



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

**PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN KUALITAS KERJA TERHADAP
PRODKTIVITAS KERJA KARYAWAN BAGIAN LAPANGAN
PADA PT.BHUMIREKSA NUSA SEJATI ROTAN
SEMELUR ESTATE DIVISI V KABUPATEN
INDRAGIRI HILIR**

SKRIPSI



OLEH

LILI PERMATA ANANDA

NIM. 11970123683

PROGRAM STUDI S1 MANAJEMEN

MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA

FAKULTAS EKONOMI DAN ILMU SOSIAL

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SULTAN SYARIF KASIM RIAU

2023

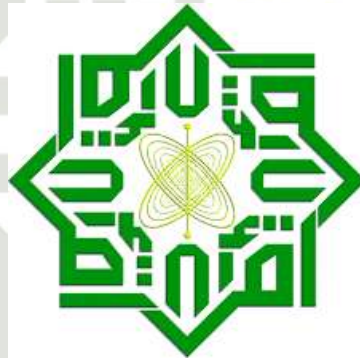
**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

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.

**PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN KUALITAS KERJA TERHADAP
PRODKTIVITAS KERJA KARYAWAN BAGIAN LAPANGAN
PADA PT.BHUMIREKSA NUSA SEJATI ROTAN
SEMELUR ESTATE DIVISI V KABUPATEN
INDRAGIRI HILIR**

SKRIPSI

Dajukan 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****LILI PERMATA ANANDA****NIM. 11970123683****UIN SUSKA RIAU**

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

2023

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

LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI

NAMA : LILI PERMATA ANANDA
NIM : 11970123683
KONSENTRASI : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
PROGRAM STUDI : S1 MANAJEMEN
FAKULTAS : EKONOMI DAN ILMU SOSIAL
SEMESTER : VIII (DELAPAN)
JUDUL : PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN KUALITAS
KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA
KARYAWAN BAGIAN LAPANGAN PADA PT.
BHUMIREKSA NUSA SEJATI ROTAN SEMELUR
ESTATE DIVISI V KABUPATEN INDRAGIRI
HILIR

**DISETUJUI OLEH :
PEMBIMBING**


ER MANSYAH, SE, MM
NIK. 130 712 070

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 suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan 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 : Lili Permata Ananda
 NIM : 11970123683
 Jurusan : S1 Manajemen
 Fakultas : Ekonomi Dan Ilmu Sosial
 Judul Skripsi : Pengaruh Disiplin Kerja dan Kualitas Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Lapangan Pada PT. Bhumireksa Nusa Sejati Rotan Semelur Estate Divisi V Kabupaten Indragiri Hilir
 Tanggal Ujian : 26 Juni 2023

Tim Penguji

Ketua
 Dr. Mulia Sosiady, SE,MM,Ak

Sekretaris
 Zulhaida, SE, MM

Penguji 1
 Iren Violinda Anggriani, SE, M.Si

Penguji 2
 Endrianto Ustha, ST, MM



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

SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertandatangan di bawah ini:

Nama : Lili Permata Ananda
 NIM : 11970123683
 Tempat/Tgl. Lahir : Majapahit, 20 Juli 2001
 Fakultas/Pascasarjana : Ekonomi dan Ilmu Sosial
 Prodi : SI Manajemen
 Judul Disertasi/Thesis/Skripsi/Karya Ilmiah lainnya*:

Pengaruh Disiplin kerja dan kualitas kerja terhadap produk-
tivitas kerja karyawan bagian lapangan pada PT. Bhumireksa
Musa Sejati Rotan Semelur Ecotone Divisi V kabupaten Indragiri
Hiir.

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.

UIN SUSKA RIAU

Pekanbaru, 19 Juni 2023
 Yang membuat pernyataan



[Signature]
 Lili Permata Ananda

NIM : 11970123683

*pilih salah satu sesuai jenis karya tulis

© Hak Cipta milik UIN Suska Riau
 Satri Isamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

Hak Cipta 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.

ABSTRAK

PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN KUALITAS KERJA TERHADAP PRODKTIVITAS KERJA KARYAWAN BAGIAN LAPANGAN PADA PT.BHUMIREKSA NUSA SEJATI ROTAN SEMELUR ESTATE DIVISI V KABUPATEN INDRAGIRI HILIR

LILI PERMATA ANANDA

NIM. 11970123683

Penelitian ini dilakukan pada PT.Bhumireksa Nusa Sejati (BNS), KM 18 Desa Rotan Semelur Divisi V, Kec. Pelangiran, Kab. Indragiri Hilir. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui Pengaruh Disiplin Kerja (X1) dan Kualitas Kerja (X2) terhadap Produktivitas Karyawan (Y) pada PT.Bhumireksa Nusa Sejati (BNS), KM 18 Desa Rotan Semelur Divisi V, Kec. Pelangiran, Kab. Indragiri Hilir, baik secara parsial maupun secara simultan. Adapun populasi dalam penelitian ini seluruh karyawan bagian lapangan PT.Bhumireksa Nusa Sejati (BNS), KM 18 Desa Rotan Semelur Divisi V, Kec. Pelangiran, Kab. Indragiri Hilir yang berjumlah 60 orang. Metode penentuan sampel dalam penelitian ini menggunakan total sampling. Data yang digunakan adalah data primer dan sekunder. Metode analisis data dalam penelitian ini adalah kuantitatif dengan menggunakan uji regresi linier berganda dan data dianalisis dengan menggunakan program SPSS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel Disiplin Kerja dan Kualitas Kerja berpengaruh terhadap Produktivitas Karyawan baik secara parsial maupun secara simultan. Hasil koefisien determinasi sebesar 0,549, hal ini menunjukkan bahwa variabel stres kerja dan lingkungan kerja secara keseluruhan memberikan pengaruh sebesar 54,9% terhadap kinerja karyawan sedangkan sisanya sebesar 45,1% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Kata Kunci : Disiplin Kerja, Kualitas Kerja dan Produktivitas Kerja

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

ABSTRACT

THE INFLUENCE OF WORK DISCIPLINE AND WORK QUALITY ON EMPLOYEE'S WORK PRODUCTIVITY IN THE FIELD AT PT. BHUMIREKSA NUSA SEJATI ROTAN SEMELUR ESTATE DIVISION V INDRAGIRI HILIR

LILI PERMATA ANANDA

NIM. 11970123683

This research was conducted at PT. Bhumireksa Nusa Sejati (BNS), KM 18 Semelur Village Division V, Kec. Pelangi, Kab. Indragiri Hilir. The purpose of this study was to determine the effect of work discipline (X1) and work quality (X2) on employee productivity (Y) at PT. Bhumireksa Nusa Sejati (BNS), KM 18 Desa Rattan Semelur Division V, Kec. Pelangi, Kab. Indragiri Hilir, either partially or simultaneously. The population in this study were all field employees at PT. Bhumireksa Nusa Sejati (BNS), KM 18, Semelur Village, Division V, Kec. Pelangi, Kab. Indragiri Hilir, totaling 60 people. The method of determining the sample in this study using total sampling. The data used are primary and secondary data. The data analysis method in this study was quantitative using multiple linear regression tests and data were analyzed using the SPSS program. The results of the study show that the variables of Work Discipline and Work Quality have an effect on Employee Productivity either partially or simultaneously. The result of the coefficient of determination is 0.564, this indicates that the variables of work stress and work environment as a whole have an influence of 56,4% on employee performance while the remaining 43,6% is influenced by other variables not examined in this study

Keywords : Work Discipline, Work Quality, Employee Productivity

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.

KATA PENGANTAR



AssalamualaikumWr. Wb

Segala puji bagi Allah SWT yang Maha Pengasih lagi Maha Penyayang, karena berkat rahmat dan hidayah-Nyalah penulis dapat menyelesaikan penyusunan skripsi ini. Sholawat beriring salam tidak lupa kita hadiahkan kepada baginda Rasullulah SAW yang telah membawa kita dari alam gelap gulita yang penuh kebodohan kepada alam yang terangmenerang yang penuh ilmu pengetahuan. Skripsi yang berjudul **“Pengaruh Disiplin Kerja Dan Kualitas Kerja Terhadap Prodktivitas Kerja Karyawan Bagian Lapangan Pada PT.Bhumireksa Nusa Sejati Rotan Semelur Estate Divisi V Kabupaten Indragiri Hilir”**, ini disusun untuk memenuhi salah satu syarat guna memperoleh gelar Sarjana Ekonomi (SE) pada jurusan Manajemen S1 Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.

Skripsi ini saya persembahkan secara khusus kepada Orang Tua tercinta dan tersayang, yaitu An Abd.Rani dan dan Ibunda Fatimah, Serta Abang saya Dharma Agung Wibowo dan Juga Adik saya M.wahyudi yang telah banyak memberikan perhatian, dukungan, semangat serta do'a yang tidak henti-hentinya demi kelancaran dan kesuksesan penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.

Pada kesempatan ini, penulis telah banyak mendapatkan bimbingan, dukungan dan bantuan dari berbagai pihak. Maka dalam kesempatan ini dengan segala kerendahan hati, penulis ingin menyampaikan ucapan terima kasih kepada:

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

- 1 Bapak Prof. Hairunnas, M.Ag selaku Rektor Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
- 2 Ibu Dr. Hj. Mahyarni, SE, MM selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau, Pekanbaru.
- 3 Bapak Dr. Kamaruddin, S.Sos, M.Si selaku Wakil Dekan I, Bapak Dr. Mahmuzar, SH, MH selaku Wakil Dekan II, Ibu Dr. Hj. Julina, SE., M.Si selaku Wakil Dekan III, Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial.
- 4 Ibu Astuti Meflinda, SE, MM selaku Ketua Jurusan Manajemen dan Bapak Fakhurrozi, SE, MM selaku Sekretaris Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial.
5. Bapak Ermansyah, SE. MM selaku pembimbing yang telah meluangkan waktunya dalam membimbing dengan penuh kesabaran dan pengarahan kepada penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.
- 6 Seluruh Dosen Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial yang telah memberikan ilmu pengetahuan kepada penulis.
- 7 Seluruh pegawai tata usaha Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
- 8 Pimpinan dan seluruh karyawan PT.Bhumireksa Nusa Sejati Rotan Semelur Estate Divisi V Kabupaten Indragiri Hilir yang telah memberikan kesempatan dan izin kepada penulis untuk melakukan penelitian ini.
- 9 Orang terdekat Alfajri dan Maisyaro Kholida terimakasih telah memberikan semangat dan motivasi untuk penulis menyelesaikan skripsi ini.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

11. Teman-teman Manajemen C Manajemen Sumber Daya Manusia 2019 terima kasih atas motivasi, dukungan, kritik dan sarannya dalam penyelesaian skripsi ini.
12. Seluruh teman-teman Manajemen C angkatan 2019 Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau yang memberikan semangat serta dukungan selama perkuliahan hingga selesainya penulisan skripsi ini
12. Seluruh Teman-teman Kos Rita Maesi, Megawati, Firda, Alfita yang selalu menyuruh saya mengerjakan skripsi sehingga selesainya penulisan skripsi ini.
13. Serta semua pihak yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu baik secara langsung maupun tidak langsung yang telah memberikan do'a, bantuan dan dukungan demi terselesaikannya skripsi ini.

Akhirnya hanya kepada Allah SWT penulis berserah diri, dan semoga apa yang tertulis dalam skripsi ini bisa bermanfaat khususnya bagi penulis sendiri dan para pembaca pada umumnya, Aamiin Yaa Rabbal Aalamiin.

Pekanbaru,

Penulis,

UIN SUSKA RIAU

LILI PERMATA ANANDA

NIM. 11970123683

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

DAFTAR ISI

ABSTRAK	i
KATA PENGANTAR.....	iii
DAFTAR ISI.....	vii
DAFTAR TABEL	xi
DAFTAR GAMBAR.....	xii
DAFTAR LAMPIRAN	xiii
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	13
2.1.1 Definisi Manajemen Sumber Daya Manusia.....	13
2.1.2 Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia	14
2.1.3 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia.....	16
2.1.4 Indikator Manajemen Sumber Daya Manusia.....	16
2.2 Disiplin Kerja	17
2.2.1 Definisi Disiplin Kerja	17
2.2.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja.....	18
2.2.3 Indikator Disiplin Kerja.....	19
2.3 Kualitas Kerja.....	19
2.3.1 Definisi Kualitas Kerja.....	19
2.3.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kualitas Kerja	21
2.3.3 Indikator Kualitas Kerja	21
2.4 Produktivitas Kerja.....	22
2.4.1 Definisi Produktivitas Kerja	22
2.4.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja .	24
2.4.3 Indikator Produktivitas Kerja	25
2.5 Pengaruh Antar variabel.....	26

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

2.5.1	Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja....	26
2.5.2	Pengaruh Kualitas Kerja Terhadap Produktivitas Kerja ...	26
2.6	Pandangan Islam	27
2.6.1	Pandangan Islam Terhadap Disiplin Kerja.....	27
2.6.2	Pandangan Islam Terhadap Kualitas Kerja	28
2.6.3	Pandangan Islam Terhadap Produktivitas Kerja	29
2.7	Penelitian Terdahulu	30
2.8	Kerangka Pemikiran.....	32
2.9	Konsep Operasional Variabel	33
2.10	Hipotesis.....	34
BAB III METODE PENELITIAN		
3.1	Lokasi Penelitian Dan Waktu Penelitian.....	36
3.2	Jenis Dan Sumber Data	36
3.2.1	Data Primer	36
3.2.2	Data Sekunder	36
3.3	Populasi Dan Sampel	37
3.3.1	Populasi	37
3.3.2	Sampel.....	37
3.4	Teknik Pengumpulan Data	37
3.4.1	Observasi.....	37
3.4.2	Kuesioner	38
3.5	Uji Kualitas Data.....	38
3.5.1	Uji Validitas	38
3.5.2	Uji Reliabilitas.....	39
3.6	Teknik Analisis Data.....	40
3.6.1	Deskriptif Kuantitatif	40
3.7	Uji Asumsi Klasik	40
3.7.1	Uji Normalitas	40
3.7.2	Uji Multikolinieritas.....	41
3.7.3	Uji Heterokedastisitas	41
3.7.4	Uji Autokorelasi	42

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

3.8 Regresi Linier Berganda.....	42
3.9 Uji Hipotesis.....	44
3.9.1 Uji Parsial (Uji T).....	44
3.9.2 Uji Simultan (Uji F)	44
3.9.3 Uji Koefisien Determinasi (R^2).....	45

BAB IV GAMBARAN UMUMPERUSAHAAN

4.1 Gambaran Umum Perusahaan	47
4.2 Visi Dan Misi PT Bhumireksa Nusa Sejati	50
4.3 Struktur Organisasi PT Bhumireksa Nusa Sejati	50
4.4 Uraian Tugas Unit Kerja PT Bhumireksa Nusa Sejati.....	54

BAB V HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

5.1 Karakteristik Responden	58
5.1.1 Gambaran Umum Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	58
5.1.2 Gambaran Umum Responden Berdasarkan Usia	58
5.1.3 Gambaran Umum Responden Berdasarkan Pendidikan	59
5.1.4 Gambaran Umum Responden Berdasarkan Lama Bekerja	59
5.2 Analisis Data	60
5.2.1 Jawaban Responden Terhadap Variabel Disiplin Kerja.....	60
5.2.2 Jawaban Responden Terhadap Variabel Kualitas Kerja	62
5.2.3 Jawaban Responden Terhadap Variabel Produktivitas Kerja	63
5.3 Uji Kualitas Data	64
5.3.1 Uji Validitas	64
5.3.2 Uji Reliabilitas.....	65
5.4 Uji Asumsi Klasik	66
5.4.1 Uji Normalitas	66
5.4.2 Uji Multikolinieritas	67
5.4.3 Uji Heterokedastisitas	68
5.4.4 Uji Autokorelasi	69
5.5 Regresi Linier Berganda.....	70
5.6 Uji Hipotesis.....	71
5.6.1 Uji Parsial (Uji T)	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.

