-kasus perselisihan dengan karyawan.
 - c. Mengurus izin-izin yang berhubungan dengan operasional perusahaan.
 - d. Bertanggung jawab terhadap personalia, GA. Security, Fire Safety, Helt & K3.
7. Manager Logistik

Wewenang : Menolak setiap order pengambilan dan pembelian barang yang tidak sesuai dengan kebutuhan produksi dan mengemukakan serta menyarankan tingkat persediaan barang/bahan dan meminimumkan Stock Controler.

Tugas dan Tanggung Jawab :

- a. Mengontrol setiap pekerjaan personel dilogistik managemen.
- b. Memonitor transaksi pembelian diprocurement dan transaksi penerimaan dari supplier digudang material.
- c. Bertanggung jawab atas pekerjaan setiap personel di Logistik Dept, Procurement, Material dan GB jadi.

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.

8. Manager Sales

Wewenang :

- a. Mengkoordinasikan pemasaran, Shipping dan dokumen.
- b. Memberikan penilaian terhadap hasil kerja karyawan.
- c. Memberikan pembinaan dan merekomendasikan/tindakan ke personalia terhadap bawahan yang melakukan kesalahan/pelanggaran.

Tugas dan Tanggung Jawab :

- a. Merekomendasikan pelaksanaan pemasaran dan shipping.
 - b. Mengevaluasi pasar dan menetapkan strategi pasar serta memonitor perkembangan pasar dalam rangka menjaga kestabilan supply dan deman.
 - c. Bertanggung jawab untuk mencapai target penjualan sesuai budget yang ditentukan perusahaan serta bertanggung jawab terhadap keselamatan dan kesehatan kerja (K3).
9. Manager Tax Bertugas dan bertanggung jawab mengurus segala sesuatu tentang pajak perusahaan.

10. Manager Acc & Finance

Wewenang: Meminta data-data kepada staff adm. Untuk segera melaporkan penjualan, pembelian dll.

Tanggung jawab: Selalu siap sedia apabila manager keuangan meminta laporan tentang hal- hal yang menyangkut keuangan.

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.

BAB VI PENUTUP

6.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilaksanakan, maka kesimpulan yang dapat ditarik berdasarkan hasil penelitian ini adalah :

1. Koefisien regresi variable lingkungan kerja sebesar 0,149 menyatakan bahwa jika lingkungan kerja mengalami peningkatan 1 satuan maka produktivitas kerja karyawan akan mengalami peningkatan sebesar 0,149. Diketahui thitung (2,262) > t tabel (1,978) dan sig. (0,025) < (0,05). Artinya lingkungan kerja secara parsial berpengaruh dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan PT.Asia Forestama Raya Pekanbaru.
2. Koefisien regresi variabel disiplin kerja sebesar 0,697 menjelaskan bahwa disiplin kerja mengalami peningkatan 1 satuan maka produktivitas kerja karyawan akan mengalami peningkatan sebesar 0,697. diketahui thitung (10,840) > t tabel(1,978) dan Sig. (0,000) < (0,05). Artinya disiplin kerja secara parsial berpengaruh dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan PT.Asia Forestama Raya Pekanbaru.
3. Secara simultan diketahui bahwa Fhitung sebesar 76.813 dengan signifikan 0,000 dan jumlah Ftabel statistik sebesar 3,06. Dengan demikian dapat diketahui bahwa Fhitung sebesar (76.813)> Ftabel (3,06) dengan signifikan 0,000 < 0,05. Artinya secara simultan lingkungan

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.

kerja, disiplin kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT.Asia Forestama Raya Pekanbaru.

4. Nilai korelasi (R) yang diperoleh sebesar 0,733 dan dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang kuat antara variabel independen terhadap dependen. Nilai R square sebesar 0,538 atau 53,8% menunjukkan bahwa pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja dalam mempengaruhi produktivitas kerja karyawan yaitu sebesar 53,8%, sedangkan sisanya sebesar 46,2% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dan tidak digunakan peneliti dalam penelitian ini.

6.2 Saran

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

1. Lingkungan kerja pada PT.Asia Forestama Raya Pekanbaru sudah berjalan baik. Namun sebaiknya perusahaan tetap memperhatikan lingkungan kerja karena itu berpengaruh dalam bekerja, dalam hal ini perusahaan harus menyediakan fasilitas berupa penerangan yang cukup dan peredam kebisingan di area kerja, karena yang dirasakan karyawan selama bekerja dapat membantu dan meningkatkan produktivitas kerja yang baik untuk perusahaan
2. Disiplin pada PT.Asia Forestama Raya Pekanbaru sudah berjalan baik. Namun perusahaan diharapkan dapat membantu karyawan dalam kedisiplinan kerja dengan datang tepat waktu, dan tidak keluar disaat jam

kerja berlangsung, hasil analisa disiplin kerja terkait dengan keterlambatan harus ada sanksi aturan, aturan terkait ketepatan waktu, kelancaran pekerjaan diharapkan adanya pengawasan terkait hal ini berupa teguran secara langsung untuk dibina, diharapkan memberikan pembinaan kepada karyawan, dan teguran tidak langsung pelanggaran SOP(Standar Operasional Perusahaan), pengawasan yang diharapkan perusahaan tidak memberikan fasilitas berupa bonus karena melanggar SOP perusahaan berupa tidak mendapatkan kupon sembako harian berupa gula, snack, minyak agar karyawan mampu meningkatkan kedisiplinan pada dirinya, karena disiplin yang baik berdampak pada produktivitas kerja karyawan.

3. Dan bagi penelitian selanjutnya, agar lebih mengembangkan penelitian sejenis yang akan dilakukan agar penelitian selanjutnya menjadi lebih baik dibandingkan penelitian yang sebelumnya dilakukan.

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

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

DAFTAR PUSTAKA

Al-Qur'an Dan Terjemahan

- Abdul Rachman Saleh. 2018, "*Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi PT. Inko Jaya Semarang*", Jurnal Among Makarti, Vol.11 No.21
- Adinda Pratiwi, Rita Intan Permatasari. 2022, "*Pengaruh Disiplin Kerja dan Fasilitas Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Buruh Divisi Produksi PT. Multi Elektrik Sejahterindo, Citeureup Kab. Bogor*", Jurnal Investasi Mahasiswa Manajemen, Vol.3 No.1
- Afandi, Pandi 2018, "*Manajemen Sumber Daya Manusia Teori Konsep dan Indikator*". Pekanbaru. Zanafra.
- Agung Prawato, Wachid Hasyim.2022, "*Pengaruh Motivasi kerja, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pada PT. Manufaktur Cikarang*", Jurnal IKRATH-Ekonomika, Vol.5 No.3.
- Andre Lourens, Fx. Pudji Wibowo. 2022," *Pengaruh Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan PT. Graha Grafis Indonesia*", Jurnal Ekonomi dan Bisnis, Vol.1 No.2
- Atyasa, S. Usin, Ingin Hidup Sukses dan Berkah Awali Dengan Bismillah, Jakarta: Ruang Kata Imprint Kawasan Pustaka, 2013.
- Bayu Setiawan. 2021," *Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Operator SPBU Bekasi PT. Pertamina Retail*",Jurnal Manajemen Bisnis Krisnadwipayana, Vol.9 No.1

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.

- Gazali, 2018,” Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25”, Semarang, Undip.
- Handoko, Hani. 2014, “*Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*”, Yogyakarta: BPFE-Yogyakarta.
- Hasibuan Malayu, 2019, “*Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*”, Cetakan kedua puluh PT. Bumi Aksara Jakarta.
- Kasmir. 2016, “*Manajmen Sumber Daya Manusia (teori dan praktik)*”. Depok: PT.Rajagrafindo Persada.
- Kosasih, Nurjaya, Heri Sapari Kahpi, Azhar Affandi, Denok Sunarsi. 2020, “*Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Pada PT. Graha Curah Niaga In Tangerang*”, Jurnal Administrasi Bisnis, Vol.1 No.1
- Lulut Widhyani. 2022, “*Pengaruh Kompensasi Finansial dan Disiplin Kerja Karyawan Pada PT. Inti Sumber Hasil Sempurna Kediri*”, Jurnal Mahasiswa, Vol.4 No.3
- Mangkunegara A.A Anwat Prabu, 2011, “*Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*”, Cetakan kesepuluh PT. Remaja Rosda Karya: Bandung.
- Malayu S.P Hasibuan. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara.
- Mulyadi. 2015, “*Manajemen Sumber Daya Manusia(MSDM)*”. Bogor: In Media.
- Mochamat Arif Andriansyah, Mahfudiyanto. 2019, “*Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Pabrik Gula Ngadirejo Kediri*”, Jurnal of Busines and Inovation Management, Vol.2 No.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.

Rivai, Veithzal, 2015, "Manajemen Sumber Daya Manusia", : Jakarta : PT Raja Grafindo Persada.

Sastrohadiwiryo, Siswanto. 2019. Manajemen Tenaga Kerja Indonesia. Jakarta : Bumi Aksara

Sedarmayanti. 2014. "Manajemen Sumber Daya Manusia". Bandung: Reflika Aditama.

Simanora, Henry. 2015."Manajemen Sumber Daya Manusia". Yogyakarta: STIEY.

Sinambela, 2016."Manajemen Sumber Daya Manusia", Jakarta: PT Bumi Aksara".

Sugiyono. 2017,"Metode Penelitian kuantitatif, kualitatif dan R&D". Bandung: Alfabeta.

Strisno, Edi. 2015," Manajemen Sumber Daya Manusia". Jakarta: Kencana.

Tasmara, T.(2002) *Membudayakan tos kerja islami*. Gema Insani

Vivi Fransisca. 2022, "Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Alfa Surya Mandiri", *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, Vol.1 No.1

Waseso Segoro, Wiwin Kusuma Pratiwi. 2021, "Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan CV. Gema Teknikatama Cibitung", *Jurnal Manajemen Pendidikan dan Ilmu Sosial*, Vol.2 No.2

Yuniarsih, Tjutju. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung : Alfabeta.

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.

LAMPIRAN

Lampiran 1 : Kuisisioner Penelitian

Kepada

Bapak/ibu yang terhormat

Dalam rangka pelaksanaan penelitian untuk skripsi dengan judul **“Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Asia Forestama Raya Pekanbaru”** pada Prodi S1 Manajemen Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau, saya bermaksud untuk menganalisis produktivitas kerja karyawan di PT. Asia Forestama Raya Pekanbaru. Untuk mendapatkan data penelitian yang diperlukan, saya mohon partisipasi Bapak/ibu untuk mengisi kuisisioner penelitian ini. Dan berharap Bapak/ibu dapat mengisi jawaban secara objektif, serta jawaban yang diberikan akan dirahasiakan. Atas bantuannya saya ucapkan terima kasih.

Hormat Saya,

ELVLIJULIA

NIM. 11970124887

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.

Berikan tanda centang () pada kotak yang telah disediakan.

A. IDENTITAS RESPONDEN

1. Nama : _____
2. Umur : Tahun
3. Jenis Kelamin : Laki-Laki perempuan
4. Lama Bekerja : 1-2 Tahun > 3 Tahun
 5 Tahun > 5 Tahun
5. Pendidikan Terakhir : SMP SMA D3
 S1

B. PETUNJUK PENGISIAN KUESIONER

1. Responden diharapkan membaca terlebih dahulu deskripsi masing-masing pernyataan sebelum memberikan jawaban.
2. Responden dapat memeberikan jawaban dengan memberikan tanda cheklist () pada salah satu pilihan jawaban yang tersedia. **Hanya satu jawaban saja yang dimungkinkan untuk setiap pernyataan.**
3. Pada masing-masing pernyataan terdapat lima alternatif jawaban yang mengacu pada teknik skala likert, yaitu :

Sangat Setuju (SS)	= 5
Setuju (S)	= 4
Netral (N)	= 3
Tidak Setuju (TS)	= 2
Sangat Tidak Setuju (STS)	= 1
4. Data responden dan semua informasi yang diberikan akan dijamin kerahasiannya, oleh sebab itu dimohon untuk mengisi kuesioner dengan sebenarnya.
5. Terima kasih atas partisipasinya.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Variabel 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.