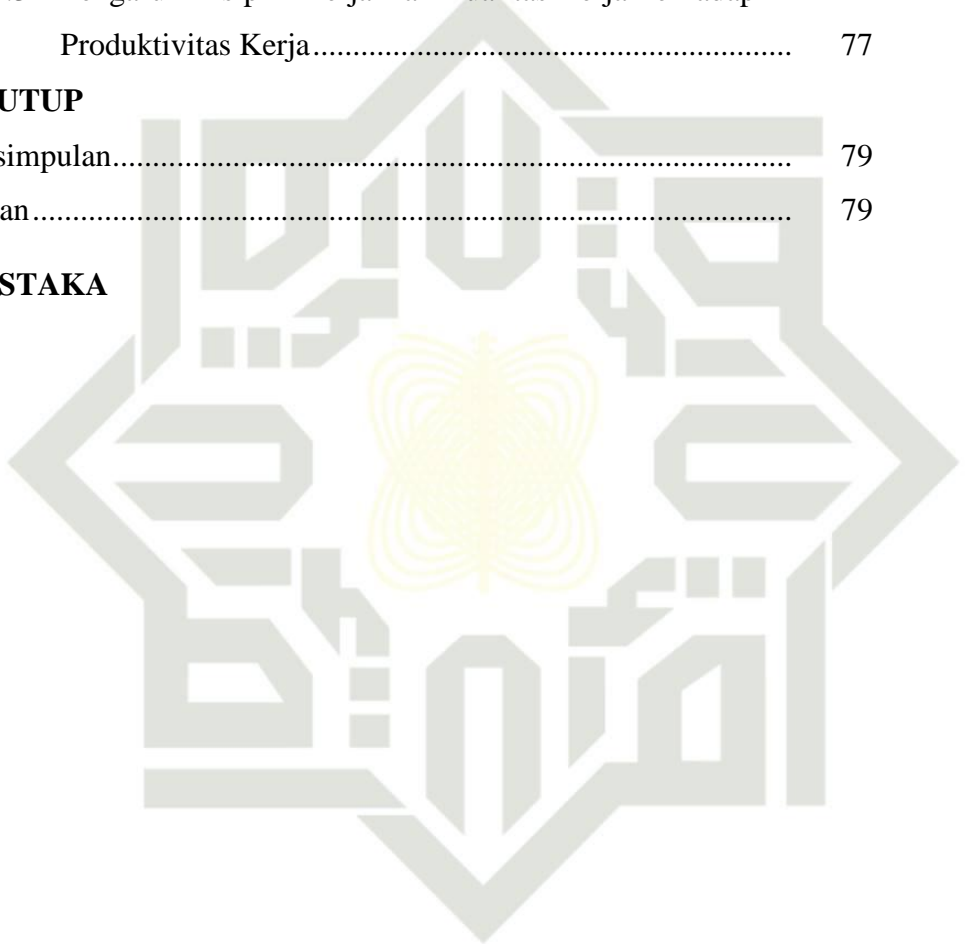
5.6.2 Uji Simultan (Uji F).....	74
5.6.3 Uji Koefisien Determinasi (R^2)	75
5.7 Pembahasan	76
5.7.1 Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja....	76
5.7.2 Pengaruh Kualitas Kerja Terhadap Produktivitas Kerja ...	76
5.7.3 Pengaruh Disiplin Kerja Dan Kualitas Kerja Terhadap Produktivitas Kerja.....	77

BAB VI PENUTUP

6.1 Kesimpulan.....	79
6.2 Saran.....	79

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN



UIN SUSKA RIAU

DAFTAR TABEL

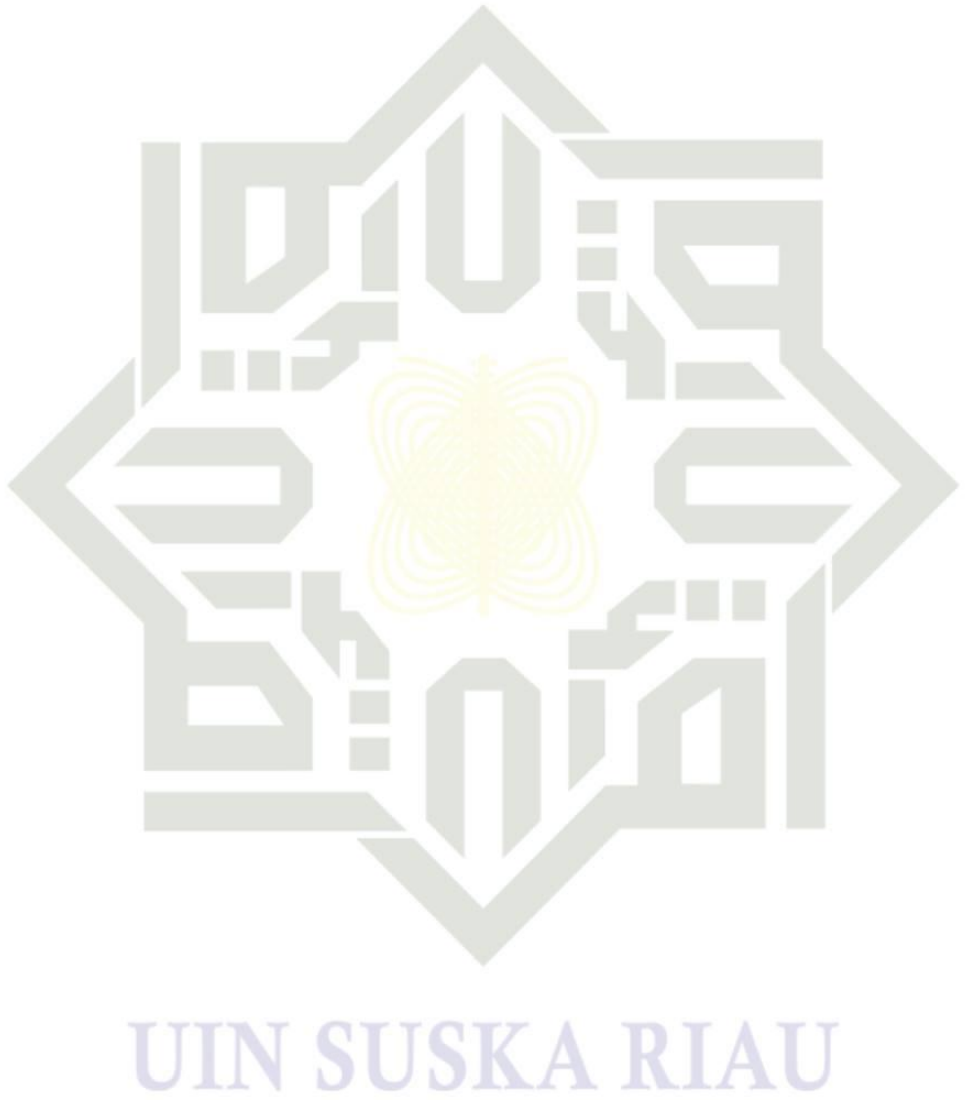
Tabel 1.1	Target Dan Realisasi Produksi Kelapa Sawit PT. Bhumireksa Nusa Sejati Rotan Semelur Estate Divisi V	3
Tabel 1.2	Tingkat Absensi Karyawan PT. Bhumireksa Nusa Sejati Rotan Semelur Estate Divisi V Kabupaten Indragiri Hilir	5
Tabel 1.3	Hasil Output Karyawan PT. Bhumireksa Nusa Sejati Rotan Semelur Estate Divisi V	7
Tabel 2.1	Penelitian Terdahulu	30
Tabel 2.2	Definisi Operasional Variabel Penelitian	33
Tabel 5.1	Data Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	58
Tabel 5.2	Data Responden Berdasarkan Usia	59
Tabel 5.3	Data Responden Berdasarkan Pendidikan	59
Tabel 5.4	Data Responden Berdasarkan Lama Waktu Berkerja	58
Tabel 5.5	Tanggapan Responden Tentang Variabel Disiplin Kerja (X1)	61
Tabel 5.6	Tanggapan Responden Tentang Variabel Kualitas Kerja (X2)	62
Tabel 5.7	Tanggapan Responden Tentang Variabel Produktivitas Kerja (Y)	63
Tabel 5.8	Hasil Uji Validitas	65
Tabel 5.9	Hasil Uji Reliabilitas	66
Tabel 5.10	Hasil Uji Normalitas menggunakan Kolmogorov-Smirnov.....	67
Tabel 5.11	Hasil Uji Multikolinearitas	68
Tabel 5.12	Hasil uji Heteroskedastisitas	69
Tabel 5.13	Hasil Uji Autokorelasi	70
Tabel 5.14	Hasil Uji Analisa Regresi Linear Berganda	70
Tabel 5.15	Hasil Uji Parsial (uji T)	73
Tabel 5.16	Hasil Uji Simultan (uji F)	75
Tabel 5.17	Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)	75

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

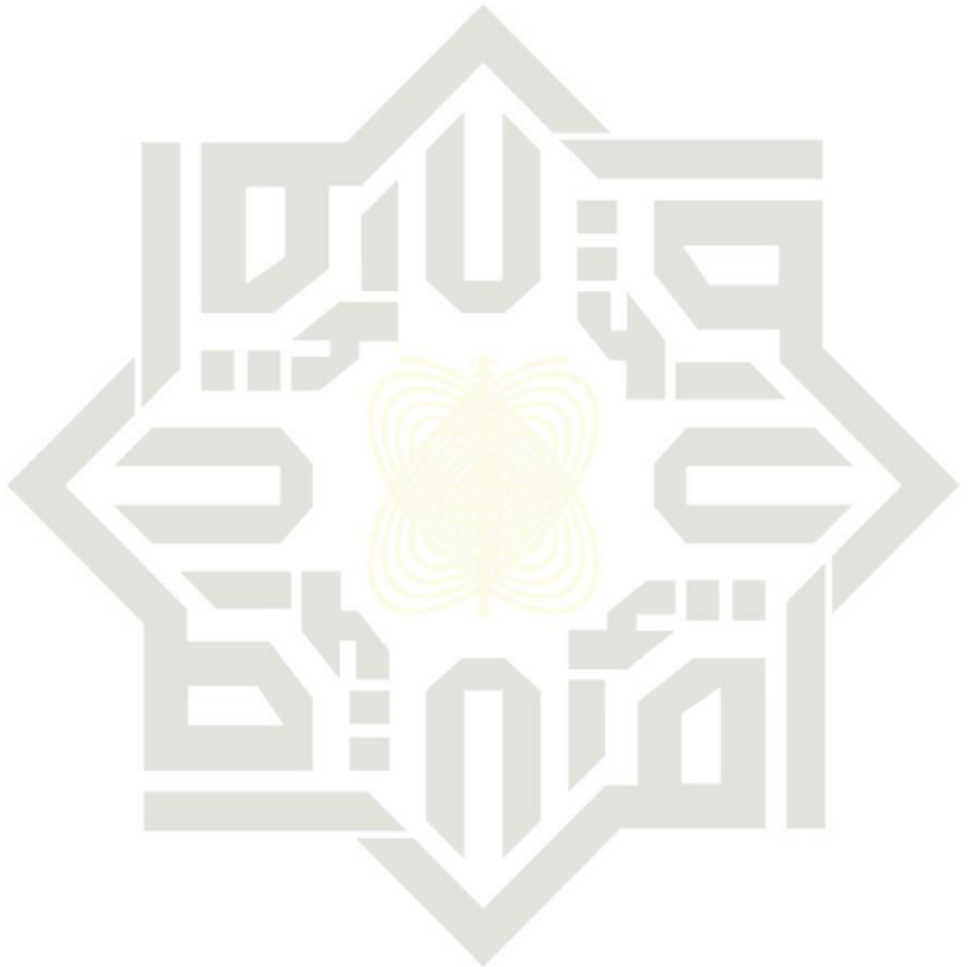
Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran Penelitian	33
Gambar 4.1 Struktur Organisasi	51



- 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 LAMPIRAN

- Lampiran 1 : Kuesioner Penelitian
- Lampiran 2 : Rekapitulasi Jawaban Responden
- Lampiran 3 : Hasil Penyajian Statistik
- Lampiran 4 : Surat Selesai Riset



UIN SUSKA RIAU

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

Hak Cipta 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

Sumber daya manusia memiliki peran untuk menjalankan fungsi perusahaan, mewujudkan misi dan tujuan yang hendak dicapai oleh suatu perusahaan. Semua perusahaan membutuhkan sumber daya manusia yang berkualitas yang mampu menjalankan tugas dan tanggung jawab secara efektif dan efisien sesuai dengan job descriptionnya masing-masing. Pengelolaan sumber daya yang baik diharapkan dapat meningkatkan kualitas kerja karyawan dan meningkatkan produktivitas perusahaan pada umumnya. Sumber daya manusia merupakan faktor terpenting dalam keberhasilan sebuah perusahaan karena, dengan sumber daya yang baik maka kinerja yang dihasilkan juga baik.

Perkembangan industrialisasi dan pertumbuhan ekonomi harus diikuti dengan pertumbuhan yang sama dalam pengembangan organisasi dan kerangka kerja untuk mendukung, melengkapi, dan memelihara kelangsungan proses tersebut. Kualitas kerja dipandang mampu untuk meningkatkan peran dan kontribusi karyawan terhadap perusahaan. Adanya kualitas kerja mampu menumbuhkan keinginan para karyawan untuk tetap memberikan kontribusi terhadap perusahaan. Salah satu kontribusi yang diberikan karyawan terhadap perusahaan adalah kualitas kerja yang optimal.

PT. Bhumireksa Nusa Sejati Rotan Semelur Estate Divisi V adalah perusahaan manufaktur yang bergerak dibidang perkebunan dan industri khususnya pada perkebunan kelapa sawit. Perkebunan merupakan salah satu sub

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

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

sektor pertanian yang memiliki peranan penting di Indonesia. Kelapa sawit merupakan salah satu komoditas tanaman perkebunan yang sangat penting. Prospek perkembangan kelapa sawit pada PT. Bhumireksa Nusa Sejati Rotan Samelur Estate Divisi V ini memiliki nilai ekonomis yang tinggi, untuk itu diperlukan adanya upaya dalam mengembangkan dan memelihara perkebunan kelapa sawit dengan baik.

Untuk menjadikan perusahaan yang memiliki keunggulan lebih dari pesaing, maka sudah seharusnya perusahaan memperhatikan Produktivitas dari Karyawannya. Produktivitas karyawan bagi perusahaan akan sangat berkontribusi kepada produktivitas perusahaan dan tentunya akan berdampak pada profit perusahaan. Meningkatkan produktivitas karyawan tidak cukup dengan terus-menerus mendorong mereka berkerja keras. Menuntut karyawan untuk bekeja keras bukan solusi yang baik, bahkan biasa menjadi boomerang bagi perusahaan. Tingkat produktivitas kerja karyawan biasanya di dasarkan pada waktu penyelesaian.

Sedarmayati (2017) memaparkan bahwa produktivitas ialah cara untuk mendapatkan dan mengoptimalkan perolehan barang serta jasa yang sebesarbesarnya dengan menggunakan sumber daya secara efisien. Makanya produktivitas senantiasa didefinisikan layak nya rasio output terhadap input pada suatu satuan waktu. Berdasarkan pengetahuan terkait produktivitas, penulis mengartikan produktivitas ialah perolehan ataupun besaran yang dihasilkan oleh seorang karyawan ataupun kelompok guna memperoleh apa yang diputuskan perusahaan sesuai dengan mutu serta waktu penyelesaiannya.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

Pada Penelitian ini Produktivitas yang dimaksud bukan produksi CPO atau Pabrik, melainkan Produktivitas yang diberikan karyawan terhadap perusahaan dalam menghasilkan tandan buah segar (TBS) buah sawit mentah, dimana setiap bagian-bagian karyawan mulai dari Staff Divisi, Supervisi, Tenaga Panen, Tenaga Pupuk, Tenaga Chemist, Tenaga Transport, Tenaga Tunas, Maintanance, dan lain-lain, disini seluruh karyawan mempunyai fokus untuk menghasilkan produksi buah sawit yang berkualitas tinggi dan juga baik yang berada diperkebunan kelapa sawit PT. Bhumireksa Nusa Sejati Rotan Semelur Estate Divisi V ini.

Dalam hal ini Untuk mengetahui Produktivitas karyawan pada suatu perusahaan dapat dilihat dari Realisasi Produksi perusahaan pada PT. Bhumireksa Nusa Sejati Rotan Semelur Estate Divisi V dalam 5 tahun terakhir, dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 1.1 Target Dan Realisasi Produksi Kelapa Sawit PT. Bhumireksa Nusa Sejati Rotan Semelur Estate Divisi V

NO	Tahun	Jumlah Karyawan	Target Produksi (kg)	Realisasi Produksi (kg)	Persentase (%)
1	2018	96	12.454.252	7.122.556	57,18
2	2019	93	14.150.092	7.715.979	54,52
3	2020	73	8.697.494	6.579.984	75,65
4	2021	66	10.247.330	7.116.362	69,44
5	2022	69	8.144.453	8.360.369	102,65

Sumber: PT. Bhumireksa Nusasejati Rotan Semelur Estate Divisi V 2022

Berdasarkan tabel 1.1 mengenai tingkat Produktivitas karyawan pada PT. Bhumireksa Nusa Sejati Rotan Semelur Divisi V Kabupaten Indragiri Hilir dapat disimpulkan bahwa jumlah produksi Tandan Buah Segar (TBS) selama 5 tahun terakhir mengalami fluktuatif, yang mana realisasi produksi terendah pada tahun 2019 hanya mencapai 7.715.979 kg (54,52 %) .Beberapa faktor yang membuat hal ini terjadi disebabkan karena sering ketidakhadiran karyawan dalam

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

bekerja, dan juga kualitas dari karyawan yang kurang baik sehingga hasil produksi yang diberikan tidak sesuai dengan yang diharapkan perusahaan.