NO	PERNYATAAN	JAWABAN				
		SS	S	N	TS	STS
1.	Tugas dan tanggung jawab yang diberikan sesuai dengan kompetensi saya.					
2.	Jumlah dari hasil pekerjaan yang saya tangani selalu memenuhi target yang telah ditetapkan.					
3.	Saya mampu bekerja sama dengan orang lain dalam proses produksi.					
4.	Saya tidak pernah mengeluh dan merasa berat terhadap beban pekerjaan yang menjadi target saya.					
5.	Perusahaan selalu memberikan kesempatan untuk perkembangan diri.					
6.	Hasil kerja saya selama ini sesuai dengan standar yang ditentukan oleh perusahaan					
7.	Saya akan disiplin dalam mencapai target yang diberikan perusahaan.					
8.	Saya selalu berusaha untuk meningkatkan kualitas kerja saya.					



2. Variabel Lingkungan Kerja (X1)

NO	PERNYATAAN	JAWABAN				
		SS	S	N	TS	STS
1.	Suasana ditempat saya bekerja menyiapkan fasilitas yang mendukung lingkungan kerja					
2.	Penerangan yang ada (sinar matahari & listrik) diruangan telah memenuhi kebutuhan					
3.	Sirkulasi udara diruangan tempat saya bekerja baik.					
4.	Hubungan kerja antar pekerja ditempat saya bekerja sangat harmonis.					
5.	Hubungan komunikasi antara pekerja dengan atasan sudah berjalan dengan baik.					
6.	Perusahaan sudah menyediakan segala fasilitas yang menunjang kelancaran proses produksi.					
7.	Kebisingan suara mesin telah diatasi oleh perusahaan					
8.	Adanya petugas keamanan disekitar lingkungan kerja membuat saya berkerja dengan tenang					

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. Variabel Disiplin Kerja (X2)

NO	PERNYATAAN	JAWABAN				
		SS	S	N	TS	STS
1.	Saya senantiasa hadir tepat waktu dalam menjalankan proses produksi.					
2.	Saya tidak meninggalkan pekerjaan diwaktu jam kerja sedang berlangsung.					
3.	Saya mentaati segala aturan yang berlaku di perusahaan tempat saya bekerja.					
4.	Saya senantiasa mentaati pada standar operasional produksi yang sudah ditetapkan perusahaan					
5.	Saya melaksanakan pekerjaan sesuai dengan SOP yang sudah ditetapkan.					
6.	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target produksi yang ditetapkan.					
7.	Saya siap menerima sanksi jika melakukan kesalahan dalam pekerjaan .					
8.	Saya siap diawasi di dalam pencapaian target produksi perusahaan.					

Lampiran 2 : Tabulasi

No	Hak Cipta	Lingkungan Kerja	Displin Kerja														
			X1.1	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	X1	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2.8
1	1	3	5	5	5	3	36	4	4	5	5	5	4	5	4	36	
2	2	4	4	4	4	4	32	3	3	4	4	5	4	5	4	32	
3	3	4	5	5	4	4	36	3	3	5	5	5	5	4	4	34	
4	4	2	4	4	4	2	28	4	4	3	3	4	4	3	3	28	
5	5	3	4	4	4	3	28	5	5	4	4	3	3	5	5	34	
6	6	4	3	4	4	4	31	3	3	3	3	4	3	3	4	26	
7	7	4	5	4	5	4	36	5	5	4	4	5	5	4	4	36	
8	8	5	5	5	3	5	36	5	5	4	4	4	4	3	4	33	
9	9	5	5	4	4	3	34	4	4	4	4	4	3	3	3	29	
10	10	4	3	3	4	5	32	4	3	5	5	4	5	4	4	34	
11	11	5	5	4	5	3	34	3	3	4	4	4	5	4	4	31	
12	12	3	4	4	4	5	32	4	4	2	2	4	3	4	4	27	
13	13	5	4	4	4	4	33	3	3	2	2	5	5	4	4	28	
14	14	4	4	4	5	4	33	3	3	5	5	4	2	5	5	32	
15	15	4	4	4	5	3	33	3	3	4	4	4	4	3	3	28	
16	16	3	4	4	3	3	26	2	2	3	3	3	3	3	3	22	
17	17	3	3	3	3	4	25	4	4	4	4	4	3	3	4	30	
18	18	4	3	3	4	5	30	5	4	4	4	5	5	4	4	35	
19	19	5	3	3	5	5	35	3	3	3	3	3	4	3	4	26	
20	20	4	4	4	3	4	30	3	3	2	2	4	4	4	4	26	
21	21	5	3	3	5	3	32	3	3	3	3	4	4	4	4	28	
22	22	3	4	4	3	4	27	3	3	3	3	3	4	4	4	27	
23	23	4	2	2	5	2	27	2	2	4	4	4	4	4	4	28	
24	24	5	3	4	5	4	31	5	5	4	4	5	5	3	4	35	
25	25	5	4	4	5	4	35	3	3	3	3	3	4	4	4	27	
26	26	4	5	5	5	4	37	4	4	3	5	5	4	4	4	33	
27	27	4	3	3	3	3	25	3	3	3	3	2	2	3	3	22	
28	28	4	4	4	4	5	33	4	4	3	3	4	4	2	3	27	
29	29	4	4	4	4	5	35	3	4	4	4	4	4	4	4	31	
30	30	3	3	3	3	3	24	3	2	3	3	3	2	3	3	22	
31	31	2	4	4	4	4	29	4	4	3	3	3	3	3	3	26	
32	32	4	3	3	3	3	27	4	3	4	4	5	4	3	4	31	
33	33	4	4	4	4	3	30	3	3	3	3	4	4	3	3	26	
34	34	3	4	3	3	4	28	4	4	3	3	4	4	3	3	28	
35	35	5	3	4	5	5	35	3	3	3	3	3	4	4	5	28	