Besarnya peranan karyawan dalam perusahaan dapat diukur melalui produktivitas kayawannya. Produktivitas karyawan dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor yang diantaranya Disiplin kerja dan Kualitas kerja. Dimana faktor-faktor tersebut dapat mempengaruhi perilaku-perilaku kayawannya.

Untuk meningkatkan Produktivitas karyawan diantaranya adalah dengan memperhatikan Disiplin Kerja. Penerapan disiplin sangat diperlukan bagi Perusahaan karena disiplin menggambarkan sebuah hubungan pekerjaan yang mencerminkan peraturan yang harus ditaati dan adanya pemberian sanksi apabila karyawan tersebut melanggar peraturan yang telah ditetapkan perusahaan. Disiplin kerja merupakan salah satu komponen yang turut menentukan baik buruknya seseorang. Karyawan yang disiplin dalam bekerja akan melakukan segala kegiatan sesuai dengan aturan yang telah ditetapkan, melakukan tugas sesuai tugasnya, dan juga bertanggung jawab yang telah menjadi kewajibannya. Ketaatan dalam melakukan peraturan maupun standar kerja yang ditetapkan oleh perusahaan merupakan suatu jaminan keberhasilan dalam mencapai tujuan perusahaan maupun individu yang akan mempengaruhi kinerjanya. Apabila karyawan tidak disiplin segala bentuk kegiatan didalam perusahaan tidak akan berjalan dengan efektif dan efisien.

Berikut Tingkat Absensi Karyawan pada PT. Bhumireksa Nusa Sejati Rotan Semelur Estate Divisi V Kabupaten Indragiri Hilir .

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

Tabel 1.2 Tingkat Absensi Karyawan PT. Bhumireksa Nusa Sejati Rotan Semelur Estate Divisi V Kabupaten Indragiri Hilir

No	Tahun	Jumlah Karyawan	Rata-Rata Absensi / Tahun			Total Absensi / Tahun	Persentase (%)
			Sakit (kali)	Alfa (kali)	Izin (kali)		
1	2018	96	8	21	14	43	44,7
2	2019	93	6	18	14	38	40,8
3	2020	73	3	22	18	43	58,9
4	2021	66	4	15	13	32	48,4
5	2022	69	2	10	15	27	39,1

Sumber: PT. Bhumireksa Nusa Sejati Rotan Semelur Estate Div V 2022

Dari table 1.2 adanya permasalahan ketidakhadiran dari total absensi yang masih tidak stabil terutama pada tahun 2020 sebanyak 58,9% dalam setahun, dan setiap tahunnya mengalami fluktuatif.

Untuk memenuhi standar kerja yang telah ditetapkan perusahaan pada PT Bhumireksa Nusa Sejati Rotan Semelur Estate Divisi V Kabupaten Indragiri Hilir maka karyawan dituntut untuk memiliki disiplin kerja yang tinggi dalam melakukan pekerjaan. Akan tetapi peraturan yang telah dibuat tidak sepenuhnya dialami oleh para karyawan. Fenomena yang ditemukan di PT. Bhumireksa Nusa Sejati Rotan Semelur Estate Divisi V Kabupaten Indragiri Hilir adanya keterlambatan, alpha dan menggunakan waktu istirahat yang berlebihan, Bentuk ketidaksiplinan karyawan lainnya adalah Kurangnya kesadaran diri karyawan dalam menjalankan aturan yang diberikan perusahaan seperti disiplin pekerjaan dimana karyawan mengerjakan tugas yang diberikan tidak selesai pada waktunya, sehingga hal ini dapat menyebabkan produksi yang dihasilkan tidak maksimal.

Dari pendapat **Yuniarsih & Suwatno, 2013 : 159** mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja penulis dapat menyimpulkan bahwa

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

adanya hubungan antara disiplin kerja terhadap produktivitas kerja, semakin disiplin seseorang dalam bekerja dapat meningkatkan produktivitas kerja, semakin rendah disiplin seseorang dalam bekerja, maka semakin rendah produktivitas.

Dalam Hal keterlambatan yang menjadi faktor penyebab kurangnya disiplin karyawan pada PT. Bhumireksa Nusa Sejati Rotan Semelur Estate Divisi Kabupaten Indragiri Hilir adalah jalur transportasi yang belum efisien, sehingga para karyawan yang tinggalnya jauh dari tempat kerja memerlukan waktu yang cukup banyak untuk sampai ketempat kerja.

Selain itu kualitas kerja juga dapat mempengaruhi daripada produktivitas Kerja. Kualitas kerja merupakan suatu hasil yang dapat diukur dengan keefektifan dan efisiensi suatu pekerjaan yang dilakukan oleh sumber daya manusia atau sumber daya lainnya dalam mencapai tujuan perusahaan yang berdaya guna. Peningkatan sumberdaya manusia merupakan suatu kegiatan yang dilaksanakan oleh karyawan dan manager dengan tujuan mencari nilai perusahaan agar dapat menghadapi tantangan kompetitif.

Pada PT. Bhumireksa Nusa Sejati Rotan Semelur Estate ini kualitas kerja karyawan masih terbilang belum maksimal. Hal ini dapat dilihat dari karyawan bagian lapangan yang bekerja dibagian lapangan (Lahan) atau juga area dari perkebunan kelapa sawit masih belum optimal seperti melakukan penyemprotan pada rumput-rumput yang sudah tinggi tidak dilakukan secara merata sehingga rumput-rumput liar yang ada tidak mati dengan sempurna. Hal ini menunjukkan bahwasannya kualitas kerja daripada pekerja atau karyawan masih belum

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

maksimal, sehingga dampak dari hal tersebut akan membuat produksi dan tujuan perusahaan terhambat.

Penelitian ini juga dapat dilihat dari Penelitian terdahulu menurut pendapat (Widi Yuliani, 2018) menyatakan bahwasanya kualitas kerja berpengaruh secara signifikan dan juga berdampak terhadap hasil produktivitas kerja, karena semakin berkualitas seorang karyawan maka hal ini dapat meningkatkan produktivitas dar perusahaan.

Untuk mengetahui Kualitas Kerja Karyawan pada suatu perusahaan dapat dilihat dari hasil output yang diberikan karyawan terhadap perusahaan pada PT. Bhumireksa Nusa Sejati Rotan Semelur Estate Divisi V dalam 5 tahun terakhir, dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 1.3 Hasil Output Karyawan PT. Bhumireksa Nusa Sejati Rotan Semelur Estate Divisi V

NO	Tahun	Total HK Yang Bekerja Pertahun	Total Produksi kg/HK pertahun	Total Kg/HK perTahun
1	2018	8.223	7.200.746	875
2	2019	9.125	7.715.979	845
3	2020	4.507	7.088.644	1.572
4	2021	5.214	6.576.581	1.251
5	2022	5.099	8.138.273	1.596

Sumber: PT. Bhumireksa Nusasejati Rotan Semelur Estate Divisi V 2022

Pada Tabel 1.3 diatas dapat dilihat bahwa hasil output yang diberikan oleh karyawan masih belum maksimal seperti pada tahun 2019 hasil output yang diberikan hanya mencapai 845 kg dalam setahun dan tahun selanjutnya terus mengalami fluktuatif,



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

Berdasarkan uraian yang telah disampaikan diatas maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul: **“Pengaruh Disiplin Kerja dan Kualitas Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Lapangan Pada PT. Bhumireksa Nusa Sejati Rotan Semelur Estate Divisi V Indragiri Hilir”**.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang penelitian dapat disimpulkan rumusan masalah pada penelitian ini sebagai berikut:

1. Apakah Disiplin Kerja berpengaruh secara parsial terhadap Produktivitas karyawan bagian lapangan PT. Bhumireksa Nusa Sejati Rotan Semelur Estate Divisi V Kabupaten Indragiri Hilir ?
2. Apakah Kualitas Kerja berpengaruh secara parsial terhadap Produktivitas karyawan bagian lapangan PT. Bhumireksa Nusa Sejati Rotan Semelur Estate Divisi V Kabupaten Indragiri Hilir ?
3. Apakah Disiplin Kerja dan Kualitas Kerja berpengaruh secara simultan terhadap Produktivitas Kerja karyawan bagian lapangan pada PT. Bhumireksa Nusa Sejati Rotan Semelur Estate Divisi V Kabupaten Indragiri Hilir ?

UIN SUSKA RIAU

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan permasalahan yang ada, maka tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh Disiplin Kerja secara parsial terhadap Produktivitas karyawan bagian lapangan PT. Bhumireksa Nusa Sejati Rotan Semelur Estate Divisi V Kabupaten Indragiri Hilir.
2. Untuk mengetahui pengaruh Kualitas Kerja secara parsial terhadap Produktivitas karyawan bagian lapangan PT. Bhumireksa Nusa Sejati Rotan Semelur Estate Divisi V Kabupaten Indragiri Hilir.
3. Untuk mengetahui pengaruh Disiplin Kerja dan Kualitas Kerja Secara simultan terhadap Produktivitas Kerja karyawan bagian lapangan pada PT. Bhumireksa Nusa Sejati Rotan Semelur Estate Divisi V Kabupaten Indragiri Hilir

1.4 Manfaat Penelitian

Penelitian yang akan dilaksanakan ini diharapkan dapat memberikan manfaat yang positif bagi :

1. Bagi Penulis

Dengan adanya penelitian ini diharapkan berguna bagi penulis sendiri untuk memperluas dan memperdalam wawasan dibidang manajemen, khususnya terhadap masalah kualitas kerja, disiplin kerja, dan Produktivitas.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

2. Bagi Perusahaan

Dengan adanya penelitian ini ddiharapkan dapat memberikan masukan bagi pimpinan dalam mengamati Kualitas kerja dan disiplin kerja karyawan pada PT. Bhumireksa Nusa Sejati Rotan Semelur Estate Divisi V Kabupaten Indragiri Hilir dalam meningkatkan Produktivitas Karyawannya.

3. Bagi Pembaca

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi kepada pihak yang ingin meneliti pada perusahaan yang sama pada masa yang akan datang.

1.5 Sistematika Penulisan

Adapun sistematika penulisan ini dibahas dalam 6 bab, dimana pembahasan-pembahasan bab tersebut mempunyai kaitan antara yang satu dengan yang lainnya, yaitu sebagai berikut:

BAB I : PENDAHULUAN

Bab ini membahas dan menguraikan latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian serta sistematika penulisan.

BAB II : LANDASAN TEORI

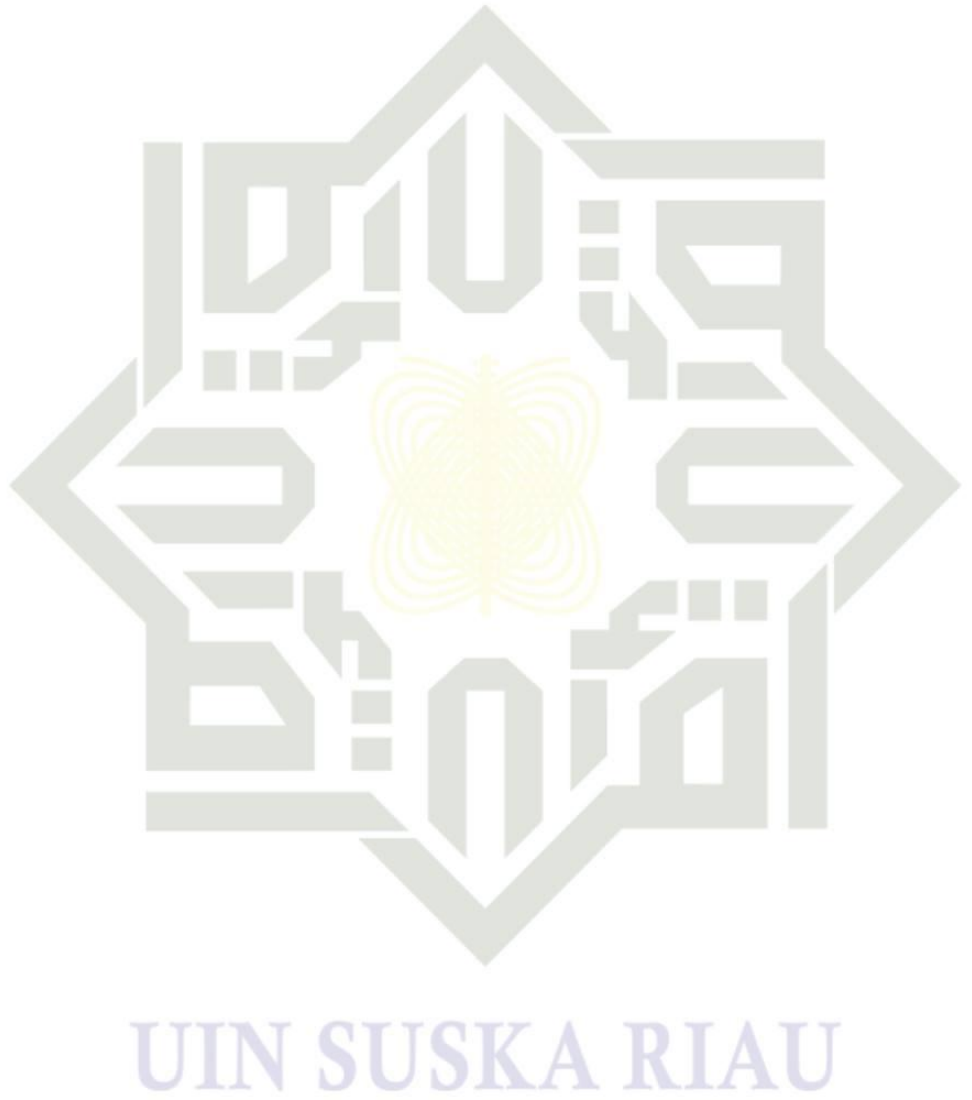
Pada bab ini menguraikan tentang teori-teori yang mendukung pemecahan masalah penelitian sehingga dapat disimpulkan hipotesis-hipotesis dan variabel-variabel penelitian.

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 III : METODE PENELITIAN

Pada bab ini akan menjelaskan penentuan lokasi dan waktu penelitian, jenis dan sumber data, populasi dan sampel, teknik dan metode pengumpulan data serta analisis data



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

BAB IV : GAMBARAN UMUM OBJEK PENELITIAN

Dalam bab ini akan menjelaskan tentang gambaran umum perusahaan yang berisi tentang sejarah singkat perusahaan, struktur organisasi dan aktifitas perusahaan.

BAB V : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Dalam bab ini penulis akan menguraikan tentang pembahsan dari penelitian ini.

BAB VI : KESIMPULAN

Pada bab ini merupakan bab penutup yang berisikan kesimpulan dari hasil analisis dan saran yang diajukan sehubungan dengan hasil penelitian yang telah 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.

BAB II

LANDASAN TEORI

2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia

2.1.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia merupakan bidang manajemen yang sangat strategis dalam keberhasilan mencapai tujuan suatu organisasi. Manajemen sumber daya manusia adalah proses memberdayakan atau memaksimalkan anggota organisasi sehingga mampu mencapai efektifitas dan efisien.

Menurut (**Widodo, 2015**) yang mengutip Mathis dan Jackson menyatakan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah suatu ilmu dan seni yang mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien dalam mencapai tujuan disetiap perusahaan.

Dalam tulisan (**Sunyonto, 2015**) yang mengutip Marihot Tua menyatakan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah aktivitas yang dilakukan untuk merangsang, mengembangkan, memotivasi, dan memelihara kinerja yang tinggi dalam organisasi.

Manajemen sumber daya manusia Menurut (**Kasmir,2016**) adalah proses pengelolaan manusia, melalui perencanaan, rekrutmen, seleksi, pelatihan, pengembangan, pemberian kompensasi, karier, keselamatan dan kesehatan kerja serta menjaga hubungan industrial sampai pemutusan hubungan kerja guna mencapai tujuan perusahaan dan peningkatan kesejahteraan stakeholder.

Dari berbagai pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia ini merupakan proses atau kegiatan yang dilakukan manusia

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.

yang memiliki keikutsertaan dalam mencapai tujuan perusahaan yang diatur sedemikian rupa sehingga sumber daya manusia termotivasi untuk bekerja dan mampu memberikan kinerja yang diinginkan perusahaan.

2.1.2 Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia

Departemen Sumber Daya Manusia Menurut (Kasmir,2016) memiliki beberapa tujuan yang hendak dicapai sesuai dengan tugas dan fungsi mengelola seluruh sumber daya yang dimiliki perusahaan. Untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan maka pimpinan mengambil langkah-langkah terhadap karyawan seperti:

- a. Mempengaruhi

Artinya pimpinan harus mampu mempengaruhi seluruh karyawan untuk dapat melakukan kegiatan sesuai dengan keinginan perusahaan, melalui pemberian tugas, wewenang dan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

- b. Memotivasi

Pimpinan harus mampu mendorong, menyemangati karyawan agar terus bergairah dan bersemangan dalam bekerja. Memotivasi dapat terjadi dari dalam dan luar diri

- c. Loyal

Pimpinan harus mampu membuat karyawan setia kepada perusahaan. Dimana karyawan akan merasa senang dan betah bekerja diperusahaan dan selalu setia terhadap 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.

Komitmen

Pimpinan harus mampu meningkatkan komitmen karyawan terhadap perusahaan. Komitmen dapat dilihat dari kepatuhannya terhadap segala aturan yang telah ditetapkan perusahaan.

Kepuasan kerja

Pimpinan memberikan kepuasan kerja kepada karyawan menjadi hal yang sangat penting karena hal ini akan berdampak kepada hal lain seperti kinerja karyawan.

f. Kinerja

Dalam hal ini pimpinan dalam meningkatkan kinerja karyawan dipengaruhi beberapa faktor penting seperti kemampuan, keahlian, motivasi kerja, kepuasan kerja, serta kepemimpinan.

g. Kesejahteraan

Pimpinan harus mampu memberikan kesejahteraan yang lebih baik dibandingkan dengan yang diberikan oleh yang lainnya sehingga motivasi, komitmen, loyalitas, kepuasan kerja dan kinerja terus meningkat.

Tujuan manajemen SDM Menurut **Cushway dalam (Sutrisno, 2012)**

meliputi hal berikut :

- a. Memberi pertimbangan manajemen dalam membuat kebijakan tentang SDM
- b. Mengimplementasikan dan menjaga semua kebijakan dan prosedur SDM
- c. Membantu dalam pengembangan arah dan strategi organisasi
- d. Memberi dukungan dan kondisi tertentu yang dapat membantu manager lini dalam mencapai tujuan organisasi

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

- f. Menangani berbagai krisis dan situasi sulit antara pekerja dan organisasi
- f. Menyediakan media komunikasi antara pekerja dan organisasi
- f. Memelihara standar organisasional dan nilai-nilai dalam manajemen SDM

2.1.3 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Fungsi-fungsi dari Manajemen Sumber Daya Manusia Menurut

(Kasmir,2016) terdiri atas :

- a. Analisis jabatan (*Job Analysis*)
- b. Perencanaan Sumber daya manusia (*Human Resources Planning*)
- c. Penarikan Pegawai (*Recruitment*)
- d. Seleksi (*Selection*)
- e. Pelatihan dan Pengembangan (*Training and Development*)
- f. Evaluasi kerja (*Performance Evaluation*)
- g. Kompensasi (*Compensation*)
- h. Jenjang Karir (*Carrer Path*)
- i. Keselamatan dan Kesehatan (*Safety and Health*)
- j. Hubungan Industrial (*Industrial Relation*)
- k. Pemutusan Hubungan Kerja (*Separation*)

2.1.4 Indikator Manajemen Sumber Daya Manusia

Indikator dari kualitas sumber daya manusia Menurut (Kasanuddin,2011)

adalah sebagai berikut:

- 1) Kualitas intelektual meliputi pengetahuan dan keterampilan)
- 2) Pendidikan
- 3) Memahami bidangnya

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.

- d) Kemampuan
- e) Semangat kerja dan
- f) Kemampuan perencanaan pengorganisasian.

2. Disiplin Kerja

2.2.1 Pengertian Disiplin Kerja

Disiplin kerja terkait erat dengan kegiatan manajemen yang berhubungan dengan standar kerja yang harus dicapai oleh organisasi atau perusahaan dalam menjalankan tugasnya agar efektif dan efisien. Menurut Singodimedjo dalam Sutrisno (**Sutrisno, 2015**) disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan mentaati norma-norma peraturan yang berlaku disekitarnya.

Sementara (**Veithzal Riva'i, 2014**) menyatakan bahwa disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan manajer untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan serta norma-norma sosial yang berlaku.

Nilai-nilai kepatuhan telah menjadi bagian dari perilaku dalam kehidupannya. Sikap dan perilaku yang demikian tercipta melalui proses binaan melalui keluarga, pendidikan, dan pengalaman atau pengenalan dari keteladanan dari lingkungannya. Disiplin akan membuat dirinya tahu membedakan hal-hal apa yang seharusnya dilakukan yang wajib dilakukan, yang boleh dilakukan, yang tak sepatutnya dilakukan (karena merupakan hal-hal yang dilarang).

Menurut (**Hasibuan, 2013**) disiplin kerja adalah kesadaran atau kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan, budaya organisasi yang diterapkan dan norma-norma sosial yang berlaku. Menurut (**Sinambela, 2016**)

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

Disiplin kerja adalah kemampuan kerja seseorang untuk secara teratur, tekun secara terus-menerus dan bekerja sesuai dengan aturan-aturan yang berlaku dan tidak melanggar aturan-aturan yang sudah ditetapkan. Menurut (**Handoko, 2015**) disiplin adalah “kegiatan manajemen untuk menjalankan standar-standar organisasi”.

Dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja mempunyai peranan penting dalam sebuah perusahaan, karena disiplin kerja pada umumnya menyinggung rasa tanggung jawab seseorang dalam melakukan suatu pekerjaan, mendorong gairah kerja serta meningkatkan kesadaran terhadap peraturan yang berlaku didalam perusahaan. Dengan disiplin kerja yang baik maka perusahaan dapat dengan mudah mewujudkan tujuan perusahaan yang ingin dicapai.

2.2.2 Faktor-Faktor disiplin Kerja

Menurut (**Afandi,2018**) adapun faktor-faktor yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan pegawai atau karyawan suatu organisasi, diantaranya adalah :

1. Faktor kepemimpinan
2. Faktor kompensasi
3. Faktor penghargaan
4. Faktor kemampuan
5. Faktor keadilan
6. Faktor pengawasan
7. Faktor lingkungan
8. Faktor sanksi hukum
9. Faktor loyalitas
10. Faktor budaya organisasi

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

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

2.3 Indikator Disiplin Kerja

Indikator-Indikator Disiplin Kerja Menurut (**Hasan,2018**) merumuskan indikator disiplin kerja adalah sebagai berikut:

1. Melaksanakan dan menyelesaikan tugas tepat waktu
2. Bekerja dengan kreatif dan inisiatif
3. Bekerja dengan jujur, penuh semangat dan tanggung jawab
4. Datang dan pulang tepat pada waktunya
5. Bertingkah laku sopan, pegawai memiliki kesopan dan santunan dalam bekerja

2.3 Kualitas Kerja

2.3.1 Pengertian Kualitas Kerja

Sumber daya manusia perlu dikembangkan secara terus-menerus agar diperoleh sumber daya manusia yang berkualitas dalam arti yaitu jika melakukan suatu pekerjaan maka akan menghasilkan sesuatu yang memang dikehendaki. Berkualitas bukan hanya pandai saja, namun dapat memenuhi syarat yang telah dituntut oleh pekerjaan itu sendiri, sehingga pekerjaan diselesaikan sesuai rencana.

Pengertian dari kualitas kerja Menurut (**Marcana 2015**) adalah wujud kegiatan atau perilaku dengan harapan pencapaian tujuan yang lebih tepat dan lebih hemat. (**Heidjrachman dan Husanan, 2017**) pengertian kualitas kerja yaitu berkaitan dengan seseorang memenuhi syarat yang dituntut oleh aktivitas yang dilaksanakannya dengan menyelesaikan pekerjaan dengan sebenar – benarnya.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

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

Sedangkan **Tjiptono & Chandra (2017:61)** mengungkapkan kualitas ialah segala bentuk yang berkaitan dengan satuan ukuran output kerja serta ditentukan dalam pengukuran yang dihasilkan berbentuk bilangan.

Menurut (**Mangkunegara,2011**) yang mengutip Siti Lam'ah Nasution kualitas kerja adalah ukuran seberapa baik seorang karyawan dalam mengerjakan apa yang seharusnya ia kerjakan. (**Hasibuan 2012**) menyatakan: "Penilaian adalah kegiatan manajemen untuk mengevaluasi perilaku dan hasil kerja karyawan serta menetapkan kebijakan selanjutnya." Dua hal yang dievaluasi dalam menilai kinerja karyawan berdasarkan penjelasan diatas yaitu perilaku dan kualitas kerja karyawan. Dimana yang dimaksud dengan perilaku disini adalah kestiaan, kejujuran, kepemimpinan, kerjasama, loyalitas, partisipasi karyawan. Sedangkan kualitas kerja adalah suatu standar fisik yang diukur karena hasil kerja yang dilakukan dan dilaksanakan karyawan dalam menjalankan tugas-tugasnya.

Sedangkan menurut (**Siagian,2011**) berpendapat bahwa kualitas kerja merupakan upaya sistematis dalam kehidupan organisasional melalui cara dimana para karyawan diberi kesempatan untuk turut berperan dalam menentukan cara mereka berkerja dan sumbangan yang mereka berikan kepada organisasi dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sarannya.

Dari penjelasan diatas dapat disimpulkan bahwa kualitas kerja merupakan suatu hasil yang dapat diukur dengan efektifitas dan efisiensi suatu pekerjaan yang telah dilakukan oleh karyawan dalam pencapaian tujuan atau sasaran perusahaan dengan baik dan benar.

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.

2.3.2 Faktor Kualitas Kerja

kualitas kerja dapat dilihat dari kemampuan pegawai atau karyawan seperti pendapat yang ditunjukkan oleh (**Dessler 2010**) yaitu :

- a. Menyelesaikan tugas-tugas secara teliti, akurat, dan tepat waktu sehingga mencapai hasil yang diharapkan.
- b. Menunjukan perhatian pada tujuan-tujuan dan kebutuhan departemen yang bergantung pada pelayanan dan hasil kerjanya.
- c. Menangani berbagai tanggungjawab secara efektif.
- d. menggunakan jam kerja secara produktif.”

2.3.3 Indikator Kualitas Kerja

Indikator – Indikator Kualitas Kerja Menurut (**Matutina,2001**) ada beberapa indikator dari kualitas kerja Karyawanyaitu sebagai berikut :

1. Pengetahuan pemberian pelatihan
2. Kemampuan berorientasi pada intelejensi dan daya fikir
3. Keterampilan
4. Penguasaan ilmu yang luas yang dimiliki karyawan
5. Pengawasan teknis

Menurut **Hasibuan (2018:95)** indikator kualitas kerja sebagai beikut:

- a. Potensi diri, merupakan kemampuan, kekuatan, baik yang belum terwujud maupun yang telah terwujud, yang dimiliki seseorang tetapi belum sepenuhnya terlihat atau dipergunakan secara maksimal.
- b. Hasil kerja optimal, harus dimiliki oleh seorang pegawai, pegawai harus bisa memberikan hasil kerjanya yang terbaik, salah satunya dapat dilihat

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.

dari produktivitas organisasi, kualitas kerja dan kuantitas kerja.

c. Proses kerja, merupakan suatu tahapan penting dimana pegawai menjalankan tugas dan perannya dalam suatu organisasi, melalui proses kerja ini kinerja pegawai dapat dilihat dari kemampuan membuat perencanaan kerja, kreatif dalam melaksanakan pekerjaan, mengevaluasi tindakan kerja, melakukan tindakan perbaikan

d. Antusiasme, merupakan suatu sikap dimana seorang pegawai melakukan kepedulian terhadap pekerjaannya yang berhubungan dengan pelaksanaan pelayanan yaitu kehadiran, pelaksanaan tugas, motivasi kerja, komitmen kerja.

2.4 Produktivitas

2.4.1 Definisi Produktivitas

(Wibowo, 2016) menyatakan bahwa produktivitas adalah rasio dari keluaran terhadap masukan, merupakan ukuran efisiensi manajer dalam menggunakan sumber daya organisasi yang terbatas untuk menghasilkan barang dan jasa. Produktivitas secara umum diartikan sebagai hubungan antara keluaran (barang-barang atau jasa) dengan masukan (tenaga kerja, bahan dan uang).

(Maludin, 2017) menyatakan bahwa produktivitas adalah sebuah konsep yang menggambarkan hubungan antara hasil (jumlah barang dan jasa yang diproduksi) dengan sumber (jumlah tenaga kerja, modal, tanah, dan seterusnya) yang dipakai untuk menghasilkan hasil tersebut. Konsep produktivitas berkaitan erat dengan seberapa jauh suatu proses menghasilkan keluaran dengan mengkonsumsi masukan tertentu. Produktivitas merupakan suatu rasio antara

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.

masukan dan keluaran yang dihasilkan suatu proses, biasanya suatu kombinasi dapat digunakan untuk menghasilkan suatu tingkat keluaran tertentu.

(**Hasibuan,2018**) menyatakan bahwa produktivitas kerja adalah perbandingan antara output dengan input, dimana output-nya harus mempunyai nilai tambah dan teknik pengerjaannya yang lebih baik. Produktivitas secara umum dapat diartikan sebagai hubungan antara keluaran (barang-barang atau jasa) dengan masukan (tenaga kerja, bahan, uang).

Produktivitas adalah ukuran efisiensi produktif. Suatu perbandingan antara hasil keluaran dan masukan. Masukan sering dibatasi dengan tenaga kerja, sedangkan keluaran diukur dalam ke-satuan fisik, bentuk dan nilai (**Sutrisno 2015**). ”Produktivitas pada hakekatnya meliputi sikap yang senantiasa mempunyai pandangan bahwa metode kerja hari ini harus lebih baik dari metode kerja kemarin dan hasil yang dapat diraih esok harus lebih banyak atau lebih bermutu dari pada hasil yang diraih hari ini” (**Komarudin,2013**). Dalam hal ini untuk rumus perhitungan produktivitas adalah produktivitas kerja karyawan yang dihitung berdasarkan hasil pembagian nilai output perusahaan dengan nilai input yang dihasilkan perusahaan.

Dapat disimpulkan bahwasanya Secara umum produktivitas dapat diartikan sebagai suatu tingkat perbandingan antara besarnya keluaran dengan besarnya masukan. Pada dasarnya setiap masukan bila dikualifikasikan dapat digunakan sebagai faktor pembagi dan ukuran produktivitas.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

2.1.2 Faktor-faktor yang mempengaruhi Produktivitas Kerja

Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja dapat dikelompokkan menjadi dua yaitu (Yuniarsih & Suwatno, 2013 : 159) :

1. Faktor Internal

- a. Komitmen kuat terhadap visi dan misi insttusional
- b. Struktur dan desain pekerjaan
- c. Motivasi, disiplin, dan etos kerja
- d. Kreativitas dan inovasi
- e. Perlakuan menyenangkan yang bisa diberikan pimpinan atau rekan kerja
- f. Praktik manajemen yang diterapkan oleh pimpinan
- g. Lingkungan kerja yang ergonomis
- h. Pendidikan, pengalaman, minat, keahlian, dan keterampilan yang dikuasai
- i. Komunikasi inter dan antarr individu dalam membangun kerja

2. Faktor Eksternal

- a. Peraturan perundingan, kebijakan pemerintah dan situasi politis
- b. Kimitraan (networking) yang dikembangkan
- c. Kultur dan mindset lingkungan disekitar organisasi
- d. Dukungan masyarakat dan stakeholders secara keseluruhan
- e. Tingkat persaingan
- f. Dampak globalisasi

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

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

2.4.3 Indikator Produktivitas Kerja

Menurut Sutrisno (2015) indikator yang mempengaruhi produktivitas kerja sebagai berikut :

1) Kemampuan

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

2) Meningkatkan hasil yang dicapai

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

3) Semangat kerja

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

4) Pengembangan diri

Pengembangan diri dapat dilakukan dengan melihat tantangan dan harapan dengan apa yang akan dihadapi. Sebab, semakin kuat tantangannya, pengembangan diri mutlak dilakukan.

5) Mutu

Mutu merupakan hasil pekerjaan yang dapat menunjukkan kualitas kerja seorang pegawai. Jadi, meningkatkan mutu bertujuan untuk memberikan

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.

hasil terbaik yang pada gilirannya akan sangat berguna bagi perusahaan dan dirinya sendiri.

6) Efisiensi

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

2.5 Pengaruh antar variabel

2.5.1 Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja

Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Karyawan dalam bekerja, karena tanpa adanya tanggung jawab dan juga kesadaran perusahaan akan sulit mencapai tujuan dari bagian perusahaan (**Reni Hindriari, 2018**). Didalam melakukan suatu kegiatan atau pekerjaan perusahaan harus mampu memajemen kegiatan karyawan berupa disiplin kerja yang baik sehingga karyawan memiliki peranan yang penting dalam suatu pencapaian yang ditetapkan oleh perusahaan, karena dengan disiplin kerja yang tepat dan baik akan menjadikan perusahaan yang maju dan berkembang.

2.5.2 Pengaruh Kualitas Kerja Terhadap Produktivitas Kerja

Penelitian yang dibuat oleh menurut Pendapat (**Widi Yuliani, 2018**) menyatakan bahwasanya kualitas kerja berpengaruh secara signifikan dan juga berdampak terhadap hasil produktivitas kerja, karena semakin berkualitas seorang karyawan maka hal ini dapat meningkatkan produktivitas dari perusahaan.