36	4	4	5	5	4	34	4	4	3	3	3	4	4	5	30
37	4	5	4	4	5	36	4	4	4	4	4	4	5	5	34
38	4	3	4	4	3	31	4	4	4	4	3	3	4	4	30
39	4	4	5	4	4	33	3	4	4	4	3	4	4	3	29
40	4	4	4	4	4	30	3	3	4	4	4	4	3	3	28
41	3	4	3	4	3	28	4	4	3	3	4	4	3	3	28
42	4	3	5	4	4	32	4	4	3	3	3	3	3	3	26
43	3	3	3	3	3	24	3	3	3	3	3	3	3	3	24
44	4	3	4	3	4	27	3	3	4	4	3	3	4	4	28
45	4	4	5	4	5	4	36	4	4	5	5	5	5	3	36
46	4	5	4	4	5	5	37	4	4	4	4	4	5	4	33
47	3	3	3	3	3	24	4	4	3	3	2	3	3	3	25
48	4	2	4	4	4	2	27	3	3	3	3	3	2	3	23
49	4	4	4	4	4	32	4	4	4	4	4	4	5	4	33
50	4	4	4	3	4	4	30	4	3	3	3	4	4	3	27
51	4	5	5	4	4	5	5	36	5	5	4	4	4	5	35
52	3	4	4	4	3	4	3	29	5	5	4	4	3	4	33
53	4	4	4	4	4	4	31	4	4	4	4	4	3	3	29
54	5	5	4	5	4	4	36	5	5	5	5	4	4	5	38
55	4	4	4	4	4	4	32	4	4	4	4	3	3	4	30
56	2	4	4	4	4	4	30	3	3	3	4	3	3	4	27
57	5	5	3	5	5	5	3	36	4	4	5	5	5	4	36
58	4	4	4	4	4	4	32	3	3	4	4	5	4	5	32
59	5	4	5	5	4	4	36	3	3	5	5	5	5	4	34
60	4	4	2	4	4	2	28	4	4	3	3	4	4	3	28
61	3	4	3	4	4	3	28	5	5	4	4	3	3	5	34
62	4	4	4	3	4	4	31	3	3	3	3	4	3	3	26
63	5	4	4	5	4	36	5	5	4	4	5	5	4	4	36
64	5	5	5	5	3	5	36	5	5	4	4	4	4	3	33
65	3	4	3	4	4	3	29	4	4	4	4	4	3	3	29
66	5	4	4	4	5	5	37	4	3	5	5	4	5	4	34
67	4	4	4	4	3	4	30	3	3	4	4	4	5	4	31
68	5	4	4	4	5	4	35	4	4	2	2	4	3	4	27
69	3	4	5	3	4	4	30	3	3	2	2	5	5	4	28
70	5	4	4	5	4	4	34	3	3	5	5	4	2	5	32
71	4	3	4	3	3	4	27	3	3	4	4	4	4	3	28
72	3	3	3	3	3	3	24	2	2	3	3	3	3	3	22
73	4	3	4	4	4	3	30	4	4	4	4	4	3	3	30
74	5	4	5	5	5	3	37	5	4	4	4	5	5	4	35

75	4	4	3	5	4	33	3	3	3	3	3	4	3	4	26
76	4	5	5	4	3	34	3	3	2	2	4	4	4	4	26
77	5	5	3	3	5	34	3	3	3	3	4	4	4	4	28
78	4	4	4	4	4	32	3	3	3	3	4	4	4	4	27
79	5	4	4	4	5	35	2	2	4	4	4	4	4	4	28
80	4	4	2	2	4	26	5	5	4	4	5	5	3	4	35
81	4	4	3	3	4	29	3	3	3	3	3	4	4	4	27
82	3	4	4	4	3	30	4	4	3	5	5	4	4	4	33
83	5	4	4	4	5	36	3	3	3	3	2	2	3	3	22
84	5	3	5	5	4	35	4	4	3	3	4	4	2	3	27
85	4	4	3	3	4	29	3	4	4	4	4	4	4	4	31
86	4	5	5	4	5	36	3	2	3	3	3	2	3	3	22
87	4	3	4	4	4	30	4	4	3	3	3	3	3	3	26
88	4	5	4	4	4	34	4	3	4	4	5	4	3	4	31
89	5	3	4	4	4	33	3	3	3	3	4	4	3	3	26
90	5	4	4	4	4	34	4	4	3	3	4	4	3	3	28
91	3	3	3	4	4	27	3	3	3	3	3	4	4	5	28
92	3	3	3	3	3	24	4	4	3	3	3	4	4	5	30
93	4	4	4	3	3	29	4	4	4	4	4	4	5	5	34
94	5	5	5	3	3	35	4	4	4	4	3	3	4	4	30
95	4	3	5	4	4	32	3	4	4	4	3	4	4	3	29
96	5	5	4	3	3	34	3	3	4	4	4	4	3	3	28
97	3	4	3	4	4	28	4	4	3	3	4	4	3	3	28
98	4	5	4	2	2	28	4	4	3	3	3	3	3	3	26
99	2	4	2	3	4	28	3	3	3	3	3	3	3	3	24
100	5	5	4	4	4	36	3	3	4	4	3	3	4	4	28
101	4	4	4	4	4	32	4	4	5	5	5	5	3	5	36
102	4	5	5	5	5	38	4	4	4	4	4	5	4	4	33
103	3	3	3	3	3	24	4	4	3	3	2	3	3	3	25
104	4	4	5	4	4	33	3	3	3	3	3	2	3	3	23
105	5	4	5	4	4	35	4	4	4	4	4	5	4	4	33
106	3	3	3	3	3	24	4	3	3	3	4	4	3	3	27
107	3	4	4	3	4	30	5	5	4	4	4	5	4	4	35
108	4	3	3	3	3	26	5	5	4	4	3	4	4	4	33
109	3	4	3	4	3	29	4	4	4	4	4	3	3	3	29
110	4	3	4	4	4	29	5	5	5	5	4	4	5	5	38
111	5	3	5	3	3	32	4	4	4	4	3	3	4	4	30
112	4	4	5	4	4	34	3	3	3	4	3	3	4	4	27
113	4	5	4	5	5	37	4	4	5	5	5	4	5	4	36

114	4	4	3	3	4	29	3	3	4	4	5	4	5	4	32
115	4	4	4	4	5	34	3	3	5	5	5	5	4	4	34
116	4	4	4	4	4	32	4	4	3	3	4	4	3	3	28
117	4	3	4	4	3	28	5	5	4	4	3	3	5	5	34
118	4	4	3	3	5	31	3	3	3	3	4	3	3	4	26
119	3	3	3	3	3	24	5	5	4	4	5	5	4	4	36
120	3	4	4	3	4	29	5	5	4	4	4	4	3	4	33
121	4	5	4	4	5	36	4	4	4	4	4	3	3	3	29
122	4	5	5	5	4	37	4	3	5	5	4	5	4	4	34
123	3	3	3	3	3	24	3	3	4	4	4	5	4	4	31
124	4	4	2	2	4	26	4	4	2	2	4	3	4	4	27
125	4	4	4	5	4	33	3	3	2	2	5	5	4	4	28
126	3	4	4	4	3	30	3	3	5	5	4	2	5	5	32
127	4	5	5	5	4	37	3	3	4	4	4	4	3	3	28
128	4	3	4	3	3	29	2	2	3	3	3	3	3	3	22
129	4	4	4	4	4	32	4	4	4	4	4	3	3	4	30
130	5	4	4	4	5	36	5	4	4	4	5	5	4	4	35
131	4	4	4	4	4	32	3	3	3	3	3	4	3	4	26
132	4	4	4	4	4	32	3	3	2	2	4	4	4	4	26
133	3	4	3	4	4	28	3	3	3	3	4	4	4	4	28
134	5	4	5	4	5	36	3	3	3	3	3	4	4	4	27
135	3	5	5	5	3	36	2	2	4	4	4	4	4	4	28

© 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 kritik atau tinjauan suatu masalah.
 b. Rengut atau tidak mengutipkan keperluan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumunkan 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.