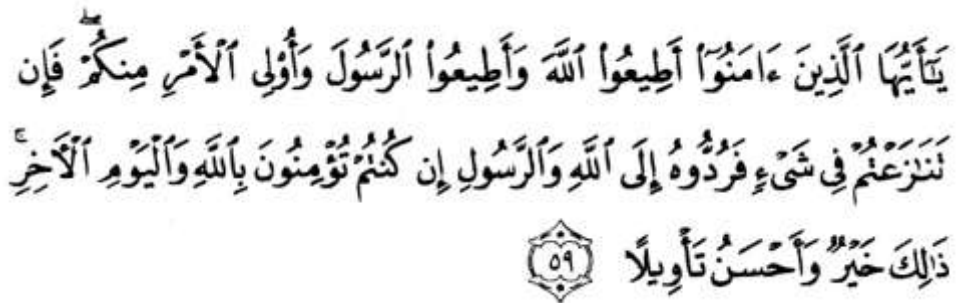
Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

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.

2.6 Pandangan Islam Terhadap Kualitas Kerja, Disiplin Kerja Dan Produktivitas Kerja

2.6.1 Pandangan Islam Terhadap Disiplin Kerja

Kedisiplinan sebagai kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku, kesadaran adalah sikap seseorang yang secara sukarela mentaati semua peraturan dan sadar akan tugas dan tanggung jawab, sedangkan kesediaan adalah suatu sikap, tingkah laku dan perbuatan seseorang yang sesuai peraturan organisasi, baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis. Maka dari itu bekerja dalam suatu organisasi hendaklah selalu taat akan perintah-perintah aturan yang telah ditetapkan oleh pimpinan maupun instansi atau organisasi sesuai dengan ajaran islam. Hal ini juga dijelaskan dalam hadist dan Al-qur'an surat An-Nisa ayat 59 yang berbunyi :



Artinya: Hai orang-orang yang beriman, taatilah Allah dan taatilah Rasul (Nya), dan ulil amri di antara kamu. Kemudian jika kamu berlainan pendapat tentang sesuatu, maka kembalikanlah ia kepada Allah (Al Quran) dan Rasul (sunnahnya), jika kamu benar-benar beriman kepada Allah dan hari kemudian. Yang demikian itu lebih utama (bagimu) dan lebih baik akibatnya.

Telah dijelaskan pada Al-Qur'an surah An-Nisa ayat 59 bahwa setelah Allah memerintahkan para pemimpnin dan orang yang memiliki jabatan untuk bersikap adil terhadap rakyatnya, kemudian Allah memrintahkan para rakyat

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

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

untuk taat kepada para pemimpin mereka, Dia berfirman : Taatillah Allah jalan hukum-hukumnya, dan Taatilah Rasulullah dalam setiap perintahnya, serta taatilah setiap orang yang mengatur urusan kaum muslimin. Jika kalian berselisih dengan pemimpinnya dalam suatu perkara maka kembalilah kepada Al-Qur'an dan As-Sunnah, Sebab ini merupakan asas dari keimanan serta mengandung kesudahan yang lebih baik bagi kalian didunia dan diakhirat

2.6.2 Pandangan Islam Terhadap Kualitas Kerja

Dalam Islam, kualitas seseorang dibuktikan dengan perilakunya yang sesuai dengan perintah Allah yang dicontohkan oleh Nabi Muhammad SAW seperti sabda Rasulullah yang berbunyi: “Aku diutus semata-mata untuk menyempurnakan kemuliaan akhlak.” (H.R Ahmad).

Jika dikaitkan dengan pekerjaan, dalam Islam, pekerjaan yang disukai oleh Allah SWT adalah pekerjaan yang berkualitas. Terdapat beberapa istilah dalam Al-Quran yang menggambarkan diperintahkannya pekerjaan yang berkualitas diantaranya adalah istilah “amal shalih” yang disebutkan sebanyak 77 kali; amal yang dilakukan secara “ihsan” yang disebutkan sebanyak lebih dari 20 kali; beramal secara “itqan” yang disebutkan 1 kali; dan “birr” disebutkan sebanyak 6 kali. Istilah-istilah tersebut diungkapkan dalam bahasa perintah, dan beberapa dalam bahasa anjuran (Mujiono, 2013, hal. 374).

Kualitas adalah proses yang secara konsekuen menapaki jalan yang lurus. Dalam dunia usaha, jalan yang lurus ialah seluruh komitmen yang dijabarkan dalam standard of procedure serta seluruh komitmen dirinya dengan perusahaan. Dengan adanya proses yang berkualitas dan individu organisasi yang berkualitas, maka akan menghasilkan hasil yang berkualitas pula. Islam memandang kualitas

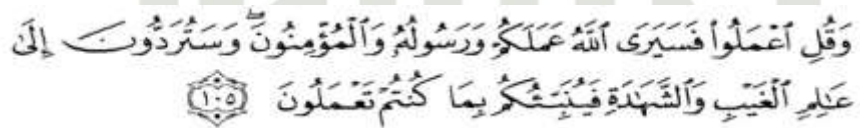
Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

lebih penting dibandingkan dengan kuantitas. Kualitas merupakan persyaratan yang harus dipenuhi bukan saja pada masalah yang besar, tapi juga masalah yang kecil.

2.6.3 Pandangan Islam Terhadap Produktivitas Kerja

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



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

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

Penelitian Terdahulu

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

No	Nama	Judul Penelitian	Perbedaan	Persamaan	Hasil Penelitian
1	Siti Lam'ah Nasution Jurnal Ecobisma, Vol 7 No.2 Hal 88-93 Tahun. 2020	Pengaruh Kualitas Kerja, Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Asam Jawa	a. Variabel X yaitu lingkungan kerja dan Variabel Y Kinerja karyawan b. Waktu dan lokasi penelitian	a. variable x yaitu kualitas kerja b. menggunakan metode kuantitatif	Menunjukkan bahwa Kualitas Kerja, dan Lingkungan Kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan PT. Asam Jawa
2	Dany Kurnia Putri Skripsi Fakultas Ekonomi dan Ilmu sosial UIN Suska Riau Tahun.2020	Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Pln (Persero) Unit Layanan Pelanggan Selatpanjang	a. variable X yaitu motivasi kerja dan Lingkungan kerja dan variable y kinerja b. menggunakan 3 variabel independen c. lokasi dan waktu penelitian	a. variabel x yaitu Disiplin kerja b. menggunakan metode kuantitatif	Hasil penelitian menunjukkan bahwa Disiplin kerja, Motivasi kerja dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Pada PT. PLN (Persero) Unit Layanan Pelanggan Selatpanjang
3	Sony Wahyudi Utama, Ade Nurma Jaya Putra, Beni Setiawan, Jurnal	Pengaruh Human Relation Dan Kualitas Kerja Terhadap	a. variabel x yaitu human relation dan y kinerja b. lokasi dan	a. Variable x yaitu kualitas kerja b. menggunakan metode	Hasil penelitian menunjukkan bahwa Human Relation dan Kualitas Kerja tidak

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.

No	Nama	Judul Penelitian	Perbedaan	Persamaan	Hasil Penelitian
	Administrasi Nusantara Mahasiswa (JAN Maha) Volume 2 No. 1 – 30 Januari Tahun.2020	Kinerja Polisi Di Polres Kerinci	waktu penelitian	kuantitatif	berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja polisi di Polres Kerinci
4	Jamal Faisal Badraig, Skripsi Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pancasakti Tegal Tahun.2019	Pengaruh Kualitas Kerja Dan Kedisiplinan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Operasional Di Sampurna Textiile Tegal	a. Lokasi dan waktu penelitian	a. Variable x dan y b. Meneliti produktivitas c. Menggunakan metode kuantitatif	Hasil penelitian menunjukkan bahwa Kualitas kerja Dan kedisiplinan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Operasional di Sempurna
5	Jesyca Stevanie, Skripsi Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya. Tahun 2018	Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Cv Dharma Utama Palembang	a. variable y yaitu kinerja b. lokasi dan waktu penelitian	a. variable x yaitu Disiplin kerja b. menggunakan metode kuantitatif	Hasil penelitian menunjukkan bahwa Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan CV Dharma Utama Palembang
9	Suryadi Ade, Henny Sjafitri, Lenny Hasan Jurnal Manajemen dan	Pengaruh Kualitas Kerja dan Efisiensi kerja terhadap Produktivitas Kerja	a. variabel X yaitu Efisiensi Kerja b. memakai 3 variabel independen	a. variabel x yaitu kualitas kerja b. menggunakan metode kuantitatif	Hasil penelitian menunjukkan kualitas kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja dan

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

No	Nama	Judul Penelitian	Perbedaan	Persamaan	Hasil Penelitian
	kewirausahaan, Vol 9, No.1 Januari 2018	Bintara TNI-AD di Makorem 032/Wirabraja	c. lokasi dan waktu penelitian		variabel efisiensi kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja Bintara TNI-AD di MAKOREM 032/Wirabraja Padang

Kerangka Pemikiran

Variabel Penelitian adalah suatu atribut atau sifat atau nilai dari orang, objek atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2019:68).

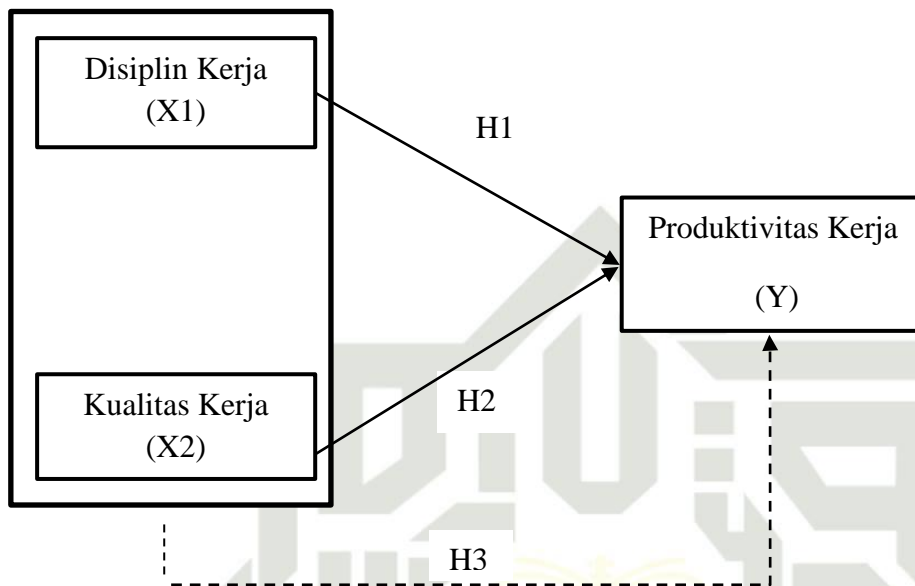
Adapun variabel dalam penelitian ini adalah :

1. Variabel bebas (*independent*), yaitu variabel yang menjadi sebab terjadinya perubahan atau pengaruh variabel terikat (*dependent*). Variabel bebas dalam penelitian ini adalah:
 - a. Disiplin Kerja (X1)
 - b. Kualitas Kerja (X2)
2. Variabel terikat (*dependent*), yaitu variabel yang dipengaruhi oleh variabel bebas (*independent*). Variabel terikat dalam penelitian ini adalah Produktivitas Kerja (Y1).

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

Dalam Penelitian ini adapun kerangka pemikirannya adalah :



Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran Penelitian Pengaruh Disiplin Kerja (X1) dan Kualitas Kerja (X2) Terhadap Produktivitas Kerja (Y) (kasmir 2016)

Keterangan:

- > Pengaruh Secara Parsial
- - - - -> Pengaruh Secara Simultan

2. Konsep Operasional Variabel

Adapun Tabel definisi Operasional dapat dilihat sebagai berikut

Tabel 2.2 Definisi Operasional Variabel Penelitian

Variable	konsep Variabel	Indikator	Skala
Produktivitas Kerja (Y)	produktivitas kerja adalah perbandingan antara output dengan input, dimana outputnya harus mempunyai nilai tambah dan teknik pengerjaannya yang lebih baik. Produktivitas secara umum dapat diartikan sebagai hubungan antara keluaran (barang-barang atau jasa) dengan masukan (tenaga kerja, bahan, uang). (Hasibuan,2018)	1. Kemampuan 2. Meningkatkan hasil yang dicapai 3. Semangat kerja 4. Pengembangan mutu 5. Semangat kerja 6. Efisiensi	Likert

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

Variable	konsep Variabel	Indikator	Skala
Disiplin Kerja (X1)	Disiplin kerja adalah kemampuan kerja seseorang untuk secara teratur, tekun secara terus-menerus dan bekerja sesuai dengan aturan-aturan yang berlaku dan tidak melanggar aturan-aturan yang sudah ditetapkan (Sinambela,2016)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Melaksanakan dan menyelesaikan tugas tepat waktu 2. Bekerja dengan kreatif dan inisiatif 3. Bekerja dengan jujur, penuh semangat dan tanggung jawab 4. Datang dan pulang tepat pada waktunya Bertingkah laku sopan, pegawai memiliki kesopan dan santunan dalam bekerja 	
Kualitas Kerja (X2)	Pengertian kualitas kerja yaitu berkaitan dengan seseorang memenuhi syarat yang dituntut oleh aktivitas yang dilaksanakannya dengan menyelesaikan pekerjaan dengan sebenar-benarnya` (Heidjrachman dan Husanan, 2017: 23)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Potensi Diri 2. Hasil Kerja Optimal 3. Proses kerja 4. Antusiasme 	Likert

2.10 Hipotesis Penelitian

Berdasarkan tinjauan pustaka dan penelitian terdahulu seperti yang diuraikan di atas, maka hipotesis yang dikembangkan pada penelitian ini adalah:

- H₁: Diduga Terdapat Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Lapangan PT. Bhumireksa Nusa Sehati Rotan Semelur Estate Divisi V Kabupaten Indragiri Hilir

- H₂: Diduga Terdapat Pengaruh Kualitas Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Lapangan PT. Bhumireksa Nusa Sejati Rotan Semelur Estate Divisi V Kabupaten Indragiri Hilir
- H₃: Diduga Terdapat Pengaruh Disiplin Kerja Dan Kualitas Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Lapangan Pada PT. Bhumireksa Nusa Sejati Rotan Semelur Estate Divisi V Kabupaten Indragiri Hilir



UIN SUSKA RIAU

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

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

Hak Cipta 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 III

METODOLOGI PENELITIAN

3.1 Lokasi Penelitian dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada PT.Bhumireksa Nusa Sejati (BNS), KM 18 Desa Rotan Semelur Divisi V, Kec. Pelangiran, Kab. Indragiri Hilir Penelitian dimulai sejak bulan November 2022 sampai selesai.

3.2 Jenis dan Sumber Data

Data yang dibutuhkan pada penelitian ini dikumpulkan dari sumber data primer dan sekunder dengan ketentuan sebagai berikut:

3.2.1 Data Primer

Menurut **Sugiyono (2017)** yang dimaksud data primer adalah sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data. Data primer dalam penelitian ini adalah data yang diperoleh dari jawaban responden terhadap kuisioner yang dibagikan kepada para Karyawan mengenai Kualitas Kerja, Disiplin Kerja, dan Produktivitas Kerja

3.2.2 Data Sekunder

Menurut **Sugiyono (2017)** adalah sumber yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data. Data sekunder adalah data yang sudah jadi atau data yang sudah ada sebagai hasil penelitian orang lain, namun perlu analisis kembali sebagai pelengkap terhadap data primer atau objek yang diteliti. Teknik Pengumpulan Dalam hal ini data sekundernya adalah data yang telah tersedia yang dimiliki oleh PT. Bhumireksa Nusa Sejati Rotan Semelur seperti data lokasi sejarah singkat perusahaan, visi dan misi, struktur organisasi dan pembagian tugas.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

3.3 Populasi dan Sampel

3.3.1 Populasi

(Sugiyono, 2019) Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Bagian Lapangan yang terdapat di PT. Bhumireksa Nusa Sejati Rotan Semelur Estate sebanyak 60 Karyawan pada tahun 2022.

3.3.2 Sampel

(Sugiyono, 2018) sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Dalam penelitian ini penulis menggunakan seluruh sampel karyawan lapangan yaitu 60 orang dengan metode sensus yang merupakan penelitian yang mengambil satu kelompok populasi sebagai sampel secara keseluruhan dan menggunakan kuesioner yang terstruktur sebagai alat pengumpulan data yang pokok untuk mendapatkan informasi yang spesifik (Usman & Akbar, 2008).

3.4 Teknik Pengumpulan data

Adapun teknik pengumpulan data yang dilakukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

3.4.1 Observasi

Menurut (Sugiyono, 2019) Observasi adalah teknik pengumpulan data yang berkenaan dengan perilaku manusia, proses kerja, gejala-gejala alam dan responden. Observasi dalam penelitian ini yaitu melakukan kunjungan

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

langsung dan mengamati fenomena-fenomena yang terjadi pada PT. Bhumireksa Nusa Sejati Rotan Semelur Estate Divisi V.

3.4.2 Kuesioner (Angket)

Menurut (Sugiyono, 2019) Kuesioner adalah teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya. Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang efisien bila peneliti tahu dengan pasti variabel yang akan diukur dan tahu apa yang bisa diharapkan dari responden.

Dalam penelitian ini peneliti membuat daftar pertanyaan atau pernyataan yang berkaitan dengan Kualitas Kerja, dan Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Kerja PT. Bhumireksa Nusa Sejati Rotan Semelur Estate. Kuesioner dalam penelitian ini menggunakan skala likert, di mana responden diminta untuk menjawab pertanyaan dengan jawaban yang telah ditentukan sebagai berikut:

1. Sangat Setuju (SS) diberi nilai 5
2. Setuju (S) diberi nilai 4
3. Netral (N) diberi nilai 3
4. Tidak Setuju (TS) diberi nilai 2
5. Sangat Tidak Setuju (STS) diberi nilai 1

3.5 Uji Kualitas Data

Kualitas data penelitian suatu hipotesis sangat tergantung pada kualitas data yang dipakai didalam penelitian tersebut. Adapun uji kualitas data yang digunakan dalam peneliian ini adalah Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

3.5.1 Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut **Ghozali (2011:45)**. Dalam pengujian yang dilakukan peneliti untuk menghasilkan kualitas data layak atau tidak layaknya suatu data yang diangkat, maka peneliti mengaitkan data dengan metode validitas yaitu melakukan korelasi antara butir pertanyaan dengan total skor atau variabel. Masing-masing butir pertanyaan dapat dilihat kevalidannya dari *corrected item-total correlation*. Kuesioner dapat dikatakan valid jika *corrected item-total correlation* memiliki nilai kritis $>$ dari 0,3. Dengan demikian maka item yang memiliki korelasi $>$ 0,3 dikategorikan valid, sedangkan item yang memiliki korelasi $<$ 0,3 dikategorikan tidak valid dan akan disisihkan dari analisis selanjutnya.

3.5.2 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah digunakan untuk mengukur derajat ketepatan, ketelitian atau akurasi yang ditunjukkan oleh instrumen pengukuran. Reliabilitas merupakan pengujian terhadap instrumen instrumen untuk dapat dipercaya atau tahan uji. Uji reliabilitas dari instrumen-instrumen yang digunakan dalam penelitian ini akan dihitung Cronbach Alpha masing-masing instrumen. Variabel tersebut akan dikatakan reliabel jika nilai Cronbach Alpanya memiliki nilai lebih besar 0.60. Sebaliknya, jika koefisien alpa

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.

instrumen lebih rendah dari 0.60 maka instrumen tersebut tidak reliabel untuk digunakan dalam penelitian.

3.6 Teknik Analisis Data

3.6.1 Analisis Statistik Deskriptif

Analisis statistic deskriptif ini digunakan untuk memberikan gambaran mengenai variabel-variabel penelitian yang berasal dari jawaban responden. Analisis ini memberikan gambaran suatu data yang dilihat dari nilai rata-rata (*mean*), standa deviasi, varian, maksimum, minimum, sun, range, kurtosis dan skewness (Keemencegan distribusi) (Ghozali, 2011)

3.7 Uji Asumsi Klasik

3.7.1 Uji Normalitas

Menurut (Ghozali, 2016) uji normalitas dilakukan untuk menguji apakah pada suatu model regresi, suatu variabel independen dan variabel dependen ataupun keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak normal. Model regresi yang baik adalah memiliki residu yang terdistribusi normal. Tes normalitas karena itu tidak dilakukan untuk setiap variabel, tetapi untuk nilai residual. Berdasarkan pengalaman empiris beberapa pakar statistik, data yang banyaknya lebih dari 30 angka ($n > 30$), maka sudah dapat diasumsikan berdistribusi normal. Biasa dikatakan sebagai sampel besar.

Uji normalitas dilakukan untuk melihat apakah data yang diperoleh dari sampel berdistribusi normal atau tidak. Pengujian ini menggunakan metode Kolmogorov Smirnov, dan kriteria pengujian $\alpha = 0.05$, maka:

- a) Jika $\alpha \text{ sig} \geq \alpha$ berarti data sampel berdistribusi normal
- b) Jika $\alpha \text{ sig} \leq \alpha$ berarti data sampel berdistribusi tidak normal

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

3.7.2 Uji Multikolinieritas

Menurut (Ghozali, 2016) pada pengujian multikolinieritas bertujuan untuk mengetahui apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independent atau variable bebas. Efek dari multikolinieritas ini adalah menyebabkan tingginya variabel pada sampel. Untuk mengetahui apakah pada data penelitian mengandung multikolinieritas atau tidak, dapat didasarkan pada asumsi berikut:

1. Apabila nilai $VIF > 10$ dan nilai $Tolerance < 0.1$, maka data dapat dikatakan mengandung multikolinieritas
2. Apabila nilai $VIF < 10$ dan nilai $Tolerance > 0.1$, maka data dapat dikatakan tidak mengandung multikolinieritas

3.7.3 Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas ini dilakukan untuk dapat menguji apakah model regresi memiliki keragaman error yang sama atau tidak (Ghozali, 2016). Asumsi keragaman error yang sama ini disebut dengan homoskedastisitas, sedangkan heteroskedastisitas yaitu terjadi jika keragaman nilai errornya tidak konstan atau berbeda. Untuk mengetahui apakah pada data mengandung heteroskedastisitas atau tidak, dapat didasarkan pada asumsi berikut:

1. Apabila dari hasil uji gletser ditemukan bahwa nilai signifikansi dari variabel independen terhadap nilai absolut residual $<$ taraf signifikan yang ditentukan (0,05), maka data dapat dikatakan mengandung heteroskedastisitas .

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan 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. Apabila dari hasil uji gletser ditemukan bahwa nilai signifikansi dari variabel independen terhadap nilai absolut residual $>$ taraf signifikan yang ditentukan (0,05), maka data yang digunakan dalam penelitian dapat dikatakan tidak mengandung heteroskedasititas .

Nilainya $<$ 0,05 maka bersifat linear, sehingga dapat disimpulkan memnuhi syarat Linearitas.

3.7.4 Uji Autokorelasi

Menurut **Ghozali (2018:111)** uji autokorelasi bertujuan untuk menguji dalam satu model regresi linier ada korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode t dengan kesalahan pada periode $t-1$ (sebelumnya). Model regresi yang baik adalah regresi yang bebas dari autokorelasi. Dalam penelitian ini, uji autokorelasi dilakukan uji Durbin-Watson (D-W) untuk mendeteksi ada atau tidaknya korelasi. Secara umum, pengambilan keputusan dapat dilakukan dengan acuan sebagai berikut:

- a. Jika angka D-W di bawah -2, berarti autokorelasi positif
- b. Jika angka D-W di atas +2, berarti autokorelasi negative
- c. Jika angka D-W di antara -2 sampai +2, maka tidak ada autokorelasi

3. Analisis Data

3.8.1 Uji Regresi Linear Berganda

Regresi linear berganda merupakan model regresi yang melibatkan lebih dari satu variabel independen. Analisis regresi linear berganda dilakukan untuk mengetahui arah dan seberapa besar pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen (**Ghozali, 2018**). Analisis regresi

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

linier berganda dimaksud untuk menganalisis pengaruh dari variabel Disiplin Kerja (X2), Kualitas Kerja (X1), terhadap Produktivitas Kerja (Y). Formula untuk regresi linear berganda adalah sebagai berikut:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \epsilon$$

Keterangan:

Y :Produktivitas Kerja

α : Konstanta

X1 :Disiplin Kerja

X2 :Kualitas Kerja

B1 : Koefisien Regresi untuk Variabel Disiplin Kerja

B2 : Koefisien Regresi untuk Variabel Kualitas Kerja

ϵ : Error

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.

Uji Hipotesis

3.9.1 Uji T

Setelah melakukan uji koefisien regresi secara keseluruhan, maka langkah selanjutnya adalah menghitung koefisien regresi secara individu, dengan menggunakan suatu uji yang dikenal dengan sebutan Uji T. Pada penelitian ini uji T dilakukan untuk mengetahui signifikansi pengaruh variabel Disiplin Kerja (X1), Kualitas Kerja (X2), dan Produktivitas Kerja (Y). Adapun kriteria pengambilan keputusan yang digunakan dalam pengujian ini adalah sebagai berikut:

- Apabila $t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$ atau $\text{sig} < \alpha$ maka:

H_0 ditolak, H_a diterima. Artinya, terdapat pengaruh secara parsial antara Disiplin Kerja, Kualitas Kerja, terhadap Produktivitas Kerja

- H_0 diterima, H_a ditolak. Artinya, tidak terdapat pengaruh secara parsial antara Disiplin Kerja, Kualitas Kerja, terhadap Produktivitas Kerja

3.9.2 Uji F

Menurut **Suliyanto (2011)** Uji simultan digunakan untuk menguji pengaruh secara simultan variabel bebas terhadap variabel tergangungnya. Jika variabel bebas memiliki pengaruh secara simultan terhadap variabel tergantung maka model persamaan regresi masuk kriteria cocok. Jika tidak terdapat pengaruh secara simultan maka masuk dalam kategori tidak cocok. Analisa uji F dilakukan dengan membandingkan F hitung dan F

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.

tabel. Sebelum membandingkan nilai F, harus ditentukan tingkat kepercayaan $(1 - \alpha)$ dan derajat kebebasan (*degree of freedom*) $- n - (k+1)$ agar dapat ditentukan nilai kritisnya.

Adapun nilai α yang digunakan dalam penelitian ini adalah 0,05. Dimana kriteria pengambilan keputusan yang digunakan adalah sebagai berikut:

- Jika F hitung $>$ F tabel, atau sig $<$ 0,05 maka terdapat pengaruh X secara simultan terhadap variabel Y.
- Jika F hitung $<$ F tabel, atau sig $>$ 0,05 maka tidak terdapat pengaruh X secara simultan terhadap variabel Y.

3.9.3 Koefisien Determinasi (R^2)

Menurut **Suliyanto (2011)** Koefisien determinasi merupakan besarnya kontribusi variabel bebas terhadap variabel tergangungnya. Semakin tinggi koefisien determinasi maka semakin tinggi variabel bebas dalam menjelaskan variasi perubahan pada variabel tergangungnya. Koefisien determinasi ini digunakan untuk mengetahui persentase variabel independen secara bersama-sama dapat menjelaskan variabel dependen.

Koefisien determinasi menunjukkan sejauh mana kontribusi variable bebas dalam model regresi mampu menjelaskan variasi dari variable terikatnya. Koefisien determinasi dapat dilihat melalui nilai R-Square (R^2) pada table model summary (**Ghozali: 2016**)

Menurut **Ghozali (2013:95)** koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk mengetahui persentase variabel independent secara bersama-sama

dapat menjelaskan variabel dependent. Nilai koefisien determinasi adalah diantara 0 dan 1. Jika koefisien determinasi (R^2) = 1, artinya variabel independent memberikan informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variabel-variabel dependent. Jika koefisien determinasi (R^2) = 0, artinya variabel independent tidak mampu menjelaskan pengaruh variabel-variabel yang diteliti

Untuk menentukan keeratan dari hubungan atau korelasi antar variabel, dapat di lihat pada ketentuan di bawah ini:

- $0 < R \leq 0,10$, Korelasi sangat rendah/lemah sekali
- $0,20 < R \leq 0,40$, Korelasi rendah/lemah tapi pasti
- $0,40 < R \leq 0,70$, Korelasi yang cukup berarti
- $0,70 < R \leq 0,90$, Korelasi yang tinggi, kuat
- $0,90 < R \leq 1,00$, Korelasi sangat tinggi, kuat sekali
- $R = 1$, Korelasi Sempurna

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

BAB IV

GAMBARAN UMUM LOKASI PENELITIAN

4.1 Gambaran Umum Perusahaan

PT. Bhumireksa Nusa Sejati (BNS) Rotan Semelur Estate (RSE) adalah perkebunan yang bergerak dalam usaha budi daya kelapa sawit. Untuk di Indonesia perusahaan ini dibawa group Minamas Plantation yang beralamat di Gedung Central Plaza Lt.4-5 Jl. Jendral sudirman Kav.47 Jakarta (a member of Sime Darby group Malaysia). Pt. Bhumireksa Nusa Sejati, Beroperasi sejak tahun 1990. Adapun sertifikasi dan perizinan adalah sebagai berikut :

- a) Izin Hak Guna Usaha (HGU) Nomor : 70/HGU/BPN/95
- b) Pendaftaran Usaha Perkebunan (SPUP) Nomor :
HK.350/E.4.435/06.89
- c) Izin Usaha Perkebunan (IUP) Nomor : HK 350/184/Bun.5/III/2001

Historis pendirian perusahaan adalah sebagai berikut :

1. PT. Bhumireksa Nusa Sejati disingkat PT. BNS berdiri tahun 1990 sebelumnya merupakan anak perusahaan dari PT. STI (Sambu Group) dimana pendirinya Mr.T. Jauhana .
2. Pada tahun 1997 diambil alih oleh Group Salim Plantation dengan 2 (dua) kebun yaitu Teluk Bakau Estate (TBE) dan Rotan Semelur Estate (RSE)
3. Tahun 2000 dimekarkan menjadi 3 (tiga) kebun yaitu Teluk Bakau Estate (TBE), Rotan Semelur Estate (RSE), dan Mandah Estate (MDE)

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.

4. Pada tahun 2002 diambil alih oleh kumpulan Guthrie Berhad, Malaysia tetap dengan 3 (tiga) kebun pemekaran.
5. Pada tahun 2003 masuk kedalam Group Minamas Plantation (A Member Of Guthrie Berhad- Malaysia) dan dimekarkan menjadi 5 (lima) kebun yaitu Teluk Bakau Estate (TBE), Rotan Semelur Estate (RSE), Mandah Estate (MDE), Nusa Perkasa Estate (NPE) dan Nusa Lestari Estate (NLE)
6. Pada tahun 2008 sampai dengan sekarang bergabung dengan Group Sime Darby. Sime Darby Bukannya hanya bergerak di bidang perkebunan (Plantation) tetapi Sime Darby juga bergerak di bidang Industrial, Motors, Property dan Logistik.

Dalam hal ini penulis melakukan penelitian di Rotan Semelur Estate (RSE) yang terletak di Kecamatan Pelangiran Kabupaten Indragiri Hilir, Provinsi Riau. Dengan luas kebun Ha yang dibagi menjadi 5 divisi.

1) Letak Geografis

Lokasi Rotan Semelur Estate terletak di Kecamatan Pelangiran Kabupaten Indragiri Hilir, Provinsi Riau, yang mana memiliki batas-batas wilayah yaitu:

- Sebelah Timur : Simbar
- Sebelah Barat : Mandah Factory (MDF) & Mandah Estate (MDE)
- Sebelah Utara : Nusa Perkasa Estate (NPE)
- Sebelah Selatan : Jaraw, Bente, Beringin, Parit Baru Bendara Bagong, Bikuan, Parit Baru Simpang

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan 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) Emplasment

Emplasment Rotan Semelur Estate, PT. Bhumireksa Nusa Sejati terdiri dari: Kantor Besar, Gudang, perumahan Staf, perumahan karyawan SKU (sarikat bukan staff)

3) Keadaan Tanaman

Perkebunan di Rotan Semelur Estate mempunyai tanaman kelapa sawit dengan varietas *Marihat*, *Socfind*, dan *Gatri*. Untuk jenisnya tenera hasil dari persilangan *Dura* dan *Pisifera*. Tahun tanam 1995, 1996, 1997, 2000, 2005, dan 2007.. Standar populasi per hektar adalah 142 pohon/ha. Jumlah populasi tanaman kelapa sawit tiap hektar dapat berbeda-beda karena terdapat faktor-faktor antara lain kondisi areal pertanaman yang merupakan lahan gambut yang memiliki daya dukung rendah, serangan hama dan penyakit cukup tinggi

4) Kapasitas Pabrik

PT. Bhumireksa Nusa Sejati memiliki pabrik minyak kelapa sawit (PMKS) sebanyak 2, diantaranya Mandah Factory (MDF) dan Teluk Bakau Factory (TBF) yang terletak di MDE dan TBE. Kemampuan pabrik MDF dalam mengolah TBS adalah 45 ton/ jam dan TBF 60 ton / jam. PMKS yang dimiliki hanya mengolah CPO saja, sedangkan kernel tidak diolah dan hanya dijual dalam bentuk kernel

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

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

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

4.2 Visi Dan Misi PT. Bhumireksa Nusa Sejati

a) Visi

1. Menjadi Prusahaan Perkebunan Terkemuka yang Terintegrasi secara Global
2. Terbaik dalam Kategori Produsen Produk Kelapa Sawit yang Ramah Lingkungan

b) Misi

1. Memaksimalkan Produksi Tanaman
2. Mengoptimalkan Efisiensi Operasional
3. Kualitas Kerja dan Kualitas Produk yang Berkesinambungan
4. Produksi dengan Biaya Rendah
5. Sumber Daya Manusia yang Cakap dan Berdaya Saing

4.3 Struktur Organisasi

Struktur organisasi yang ada di PT. Bhumireksa Nusasejati Rotan Semelur Estate dapat dilihat pada gambar berikut :

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

- 1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mengizinkan orang lain melakukan penjiplakan atau pengutipan dengan cara dan bentuk yang diijinkan oleh Undang-Undang No. 17 Tahun 2001 tentang Penghapusan Hak Cipta.
- 2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini di luar media yang digunakan.