No	Produktivitas								Y
	Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	Y8	
1	5	5	5	4	4	5	5	5	38
2	4	4	5	4	4	5	4	5	34
3	5	5	5	5	5	4	5	4	38
4	5	5	4	4	4	5	3	4	35
5	5	4	4	4	4	5	4	5	34
6	4	3	3	3	4	4	4	4	29
7	5	4	5	4	4	5	5	5	37
8	5	4	5	5	4	5	4	5	37
9	4	5	4	4	4	4	4	4	33
10	5	5	5	5	5	5	4	4	38
11	5	4	4	5	4	5	4	4	35
12	4	5	4	3	3	3	3	2	27
13	5	4	4	5	5	4	5	4	36
14	4	4	4	3	4	4	4	5	32
15	4	4	3	3	4	4	4	4	30
16	3	3	3	3	4	3	4	4	27
17	4	4	4	4	4	4	5	5	34
18	5	5	5	5	5	5	4	4	38
19	4	4	4	4	5	4	5	4	34
20	4	5	4	4	5	4	5	5	36
21	5	4	3	4	4	5	4	4	33
22	4	4	3	4	3	3	3	3	27
23	3	4	4	4	4	4	5	5	33
24	5	5	4	4	5	5	5	4	37
25	4	4	3	3	4	4	4	5	31
26	4	5	4	4	4	5	4	4	34
27	3	3	2	3	2	3	5	5	26
28	5	4	4	4	4	5	4	5	35
29	5	4	5	4	4	4	3	5	34
30	3	3	2	3	3	3	5	4	26
31	4	4	4	4	4	3	5	4	32
32	3	3	4	3	3	3	3	4	26
33	4	4	4	4	4	4	4	5	33
34	4	4	4	4	4	3	4	5	32
35	3	4	3	3	3	4	2	2	24
36	4	4	3	3	4	3	5	4	30
37	5	4	5	5	4	5	3	4	35

116	4	5	5	5	4	4	4	5	36
117	4	5	5	4	4	4	4	5	35
118	2	2	4	3	3	3	4	4	25
119	5	5	5	4	5	4	4	5	37
120	4	4	5	4	5	5	4	5	36
121	4	4	4	5	4	4	4	4	33
122	4	5	5	5	5	5	5	5	39
123	2	2	5	4	4	5	4	5	31
124	4	4	4	5	4	3	3	3	30
125	4	4	5	4	4	5	5	4	35
126	4	4	4	4	4	3	4	4	31
127	3	4	4	4	3	3	4	4	29
128	4	4	3	3	3	3	4	3	27
129	2	3	4	4	4	4	4	4	29
130	3	5	5	5	5	5	5	5	38
131	4	5	4	4	4	4	5	4	34
132	2	3	4	5	4	4	5	4	31
133	4	4	5	4	3	4	4	5	33
134	4	4	4	4	3	4	3	3	29
135	4	5	3	4	4	4	4	4	32

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.

Lampiran 3 : Uji Statistik
Uji Validitas

Produktivitas Kerja (Y)

		Correlations								Produktivitas Keja
		Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	Y8	
Pearson Correlation		1	.676**	.166	.199*	.297**	.341**	-.115	.082	.535**
	Sig. (2-tailed)		.000	.055	.020	.000	.000	.185	.342	.000
	N	135	135	135	135	135	135	135	135	135
Pearson Correlation		.676*	1	.170	.233**	.260**	.233**	-.067	.060	.516**
	Sig. (2-tailed)	.000		.048	.006	.002	.006	.441	.487	.000
	N	135	135	135	135	135	135	135	135	135
Pearson Correlation		.166	.170*	1	.639**	.546**	.509**	.189*	.446**	.717**
	Sig. (2-tailed)	.055	.048		.000	.000	.000	.028	.000	.000
	N	135	135	135	135	135	135	135	135	135
Pearson Correlation		.199*	.233**	.639*	1	.477**	.468**	.231**	.334**	.699**
	Sig. (2-tailed)	.020	.006	.000		.000	.000	.007	.000	.000
	N	135	135	135	135	135	135	135	135	135
Pearson Correlation		.297*	.260**	.546*	.477**	1	.628**	.402**	.438**	.791**
	Sig. (2-tailed)	.000	.002	.000	.000		.000	.000	.000	.000
	N	135	135	135	135	135	135	135	135	135
Pearson Correlation		.341*	.233**	.509*	.468**	.628**	1	.309**	.472**	.776**
	Sig. (2-tailed)	.000	.006	.000	.000	.000		.000	.000	.000
	N	135	135	135	135	135	135	135	135	135
Pearson Correlation		-.115	-.067	.189*	.231**	.402**	.309**	1	.480**	.451**
	Sig. (2tailed)	.185	.441	.028	.007	.000	.000		.000	.000
	N	135	135	135	135	135	135	135	135	135
Pearson Correlation		.082	.060	.446	.334**	.438**	.472**	.480**	1	.630**
	Sig. (2-tailed)	.342	.487	.000	.000	.000	.000	.000		.000
	N	135	135	135	135	135	135	135	135	135
Pearson Correlation		.535	.516**	.717	.699**	.791**	.776**	.451**	.630**	1
	Sig. (2tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	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 Diindungi Undang-Undang

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, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

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

Lingkungan Kerja (X1)