Struktur Organisasi

STRUKTUR ORGANISASI PT. BHUMIREKSA NUSASEJATI
ROTAN SEMELUR ESTATE



Gambar 41 : Struktur Organisasi PT. Bhumireksa Nusa Sejati Rotan Semelur Estate 2022
Sumber : PT. Bhumireksa Nusa Sejati Estate Rotan Semelur Estate 2022

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

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

Struktur Organisasi di PT. Bhumireksa Nusa Sejati terdiri dari :

1. Penasehat/Pelindung/GM : Ahmad Sahfegi Bin Mohd. Salleh
2. Manager : Chairul Pane
3. Sekretaris/Ahli K3 : 1. Linggar Eko S
2. Winda Dezi Putri
4. Dokter Hiperkes : Dr. Zainal Abidin Harahap
5. Perwakilan Prusahaan/Assisten
 - a) Henry PH Simatupang : Assisten Div I
 - b) Denah Adiatama : Assisten Div II
 - c) M. Reza Ruliandi : Assisten Div III
 - d) M. Fadhillah Dwi Nanda M : Assisten Div IV
 - e) Frendinta Dioni Ginting : Assisten Div V
 - f) Winda Dezi Putri : Kassie/KTU
6. Tenaga Medis
 - a) Nurkumala Wulandari : Ka. Klinik RSE
 - b) Puput Lestari : Perawat Unit Cabang RSE (Seroja)
7. Perwakilan Karyawan
 - a) Faisal Effendi : Personalia
 - b) Ahyar : Ka. Satpam
 - c) Dadang T.S : Ka. Mekanik
 - d) Bambang : Mandor I Div I
 - e) Ahmad Faisal : Mandor I Div II
 - f) M.Nurkholiq : Mandor I Div III
 - g) M. Abu Thalib : Mandor I Div IV
 - h) Rusman Butarbutar : Mandor I Div V

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

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

4.1 Uraian Tugas Unit Kerja PT. Bhumireksa Nusa Sejati

Berdasarkan Peraturan Manager dalam menjalankan tugas pokok PT. Bhumireksa Nusa Sejati dipimpin oleh 1 (satu) orang Manager dan didukung oleh 5 (Lima) orang Assisten, 5 (Lima) orang Kantor, 2 (Dua) orang di Gudang, 5 (Lima) orang Mandor, 1 (satu) orang Krani Divisi, dan 1 (satu) orang Office Girl, serta karyawan biasa keseluruhan. Dalam melaksanakan tugasnya, Manager dibantu oleh :

1. Assisten

Assisten mempunyai tugas memantu Manager dalam melaksanakan tugas Operasional Kebun, Uraian tugas sebagaimana di sebutkan adalah sebagai berikut:

- a) Membantu Manager untuk semua kegiatan Operasional Kebun
- b) Di Beri Amanah untuk satu orang Assisten memegang satu Divisi
- c) Mengkoordinasi dan Mengawasi Manajemen Operasional antar Divisi
- d) Setiap pagi diwajibkan setiap Assisten memberikan Arahan (Briefing) kepada Karyawan (Per Divisi) Agar tidak terjadi kesalahan dalam bekerja
- e) Membuat Laporan Bulanan Assisten (LBA) sebagai laporan ke Manager

2. Kassie/KTU

Kassie dan Assisten mempunyai tugas yang sama yaitu membantu Manager dalam melaksanakan tugas Operasional Kebun tetapi Kassie

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.

bertugas tidak di lapangan Melainkan di Kantor, Uraian tugas Kassie adalah sebagai berikut:

- a) Sebagai Kepala Administrasi
- b) Menyelesaikan semua urusan Administrasi Operasional Kebun
- c) Mengkoordinasi dan Mengawasi Karyawan yang berada di Kantor

3. Tenaga Medis

Tenaga Medis mempunyai tugas membantu Karyawan jika ada masalah Kesehatan Uraian tugas sebagaimana di sebutkan adalah sebagai berikut:

- a) Melayani, Memeriksa, Merawat jika ada Karayawan yang sakit maupu Karyawan yang kecelakaan pada saat bekerja
- b) Melayani dan Merawat Istri-Istri Karywan yang sedang hamil
- c) Membantu Istri Karyawan yang melahirkan
- d) Menjalanka kegiatan Imunisasi setiap bulannya bagi anak Balita dan Ibu Hamil
- e) Menemani Pasien Rujukan (Jika ada pasien Rujukan ke luar kota maupun di luar kebun)
- f) Membuat Laporan bulanan untuk di laporkan ke Manager sebagai bukti bahwa melakukan tugas setiap bulannya

4. Agronomy

Agronomy mempunyai tugas membuat Budget Prusahaan setiap tahunnya, uraian tugas Agronomy adalah :

- a) Merangkap seluruh tanaman dan produksi baik tabaman yang belum menghasilkan (TBM) maupun tanaman yang menghasilkan (TM)

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) Melaporkan seluruh Replanting (Penumbangan) baik masalah penanaman maupun pemeliharaan Kebun
- c) Membuat Budget setiap untuk setiap tahun (dari awal juni)
- d) Merevisi kembali Budget yang telah di buat apabila ada yang tidak sesuai

5. Personalia (SDM)

Tugas dari Personalia / Sumber Daya Manusia adalah semua yang menyangkut tentang Karyawan, uraian tugas dari Personalia / SDM adalah:

- a) Melayani seluruh karyawan jika mereka membutuhkan data-data tertentu
- b) Merekap semua data karyawan keluar masuk perusahaan baik karyawan yang meninggal, berhenti, pensiun, dll
- c) Melayani jika ada yang ingin melamar bekerja dan menginterview

6. Pembukuan

Tugas dari Pembukuan adalah semua yang menyangkut tentang Administrasi, dan melakukan seluruh administrasi yang dilakukan oleh operasional kebun

7. Pembelian

Pembelian mempunyai tugas membeli seluruh keperluan yang di perlukan untuk kegiatan Operasional Kebun, uraian tugas Pembelian adalah:

- a) Membuat Purchase Order (permintaan pembelian)

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan 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) Membeli barang dan Mengecek lalu mengambil apabila sudah melakukan permintaan
- c) Membuat ringkasan perbandingan harga (RPH)
- d) Melayani dan mengawasi jika karyawan memerlukan barang atau alat-alat untuk Operasional Kebun

8. Cashier

Tugas dari Cashier (Kasir) adalah semua yang menyangkut tentang Keuangan, uraian tugas dari Cashier adalah

9. Mandor I (Satu)

Tugas utama dari Mandor satu adalah:

- a) Memberikan arahan dan masukan setiap paginya sebelum karyawan melakukan kegitana rutinitas (Breefing)
- b) Mengevaluasi semua pekerjaan di lapangan
- c) Memastikan semua hasil produksi sampai ke pabrik dengan

10. Krani Divisi

Tugas utama dari Krani divisi adalah:

- a) Membuat bon permintaan barang
- b) Membuat dan Mengimput apsen karyawan setiap hari
- c) Membuat dan Mengimput Kartu kerja kendaraan (Running Evit Log)
- d) Membuat premi karyawan di akhir bulan
- e) Membagi gaji (Kompensasi) karyawan setiap gajian atau per tanggal 5/6 setiap bulan.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

11. Satpam (Security)

Tugas keseluruhan dari satpam adalah menjaga seluruh keamanan dan Ketertiban serta ketentraman Lingkungan Kebun terutama di Lingkungan pemukiman Karyawan, Uraian tugas Satpam (Security) adalah :

- a) Menjaga Keamanan dan ketertiban serta Ketentraman Kebun dan Pemukiman Karyawan
- b) Meronda setiap malamnya (Bagi yang piket)
- c) Memperhatikan Tamu yang datang atau siapa saja yang keluar masuk kebun
- d) Menyelesaikan masalah apabila terdapat masalah yang tidak diinginkan (misalnya, Maling, dsb)

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 dilakukan mengenai Pengaruh Disiplin Kerja dan Kualitas Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Lapangan Pada PT. Bhumireksa Nusa Sejati Rotan Semelur Estate Divisi V Kabupaten Indragiri Hilir maka kesimpulan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Disiplin Kerja secara parsial berpengaruh signifikan dan positif terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Lapangan Pada PT. Bhumireksa Nusa Sejati Rotan Semelur Estate Divisi V Kabupaten Indragiri Hilir.
2. Kualitas Kerja secara parsial berpengaruh signifikan dan positif terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Lapangan Pada PT. Bhumireksa Nusa Sejati Rotan Semelur Estate Divisi V Kabupaten Indragiri Hilir.
3. Disiplin Kerja dan Kualitas Kerja secara simultan berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Lapangan Pada PT. Bhumireksa Nusa Sejati Rotan Semelur Estate Divisi V Kabupaten Indragiri Hilir.

6.2 Saran

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

1. Berdasarkan hasil penelitian ini, dapat dilihat bahwa disiplin kerja sangat mempengaruhi produktivitas karyawan. Maka perusahaan harus dapat

meningkatkan pengawasan terhadap kedisiplinan karyawan, dengan cara memberikan sanksi terhadap karyawan tanpa membeda-bedakan karyawan, lebih memperhatikan kehadiran karyawan (Absensi) agar karyawan lebih disiplin dan dapat meningkatkan produktivitas perusahaan.

2. Kualitas kerja memiliki peran dalam meningkatkan produktivitas karyawan, oleh karena itu hendaknya perusahaan memberikan peningkatan kualitas kerja dengan cara memberikan pelatihan terhadap karyawan lapangan seperti chemist dan pemupukan dalam melakukan pekerjaannya agar memberikan hasil yang maksimal untuk perusahaan.
3. Dalam penelitian ini penulis hanya meneliti tentang disiplin kerja dan kualitas kerja terhadap produktivitas karyawan, secara teoritis masih banyak faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas karyawan. Sehingga perlu diadakan penelitian lebih lanjut terhadap faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas karyawan yang tidak diteliti penulis.

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.

DAFTAR PUSTAKA

- Handi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Riau: Zanafa Publishing.
- Ekbar, P.S., & Usman. 2008. *Pengantar Statistika*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Al-Qur'anul Karim. *Al-Qur'an dan terjemahannya*. Semarang: PT Karya Toha Putra
- Butar-butar, Peby Phillip, Nurdin, "Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Sumber Alfaria Trijaya , Tbk Area Cileungsi" *Jurnal Ekonomi dan industri* Volume 23, No.2, Mei-Agustus 2022
- Gibson, R. F. (2016). *Principles of composite material mechanics*. CRC press.
- Ghozali, I. (2013) *Aplikasi Analisis Multivariete Dengan Program IBM SPSS 23*. Edisi 8. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- _____. (2016) *Aplikasi Analisis Multivariete Dengan Program IBM SPSS 23*. Edisi 8. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- _____. 2018. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro: Semarang
- Hasibuan, M. S. P., (2012) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta : PT. Bumi Aksara.
- _____. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Ketujuh Belas. Jakarta: PT. Bumi Aksara
- _____. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Ketujuh Belas. Jakarta: PT. Bumi Aksara
- Handoko, T. Hani. 2015. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta : BPF
- Heidjrachman dan Saud Husnan, 2017. *Manajemen Personalia*" Edisi Keempat BPF UGM, Jogjakarta
- Humairoh, H., & Budi, A. (2019). Integrasi Intellectual Capital Dan Knowledge Management Serta Dampaknya Terhadap Peningkatan Kinerja Penjualan Ukm Kota Tangerang. *Dynamic Management Journal*, 3(2).
- Imam Ghozali, 2011. *Ekonometrika: Teori, Konsep dan Aplikasi dengan SPSS 17*, Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro

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.

- Hasanudin, Mukhamad. Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia (SDM) Pengelola koperasi terhadap kinerja koperasi pondok pesantren di kabupaten Demak. IAIN Walisongo, Semarang. 2011.
- Kasmir. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Depok: PT. Rajagrafindo Persada
- Komaruddin, (2013), *Ensiklopedia Manajemen*, Edisi ke-5, Bumi Aksara, Jakarta
- Mangkunegara, AA. 2011, *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung: Refieka Anditema
- Marcana, 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik*, Jakarta, Indonesia : Ghalia
- Matutina, D. C. (2001). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Gramedia Widia Sarana Indonesia.
- Nasution, Siti Lam'ah. "Pengaruh Kualitas Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Asam Jawa" *Jurnal Ecobisma*, Vol.7 No,2 Tahun 2020
- Pahlan, M. "Pengaruh Kualitas Kerja, Pengawasan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Puskesmas Bandar Jaya Lahat" *Jurnal ekonomika*, Vol,15 No. 1 April 2022- ISSN 2085-0352
- Prasetyo, R.E. dan S. Raharja. 2013. Analisis Pengaruh Kualitas Auditor dan Komite Audit Terhadap Cost of Debt Dengan Usia Perusahaan Sebagai Variabel Pemoderasi (Studi Pada Perusahaan yang Melakukan IPO di BEI Tahun 2008-2012). *Diponegoro Journal of Accounting* 2 (3): 1-12.
- Ryvai, Veithzal, 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk perusahaan: dari teori kepraktik*, Edisi Ketiga, Depok: Penerbit PT. Raja Grafindo Persada
- Satori, C. P., Henderson, M. M., Krautkramer, E. A., Kostal, V., Distefano, M. M., & Arriaga, E. A. (2013). Bioanalysis of eukaryotic organelles. *Chemical reviews*, 113(4), 2733-2811.
- Sagian, H. (2011). Pedoman kerja berbasis struktur organisasi. *Jurnal Wira Ekonomi Mikroskil*, 1(2), 111-118.
- Si manjuntak, P.J. 2015. *Manajemen Evaluasi Kinerja*. Edisi Ketiga. Cetakan Keempat. Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia. Jakarta.
- Snambela, Lijan Poltak. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara
- Sudarmayanti. 2007. *Manajemen Personalialia*. Jakarta: Giulia Indonesia



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

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

Sugiyono, 2015. *Statistik Untuk Penelitian*, Bandung : Alfabeta, hlm.115

_____, (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung : Alfabeta.

_____, 2017. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*, Bandung: Alfabeta,

_____, (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung : Alfabeta.

Snyoto. 2015. "Strategi Pemasaran". Edisi Pertama. Yogyakarta. CAPS.

Satrisno. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana

Satrisno, Sunarsi, Denok. 2019. *The Effect of Work Motivation and Discipline on Employee Productivity at PT. Anugerah Agung in Jakarta*. *Jurnal Ad'ministrare*

_____, Edy. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Cetakan ke tujuh)*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.

Suryadi Ade, Henny Sjafitri, Lenny Hasan *Jurnal Manajemen dan kewirausahaan*, Vol 9, No.1 Januari 2018

Widodo, Suparno Eko. 2015, *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*, Sulawesi Selatan: Pustaka Pelajar

Wibowo, 2016. *Manajemen Kinerja*, Edisi Kelima, Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada


Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

KUESIONER PENELITIAN
PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN KUALITAS KERJA TERHADAP
PRODKTIVITAS KERJA KARYAWAN BAGIAN LAPANGAN
PADA PT.BHUMIREKSA NUSA SEJATI ROTAN
SEMELUR ESTATE DIVISI V KABUPATEN
INDRAGIRI HILIR

Assalamualaikum Warahmatullahi Wabarakatuh.

Kepada Yth

Bapak / Ibu

Di PT. Bhumireksa Nusa Sejati Rotan Semelur Estate

Saya Lili Permata Ananda Mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial, Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau yang sedang melakukan penelitian skripsi sebagai persyaratan kelulusan mencapai gelar Sarjana Ekonomi (S.E) dengan judul **“Pengaruh Disiplin Kerja dan Kualitas Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Lapangan Pada PT. Bhumireksa Nusa Sejati Rotan Semelur Estate”**. Maka saya mohon dengan hormat kepada bapak/ibu menjawab beberapa pertanyaan dan kuesioner yang telah disediakan. Jawaban bapak/ibu diharapkan objektif artinya diisi apa adanya, adapaun tujuan kuesioner ini adalah sebagai data penelitian skripsi. Data dan identitas bapak/ibu di jaga kerahasiannya. Atas kesediaan, bantuan dan kerja sama.

Kuesioner penelitian ini tidak ada berpengaruh terhadap pekerjaan Bapak/Ibu sebagai Karyawan. Identitas dan jawaban akan dijamin kerahasiannya, sehingga diharapkan Bapak/Ibu dapat mengisi dengan baik dan sebenarnya. Atas kesediaan, bantuan dan kerjasama Bapak/Ibu saya ucapkan terimakasih.

Wassalamualaikum Warahmatullahi Wabarakatuh.

Hormat Saya

Lili Permata Ananda
NIM. 11970123683

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

PETUNJUK PENGISIAN KUESIONER

1. Isi identitas anda pada lembar yang tersedia.
2. Pilih dan *ceklis* (✓) salah satu dari beberapa alternatif jawaban yang dianggap benar dan sesuai apa yang Bapak/Ibu ketahui.
3. Keterangan.

- | | |
|------------------------------|-----|
| a. SS : Sangat Setuju | (5) |
| b. S : Setuju | (4) |
| c. N : Netral | (3) |
| d. TS : Tidak Setuju | (2) |
| e. STS : Sangat Tidak Setuju | (1) |

I. Identitas Responden

1. Nama/Inisial :
2. Jenis Kelamin :
 - Laki-laki
 - Perempuan
3. Umur :
 - 21-30 Tahun 31-40 Tahun 41-50 Tahun Diatas 50 Tahun
4. Pendidikan :
 - SD SMP SMA/Sederajat D3 S1 S2 Lainnya
5. Lama Bekerja :
 - < 5 Tahun 5-10 Tahun 10-15 Tahun >15 Tahun

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.

DAFTAR PERTANYAAN

Berilah tanda *ceklis* (✓) sesuai dengan pernyataan bapak/ibu

Variabel Produktivitas Kerja (Y)

No	Pertanyaan	SS (5)	S (4)	N (3)	TS (2)	STS (1)
1	Saya bekerja untuk meningkatkan pencapaian tujuan perusahaan					
2	Kualitas pekerjaan yang diinginkan perusahaan sudah Saya berikan sesuai dengan harapan perusahaan.					
3	Saya selalu memiliki semangat kerja yang tinggi sehingga saya dapat menyelesaikan tugas dengan baik					
4	Saya mampu melaksanakan tugas dengan baik sesuai dengan jangka waktu yang diberikan.					
5	Saya berusaha untuk mengembangkan diri dalam bekerja untuk meningkatkan produktivitas					

Variabel Bebas Disiplin Kerja (X1)

No	Pertanyaan	SS (5)	S (4)	N (3)	TS (2)	STS (1)
1	Saya Dapat Menyelesaikan tugas sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan perusahaan					
2	Sanksi atau hukuman yang ditetapkan perusahaan membuat Saya lebih disiplin dalam bekerja.					
3	Saya dalam bekerja pergi dan pulang sesuai dengan waktu yang ditetapkan					

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

4	Saya Berkerja dengan jujur dan penuh semangat serta memiliki tanggung jawab terhadap pekerjaan					
5	Saya selalu mengguakan waktu sebaik mungkin agar pekerjaan saya selesai tepat waktu					

Variabel Bebas Kualitas Kerja (X2)

No	Pertanyaan	SS (5)	S (4)	N (3)	TS (2)	STS (1)
1	Saya dapat bekerja dengan baik sesuai dengan program kerja yang telah ditetapkan oleh perusahaan					
2	kemampuan yang saya miliki memberikan hasil baik terhadap perusahaan					
3	saya dapat menyelesaikan pekerjaan dengan efektif dan efisien					
4	Saya bertanggung jawab terhadap pekerjaan yang diberikan perusahaan					
5	Saya berusaha untuk mengembangkan diri dalam bekerja untuk meningkatkan produktivitas					

Lampiran II: Rekapitulasi Kuesioner Penelitian

Disiplin Kerja (X1)

No Responden	Disiplin Kerja (X1)					Total
	P1	P2	P3	P4	P5	
1	4	3	4	4	4	19
2	3	3	3	3	3	15
3	5	5	5	5	5	25
4	4	4	4	4	4	20
5	5	5	5	5	5	25
6	5	2	2	4	2	15
7	3	3	3	2	2	13
8	2	2	2	4	3	13
9	4	4	5	4	4	21
10	4	4	4	3	3	18
11	4	3	3	3	3	16
12	4	4	4	4	4	20
13	5	2	3	4	4	18
14	4	4	3	3	3	17
15	5	5	5	5	5	25
16	5	5	5	5	5	25
17	5	4	4	5	4	22
18	4	5	4	3	3	19
19	4	4	4	4	4	20
20	5	4	4	5	4	22
21	3	4	4	4	4	19
22	3	5	5	2	4	19
23	4	5	5	5	4	23
24	4	3	4	3	3	17
25	4	5	5	5	4	23
26	4	3	3	4	4	18
27	3	4	3	5	4	19
28	4	4	4	4	4	20
29	5	5	5	5	5	25
30	4	4	4	4	4	20
31	4	4	4	4	4	20
32	4	4	4	4	4	20
33	4	4	4	4	4	20

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

34	4	4	4	4	4	20
35	4	4	4	4	4	20
36	5	4	3	5	5	22
37	4	4	4	4	4	20
38	5	5	5	5	5	25
39	5	5	5	5	5	25
40	5	5	5	5	5	25
41	4	4	4	4	4	20
42	5	5	5	5	5	25
43	5	5	5	5	5	25
44	5	5	5	5	5	25
45	5	5	5	5	5	25
46	4	4	4	4	4	20
47	5	5	5	5	5	25
48	4	4	4	4	4	20
49	5	4	5	4	5	23
50	5	5	5	5	5	25
51	5	5	5	5	5	25
52	5	5	5	5	5	25
53	5	5	4	5	5	24
54	5	5	5	5	5	25
55	4	5	5	5	5	24
56	5	5	5	5	5	25
57	4	4	4	4	4	20
58	5	5	5	5	5	25
59	5	5	5	5	5	24
60	5	5	5	5	5	25



Kualitas Kerja (X2)

No Responden	Kualitas Kerja (X2)					Total
	P1	P2	P3	P4	P5	
1	5	4	4	4	5	22
2	3	3	3	3	3	15
3	5	5	4	4	4	22
4	4	4	2	4	4	18
5	4	4	4	4	4	20
6	3	3	2	2	2	12
7	3	3	3	3	3	15
8	3	3	2	2	3	13



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

9	4	4	4	5	4	21
10	4	4	4	4	4	20
11	4	4	4	4	4	20
12	5	4	4	4	5	22
13	4	3	5	3	4	19
14	3	3	4	4	3	17
15	4	4	4	4	4	20
16	5	5	5	5	5	25
17	5	4	4	5	4	22
18	4	3	4	4	3	18
19	5	4	5	4	4	22
20	4	4	5	4	4	21
21	4	4	4	4	4	20
22	5	5	4	3	2	19
23	5	4	5	4	5	23
24	4	3	4	4	4	19
25	5	4	4	4	4	21
26	4	4	3	3	3	17
27	3	5	4	3	5	20
28	4	4	4	4	4	20
29	5	5	5	5	5	25
30	5	5	5	4	5	24
31	4	4	4	4	4	20
32	5	3	5	4	3	20
33	4	3	3	4	4	18
34	5	3	3	3	4	18
35	4	3	4	3	3	17
36	4	3	4	5	5	21
37	4	5	3	4	3	19
38	3	4	5	5	4	21
39	5	4	4	5	4	22
40	4	4	5	4	5	22
41	5	4	3	5	4	21
42	4	4	3	4	5	20
43	5	5	5	5	5	25
44	5	5	4	4	3	21
45	4	5	4	3	4	20
46	4	5	5	5	5	24
47	5	4	5	5	5	24



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

48	5	5	2	4	3	19
49	5	5	5	5	5	25
50	5	5	5	5	5	25
51	5	5	4	4	4	22
52	5	3	4	4	5	21
53	4	4	4	4	3	19
54	5	5	5	5	5	25
55	4	3	4	5	5	21
56	4	3	4	5	3	19
57	3	5	3	5	5	21
58	4	4	5	5	4	22
59	4	5	5	5	5	24
60	3	4	5	5	5	22

3. Produktivitas Kerja (Y)

No Responden	Produktivitas Kerja (X3)					Total
	P1	P2	P3	P4	P5	
1	5	5	5	4	4	23
2	3	3	3	3	3	15
3	5	5	5	5	5	25
4	4	4	5	4	4	21
5	4	4	4	4	4	20
6	3	3	3	3	3	15
7	3	3	3	3	3	15
8	4	4	4	4	4	20
9	4	4	4	4	4	20
10	4	4	4	4	4	20
11	3	4	3	3	4	17
12	5	4	4	4	4	21
13	5	5	4	4	4	22
14	4	4	4	4	4	20
15	5	5	5	4	4	23
16	5	5	5	5	5	25
17	5	5	4	5	4	23
18	3	3	4	4	4	18
19	4	4	4	4	4	20
20	5	5	4	4	4	22
21	4	4	4	5	4	21
22	5	4	4	4	5	22



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

23	4	5	5	4	5	23
24	4	4	4	4	4	20
25	4	5	5	5	5	24
26	4	4	4	3	3	18
27	5	5	5	5	5	25
28	4	4	4	4	4	20
29	5	5	5	5	5	25
30	5	5	5	5	5	25
31	4	4	4	4	4	20
32	5	4	4	5	4	22
33	4	5	4	4	4	21
34	4	4	4	5	4	21
35	4	3	3	3	3	16
36	4	4	4	5	4	21
37	5	5	5	4	4	23
38	4	4	4	4	4	20
39	5	5	5	4	4	23
40	5	5	4	4	5	23
41	4	4	5	5	5	23
42	4	4	5	4	4	21
43	5	5	5	5	5	25
44	3	4	5	5	4	21
45	5	4	5	5	5	24
46	5	4	5	4	5	23
47	4	4	4	4	5	22
48	5	4	5	4	5	23
49	3	4	5	5	5	22
50	5	5	5	5	5	25
51	5	5	5	5	5	25
52	5	5	5	5	5	25
53	5	5	5	4	5	24
54	5	4	5	5	5	24
55	5	5	3	5	5	25
56	4	5	5	5	5	25
57	5	5	5	5	5	25
58	5	5	4	5	5	24
59	5	5	5	5	5	25
60	5	5	5	5	5	25

Lampiran III: Hasil Output SPSS

Uji Validitas

Variabel	Pernyataan	Corrected Item-Total Correlation	Tanda	Standar	Keterangan
Disiplin Kerja (X1)	X1.1	0,674	>	0,3	Valid
	X1.2	0,789	>	0,3	Valid
	X1.3	0,797	>	0,3	Valid
	X1.4	0,730	>	0,3	Valid
	X1.5	0,891	>	0,3	Valid
Kualitas Kerja (X3)	X2.1	0,413	>	0,3	Valid
	X2.2	0,436	>	0,3	Valid
	X2.3	0,570	>	0,3	Valid
	X2.4	0,623	>	0,3	Valid
	X2.5	0,595	>	0,3	Valid
Produktivitas Kerja (Y)	Y.1	0,655	>	0,3	Valid
	Y.2	0,750	>	0,3	Valid
	Y.3	0,691	>	0,3	Valid
	Y.4	0,692	>	0,3	Valid
	Y.5	0,780	>	0,3	Valid

Sumber : pengolahan data spss 25 dan hasil penelitian 2023

Uji Reliabilitas

Variabel	Cronback Alpha	Tanda	Kriteria	Keterangan
Disiplin Kerja (X1)	0,911	>	0,60	Reliabel
Kualitas kerja (X2)	0,759	>	0,60	Reliabel
Produktivitas Kerja (Y)	0,879	>	0,60	Reliabel

Sumber : pengolahan data spss 25 dan hasil penelitian 2023

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.

Uji Normalitas menggunakan Kolmogorov-Smirnov

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		60
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	1,81054927
Most Extreme Differences	Absolute	,096
	Positive	,064
	Negative	-,096
Test Statistic		,096
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 ^{c,d}

Sumber : pengolahan data spss 25 dan hasil penelitian 2023

Uji Multikolinearitas

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	6,699	1,805		3,711	,000		
	Disiplin Kerja	,316	,100	,389	3,163	,003	,506	1,977
	Kualitas Kerja	,412	,119	,425	3,453	,001	,506	1,977

Sumber : pengolahan data spss 25 dan hasil penelitian 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.

Uji Heteroskedastisitas

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4,170	,972		4,288	,000
	Disiplin Kerja	,007	,054	,023	,131	,897
	Kualitas Kerja	-,139	,064	-,376	-2,166	,035

Sumber : pengolahan data spss 25 dan hasil penelitian 2023

Uji Autokorelasi

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,751 ^a	,564	,549	1,842	2,230

Sumber : Pengolahan data spss 25 dan hasil penelitian 2023

Uji Analisa Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	6,699	1,805		3,711	,000
	Disiplin kerja	,316	,100	,389	3,163	,003
	Kualitas kerja	,412	,119	,425	3,453	,001

Sumber : pengolahan data spss 25 dan hasil penelitian 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.

Uji Parsial (uji T)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	6,699	1,805		3,711	,000
	Disiplin Kerja	,316	,100	,389	3,163	,003
	Kualitas Kerja	,412	,119	,425	3,453	,001

Sumber : pengolahan data spss 25 dan hasil penelitian 2023

Uji Simultan (uji F)

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	249,993	2	124,996	36,838	,000 ^b
	Residual	193,407	57	3,393		
	Total	443,400	59			

Sumber : Pengolahan data spss 25 dan Hasil penelitian 2023

Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,751 ^a	,564	,549	1,842

Sumber : Pengolahan data spss 25 dan Hasil penelitian 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.



Lampiran 5 : Surat selesai Riset

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.

The Plaza Office Tower 36 Th Floor
 Jl Mh. Thamrin Kav. 28 – 30 Jakarta
 Telp : (021) 29926000
 Fax : (021) 29922686
 e-Mail : rotan.semelur.estate@simedarbyplantation.com

Lokasi Perkebunan
 Desa Rotan Semelur
 Kec. Pelangiran
 Indragiri Hilir – Riau 29255
 HP : 085278572244

SURAT KETERANGAN
 Nomor : 535/BNS- RSE/XII/2022

Yang bertanda tangan dibawah ini Pimpinan PT. BHUMIREKSA NUSASEJATI Perkebunan Kelapa Sawit. **Rotan Semelur Estate**, menerangkan dengan sesungguhnya bahwa :

Nama	: Lili Permata Ananda
Tempat/tgl Lahir	: Majapahit, 20 Juli 2001
Nim	: 11970123683
Jenis Kelamin	: Perempuan
Status	: Mahasiswa (Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial)
Tempat Riset	: PT. Bhumireksa Nusasejati – Rotan Semelur Estate

Dengan ini menyatakan yang sesungguhnya bahwa nama mahasiswa tersebut diatas **BENAR** telah melakukan Prapenelitian di PT. Bhumireksa Nusasejati – Rotan Semelur Estate Divisi V (Lima) selama 7 (Tujuh) hari mulai dari tanggal 03 Desember 2022 sampai dengan 10 Desember 2022.

Demikian surat keterangan ini dibuat dengan sebenarnya, untuk dapat dipergunakan sebagaimana semestinya.

Dikeluarkan di : Rotan Semelur Estate
 Pada Tanggal : 12 Desember 2022

PT. BHUMIREKSA NUSASEJATI
P.E. Bhumireksa Nusasejati
 Rotan Semelur Estate
 Chairul Pane
 Pjs. Manager RSE

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

RIWAYAT PENULIS

Lili Permata Ananda, Lahir di Majapahit, pada tanggal 20 Juli 2001, Anak kedua dari Ayahanda Abd. Rani dan Bunda Fatimah. Penulis merupakan anak kedua dari tiga bersaudara. Penulis mengawali pendidikan di SDS 025 Rotan Semelur Estate KabuPaten Indragiri Hilir Tahun 2013. Setelah lulus melanjutkan pendidikan di SMP Dwimas Sejati Kabupaten Indragiri Hilir Tahun 2016 dan kemudian penulis melanjutkan pendidikan di SMKN 1 Tembilahan dan selesai pada tahun 2019.

Pada tahun 2019, penulis melanjutkan studi di Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau pada Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial dan mengambil jurusan S1 Manajemen dengan Konsentrasi Manajemen Sumber Daya Manusia. Pada hari Senin, 26 Juni 2023 peneliti melaksanakan Ujian Munaqasah di Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial dan dinyatakan LULUS dengan judul Pengaruh Disiplin Kerja Dan Kualitas Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Lapangan Pada PT. Bhumireksa Nusa Sejati Rotan Semelur Estate Divisi Kabupaten Indragiri Hilir” dengan menyandang gelar Sarjana Ekonomi (SE).