		Correlations								Lingkungan Kerja
		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	
X1.1	Pearson Correlation	1	.428**	.377**	.257**	.601**	.403**	.223**	.317**	.714**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.003	.000	.000	.009	.000	.000
	N	135	135	135	135	135	135	135	135	135
X1.2	Pearson Correlation	.428**	1	.231**	.128	.313**	.833**	.513**	.152	.696**
	Sig. (2-tailed)	.000		.007	.139	.000	.000	.000	.079	.000
	N	135	135	135	135	135	135	135	135	135
X1.3	Pearson Correlation	.377**	.231**	1	.262**	.326**	.189*	.444**	.440**	.638**
	Sig. (2-tailed)	.000	.007		.002	.000	.028	.000	.000	.000
	N	135	135	135	135	135	135	135	135	135
X1.4	Pearson Correlation	.257**	.128	.262**	1	.385**	.070	.044	.669**	.543**
	Sig. (2-tailed)	.003	.139	.002		.000	.420	.613	.000	.000
	N	135	135	135	135	135	135	135	135	135
X1.5	Pearson Correlation	.601**	.313**	.326**	.385**	1	.310**	.259**	.270**	.677**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000		.000	.002	.002	.000
	N	135	135	135	135	135	135	135	135	135
X1.6	Pearson Correlation	.403**	.833**	.189*	.070	.310**	1	.490**	.136	.665**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.028	.420	.000		.000	.117	.000
	N	135	135	135	135	135	135	135	135	135
X1.7	Pearson Correlation	.223**	.513**	.444**	.044	.259**	.490**	1	.085	.595**
	Sig. (2-tailed)	.009	.000	.000	.613	.002	.000		.326	.000
	N	135	135	135	135	135	135	135	135	135
X1.8	Pearson Correlation	.317**	.152	.440**	.669**	.270**	.136	.085	1	.599**
	Sig. (2-tailed)	.000	.079	.000	.000	.002	.117	.326		.000
	N	135	135	135	135	135	135	135	135	135
Lingkungan Kerja	Pearson Correlation	.714**	.696**	.638**	.543**	.677**	.665**	.595**	.599**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	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 Diindungi Undang-Undang
1. Diarang mengutip sebagian atau seluruhnya atau melakukan tindakan lainnya yang melanggar hak cipta ini tanpa ijin dari penerbit atau penulis.
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Diarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Disiplin Kerja (X2)

		Correlations								
		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2.8	Disiplin Kerja
X2.1	Pearson Correlation	1	.907**	.271*	.269*	.223**	.243**	.068	.204*	.639**
	Sig. (2-tailed)		.000	.002	.002	.009	.005	.433	.017	.000
	N	135	135	135	135	135	135	135	135	135
X2.2	Pearson Correlation	.907**	1	.244*	.247*	.145	.203*	.114	.212*	.615**
	Sig. (2-tailed)	.000		.004	.004	.093	.018	.187	.014	.000
	N	135	135	135	135	135	135	135	135	135
X2.3	Pearson Correlation	.271**	.244**	1	.942*	.326**	.222**	.359**	.342**	.733**
	Sig. (2-tailed)	.002	.004		.000	.000	.010	.000	.000	.000
	N	135	135	135	135	135	135	135	135	135
X2.4	Pearson Correlation	.269**	.247**	.942**	1	.358**	.209*	.380**	.354**	.742**
	Sig. (2-tailed)	.002	.004	.000		.000	.015	.000	.000	.000
	N	135	135	135	135	135	135	135	135	135
X2.5	Pearson Correlation	.223**	.145	.326**	.358*	1	.600**	.193*	.214*	.611**
	Sig. (2-tailed)	.009	.093	.000	.000		.000	.025	.013	.000
	N	135	135	135	135	135	135	135	135	135
X2.6	Pearson Correlation	.243**	.203*	.222**	.209*	.600**	1	.159	.225**	.579**
	Sig. (2-tailed)	.005	.018	.010	.015	.000		.066	.009	.000
	N	135	135	135	135	135	135	135	135	135
X2.7	Pearson Correlation	.068	.114	.359**	.380*	.193*	.159	1	.704**	.555**
	Sig. (2-tailed)	.433	.187	.000	.000	.025	.066		.000	.000
	N	135	135	135	135	135	135	135	135	135
X2.8	Pearson Correlation	.204*	.212*	.342**	.354*	.214*	.225**	.704**	1	.607**
	Sig. (2-tailed)	.017	.014	.000	.000	.013	.009	.000		.000
	N	135	135	135	135	135	135	135	135	135
Disiplin Kerja	Pearson Correlation	.639**	.615**	.733**	.742*	.611**	.579**	.555**	.607**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	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 Diindungi Undang-Undang
1. Diarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber.
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penerbitan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
 2. Diarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

Uji Reliabilitas

Produktivitas Kerja

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.742	8

Lingkungan Kerja

Reliability Statistics

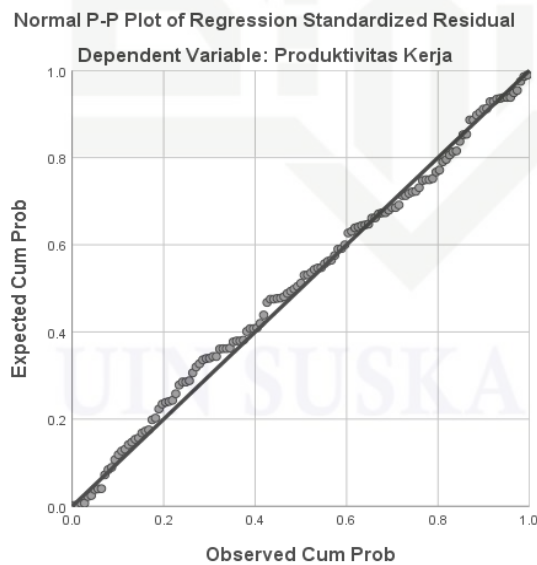
Cronbach's Alpha	N of Items
.716	8

Disiplin Kerja

Reliability Statistics

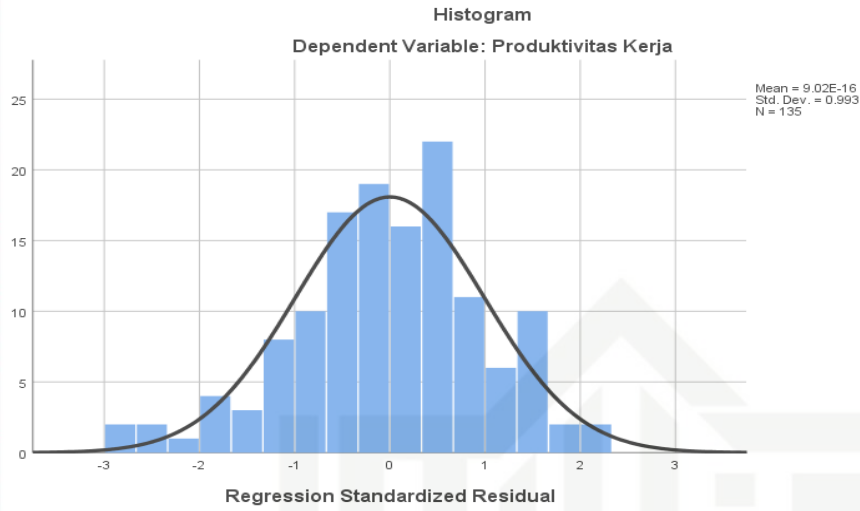
Cronbach's Alpha	N of Items
.765	8

Uji Normalitas



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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



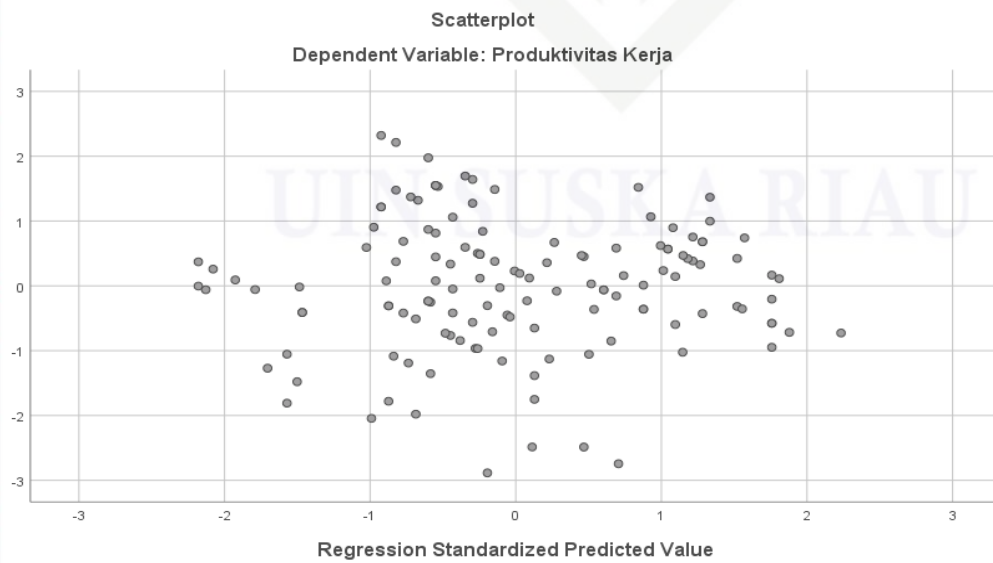
Uji Multikolinearitas

Coefficients^a

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	Lingkungan Kerja(X1)	.899	1.112
	Disiplin Kerja (X2)	.899	1.112

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja (Y)

Uji Heterokedastisitas



Uji Regresi Linier Berganda

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	7.106	2.334		3.045	.003
	Lingkungan Kerja(X1)	.149	.066	.141	2.262	.025
	Disiplin Kerja (X2)	.697	.064	.676	10.840	.000

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja (Y)

Uji Parsial (Uji t)

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	7.106	2.334		3.045	.003		
	Lingkungan Kerja	.149	.066	.141	2.262	.025	.899	1.112
	Disiplin Kerja	.697	.064	.676	10.840	.000	.899	1.112

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

Uji Simultan (Uji F)

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1151.232	2	575.616	76.813	.000 ^b
	Residual	989.168	132	7.494		
	Total	2140.400	134			

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

b. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, 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 Diindungi Undang-Undang

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

Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.733 ^a	.538	.531	2.73746	2.200

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

b. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

Lampiran 4 : Tabel T Statistik

Titik Persentase Distribusi t (df = 121 –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

Lampiran 5: Tabel F Statistik

Titik Persentase Distribusi F untuk Probabilita = 0,05

df untuk penyebut (N2)	df untuk pembilang (N1)														
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
91	3.95	3.10	2.70	2.47	2.31	2.20	2.11	2.04	1.98	1.94	1.90	1.86	1.83	1.80	1.78
92	3.94	3.10	2.70	2.47	2.31	2.20	2.11	2.04	1.98	1.94	1.89	1.86	1.83	1.80	1.78
93	3.94	3.09	2.70	2.47	2.31	2.20	2.11	2.04	1.98	1.93	1.89	1.86	1.83	1.80	1.78
94	3.94	3.09	2.70	2.47	2.31	2.20	2.11	2.04	1.98	1.93	1.89	1.86	1.83	1.80	1.77
95	3.94	3.09	2.70	2.47	2.31	2.20	2.11	2.04	1.98	1.93	1.89	1.86	1.82	1.80	1.77
96	3.94	3.09	2.70	2.47	2.31	2.19	2.11	2.04	1.98	1.93	1.89	1.85	1.82	1.80	1.77
97	3.94	3.09	2.70	2.47	2.31	2.19	2.11	2.04	1.98	1.93	1.89	1.85	1.82	1.80	1.77
98	3.94	3.09	2.70	2.46	2.31	2.19	2.10	2.03	1.98	1.93	1.89	1.85	1.82	1.79	1.77
99	3.94	3.09	2.70	2.46	2.31	2.19	2.10	2.03	1.98	1.93	1.89	1.85	1.82	1.79	1.77
100	3.94	3.09	2.70	2.46	2.31	2.19	2.10	2.03	1.97	1.93	1.89	1.85	1.82	1.79	1.77
101	3.94	3.09	2.69	2.46	2.30	2.19	2.10	2.03	1.97	1.93	1.88	1.85	1.82	1.79	1.77
102	3.93	3.09	2.69	2.46	2.30	2.19	2.10	2.03	1.97	1.92	1.88	1.85	1.82	1.79	1.77
103	3.93	3.08	2.69	2.46	2.30	2.19	2.10	2.03	1.97	1.92	1.88	1.85	1.82	1.79	1.76
104	3.93	3.08	2.69	2.46	2.30	2.19	2.10	2.03	1.97	1.92	1.88	1.85	1.82	1.79	1.76
105	3.93	3.08	2.69	2.46	2.30	2.19	2.10	2.03	1.97	1.92	1.88	1.85	1.81	1.79	1.76
106	3.93	3.08	2.69	2.46	2.30	2.19	2.10	2.03	1.97	1.92	1.88	1.84	1.81	1.79	1.76
107	3.93	3.08	2.69	2.46	2.30	2.18	2.10	2.03	1.97	1.92	1.88	1.84	1.81	1.79	1.76
108	3.93	3.08	2.69	2.46	2.30	2.18	2.10	2.03	1.97	1.92	1.88	1.84	1.81	1.78	1.76
109	3.93	3.08	2.69	2.45	2.30	2.18	2.09	2.02	1.97	1.92	1.88	1.84	1.81	1.78	1.76
110	3.93	3.08	2.69	2.45	2.30	2.18	2.09	2.02	1.97	1.92	1.88	1.84	1.81	1.78	1.76
111	3.93	3.08	2.69	2.45	2.30	2.18	2.09	2.02	1.97	1.92	1.88	1.84	1.81	1.78	1.76
112	3.93	3.08	2.69	2.45	2.30	2.18	2.09	2.02	1.96	1.92	1.88	1.84	1.81	1.78	1.76
113	3.93	3.08	2.68	2.45	2.29	2.18	2.09	2.02	1.96	1.92	1.87	1.84	1.81	1.78	1.76
114	3.92	3.08	2.68	2.45	2.29	2.18	2.09	2.02	1.96	1.91	1.87	1.84	1.81	1.78	1.75
115	3.92	3.08	2.68	2.45	2.29	2.18	2.09	2.02	1.96	1.91	1.87	1.84	1.81	1.78	1.75
116	3.92	3.07	2.68	2.45	2.29	2.18	2.09	2.02	1.96	1.91	1.87	1.84	1.81	1.78	1.75
117	3.92	3.07	2.68	2.45	2.29	2.18	2.09	2.02	1.96	1.91	1.87	1.84	1.80	1.78	1.75
118	3.92	3.07	2.68	2.45	2.29	2.18	2.09	2.02	1.96	1.91	1.87	1.84	1.80	1.78	1.75
119	3.92	3.07	2.68	2.45	2.29	2.18	2.09	2.02	1.96	1.91	1.87	1.83	1.80	1.78	1.75
120	3.92	3.07	2.68	2.45	2.29	2.18	2.09	2.02	1.96	1.91	1.87	1.83	1.80	1.78	1.75
121	3.92	3.07	2.68	2.45	2.29	2.17	2.09	2.02	1.96	1.91	1.87	1.83	1.80	1.77	1.75
122	3.92	3.07	2.68	2.45	2.29	2.17	2.09	2.02	1.96	1.91	1.87	1.83	1.80	1.77	1.75
123	3.92	3.07	2.68	2.45	2.29	2.17	2.08	2.01	1.96	1.91	1.87	1.83	1.80	1.77	1.75
124	3.92	3.07	2.68	2.44	2.29	2.17	2.08	2.01	1.96	1.91	1.87	1.83	1.80	1.77	1.75
125	3.92	3.07	2.68	2.44	2.29	2.17	2.08	2.01	1.96	1.91	1.87	1.83	1.80	1.77	1.75
126	3.92	3.07	2.68	2.44	2.29	2.17	2.08	2.01	1.95	1.91	1.87	1.83	1.80	1.77	1.75
127	3.92	3.07	2.68	2.44	2.29	2.17	2.08	2.01	1.95	1.91	1.86	1.83	1.80	1.77	1.75
128	3.92	3.07	2.68	2.44	2.29	2.17	2.08	2.01	1.95	1.91	1.86	1.83	1.80	1.77	1.75
129	3.91	3.07	2.67	2.44	2.28	2.17	2.08	2.01	1.95	1.90	1.86	1.83	1.80	1.77	1.74
130	3.91	3.07	2.67	2.44	2.28	2.17	2.08	2.01	1.95	1.90	1.86	1.83	1.80	1.77	1.74
131	3.91	3.07	2.67	2.44	2.28	2.17	2.08	2.01	1.95	1.90	1.86	1.83	1.80	1.77	1.74
132	3.91	3.06	2.67	2.44	2.28	2.17	2.08	2.01	1.95	1.90	1.86	1.83	1.79	1.77	1.74
133	3.91	3.06	2.67	2.44	2.28	2.17	2.08	2.01	1.95	1.90	1.86	1.83	1.79	1.77	1.74
134	3.91	3.06	2.67	2.44	2.28	2.17	2.08	2.01	1.95	1.90	1.86	1.83	1.79	1.77	1.74
135	3.91	3.06	2.67	2.44	2.28	2.17	2.08	2.01	1.95	1.90	1.86	1.82	1.79	1.77	1.74

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

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

BIOGRAFI



Nama lengkap **Elvi Julia**, lahir di Kota Pekanbaru pada 21 Juli 2000. Penulis merupakan anak Ketiga dari tiga bersaudara pasangan dari ayahanda Syamsurizal dan ibunda Murniati. Riwayat pendidikan formal yang ditempuh penulis ialah pendidikan dimulai pada tahun 2005 di Tk Aisyah Pekanbaru, lulus pada tahun 2006, lanjut Sekolah Dasar Negeri (SDN) 026 Kota Pekanbaru dan lulus pada tahun 2012. Pada tahun yang sama penulis melanjutkan pendidikan di SMPN 015 Pekanbaru dan lulus pada tahun 2015. Selanjutnya penulis melanjutkan pendidikan di SMK Kesehatan Farmasi 5 Agustus Pekanbaru dan dinyatakan lulus pada tahun 2018.

Pada tahun 2019 penulis melanjutkan pendidikan Strata Satu (S1) di Universitas Negeri Sultan Syarif Kasim Riau, pada Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial tepatnya pada jurusan S1 Manajemen konsentrasi Manajemen Sumber Daya Manusia. Penulis melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT.Asia Forestama Raya Pekanbaru”**. Pada tanggal 9 Maret 2023 penulis mengikuti Ujian Seminar Proposal di Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial dan dinyatakan **“LULUS”**. Pada tanggal 27 Juni 2023 penulis mengikuti ujian munaqasah di Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial dan dinyatakan **“LULUS”** dan layak menyanggah gelar Sarjana Ekonomi.



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.



UIN SUSKA RIAU