



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan 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 PENDIDIKAN DAN PELATIHAN, PENGALAMAN KERJA
DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA
KARYAWAN BAGIAN PRODUKSI PADA PT. SURYA AGROLIKA
REKSA SEI BASAU KABUPATEN KUANTAN SINGINGI**

SKRIPSI

OLEH

WIDYA AMELIA PUTRI

NIM. 11970123862



UIN SUSKA RIAU

UIN SUSKA RIAU

PROGRAM STUDI S1 MANAJEMEN

FAKULTAS EKONOMI DAN ILMU SOSIAL

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SULTAN SYARIF KASIM RIAU

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.

**PENGARUH PENDIDIKAN DAN PELATIHAN, PENGALAMAN KERJA
DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA
KARYAWAN BAGIAN PRODUKSI PADA PT. SURYA AGROLIKA
REKSA SEI BASAU KABUPATEN KUANTAN SINGINGI**

SKRIPSI

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

OLEH

WIDYA AMELIA PUTRI

NIM. 11970123862



UIN SUSKA RIAU

PROGRAM STUDI S1 MANAJEMEN

FAKULTAS EKONOMI DAN ILMU SOSIAL

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SULTAN SYARIF KASIM RIAU

2023

LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI

NAMA : WIDYA AMELIA PUTRI
NIM : 11970123862
KONSENTRASI : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
PROGRAM STUDI : SI MANAJEMEN
FAKULTAS : EKONOMI DAN ILMU SOSIAL
SEMESTER : IX (SEMBILAN)
JUDUL : PENGARUH PENDIDIKAN DAN PELATIHAN,
PENGALAMAN KERJA DAN LINGKUNGAN
KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA
KARYAWAN BAGIAN PRODUKSI PADA PT.
SURYA AGROLIKA REKSA SEI BASAU
KABUPATEN KUANTAN SINGINGI
TANGGAL UJIAN : 16 OKTOBER 2023

DISETUJUI OLEH

PEMBIMBING


SAHWITRI TRIANDANI, SE, M.Si
NIP.19820806 200604 2 002

MENGETAHUI :


DEKAN
FAKULTAS EKONOMI DAN ILMU SOSIAL

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


KETUA PRODI
SI MANAJEMEN

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

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

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



LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI

Nama : Widya Amelia Putri
 Nim : 11970123862
 Program Studi : S1 Manajemen
 Fakultas : Ekonomi dan Ilmu Sosial
 Judul Skripsi : Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan, Pengalaman Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi pada PT. Surya Agrolika Reksa Sei Basau Kabupaten Kuantan Singingi
 Tanggal Ujian : 16 Oktober 2023

Tim Penguji

KetuaPenguji
 Dr. Kamaruddin, S.Sos, M.Si

Penguji I
 Irien Violinda Anggriani, SE, M.Si

Penguji II
 Ainun Mardiah, SE, M.M

Sekretaris
 Zikri Aidilla Syarli, SE., M.Ak

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.



Lampiran Surat :

Nomor : Nomor 25/2021

Tanggal : 10 September 2021

SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertandatangan di bawah ini:

Nama : Widya Amelia Putri
 NIM : 11970123862
 Tempat/Tgl. Lahir : Muara Bahan/ 09 September 2003
 Fakultas/Pascasarjana : Ekonomi dan Ilmu Sosial
 Prodi : Si Manajemen

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

"Pengaruh Pendidikan dan pelatihan, Pengalaman kerja, dan Lingkungan kerja terhadap Produktifitas kerja Karyawan pada PT. Surya Agrolika Pekanbaru Sei. Basah Kabupaten Kuantan Singingi."

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. Apabila 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, 20 September 2021



at pernyataan

Widya Amelia Putri

Widya Amelia Putri
 NIM : 11970123862

*pilih salah satu sesuai jenis karya tulis

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

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.

ABSTRAK

PENGARUH PENDIDIKAN DAN PELATIHAN, PENGALAMAN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN BAGIAN PRODUKSI PADA PT. SURYA AGROLIKA REKSA SEI BASAU KABUPATEN KUANTAN SINGINGI

Oleh

WIDYA AMELIA PUTRI
NIM.11970123862

Penelitian ini dilakukan pada PT. Surya Agrolika Rekse Sei Basau Kabupaten Kuantan Singingi. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh Pendidikan dan Pelatihan (X1), Pengalaman Kerja (X2), dan Lingkungan Kerja (X3) terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi (Y) pada PT. Surya Agrolika Rekse Sei. Basau Kabupaten Kuantan Singingi, baik secara parsial maupun secara simultan. Adapun sampel dalam penelitian ini sebanyak 50 karyawan dengan menggunakan metode sampling jenuh (sensus). Metode analisis data yang digunakan pada penelitian ini menggunakan Program SPSS. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara parsial Pendidikan dan Pelatihan, Pengalaman Kerja, dan Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi pada PT. Surya Agrolika Rekse Sei Basau Kabupaten Kuantan Singingi. Secara simultan Pendidikan dan Pelatihan, Pengalaman Kerja dan Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi pada PT. Surya Agrolika Rekse Sei. Basau Kabupaten Kuantan Singingi. Nilai Adjust R Square sebesar 0,634, hal ini menunjukkan bahwa Pendidikan dan Pelatihan, Pengalaman Kerja dan Lingkungan Kerja secara keseluruhan memberikan pengaruh sebesar 63,4% terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi pada PT. Surya Agrolika Rekse Sei. Basau Kabupaten Kuantan Singingi, sedangkan sisanya 36,6% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diamati dalam penelitian ini.

Kata Kunci : Pendidikan dan Pelatihan, Pengalaman Kerja, Lingkungan Kerja, Produktivitas Kerja

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

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

ABSTRACT

THE INFLUENCE OF EDUCATION AND TRAINING, WORK EXPERIENCE AND WORK ENVIRONMENT ON THE WORK PRODUCTIVITY OF PRODUCTION EMPLOYEES AT PT. SURYA AGROLIKA REKSA SEI BASAU KUANTAN SINGINGI REGENCY

By

WIDYA AMELIA PUTRI
NIM.11970123862

This research was conducted at PT. Surya Agrolika Reksa Sei Basau Kuantan Singingi Regency. The purpose of this study is to determine the effect of Education and Training (X1), Work Experience (X2), and Work Environment (X3) on the Work Productivity of Production Department Employees (Y) at PT. Surya Agrolika Reksa Sei. Basau Kuantan Singingi Regency, either partially or simultaneously. The sample in this study was 50 employees using the saturated sampling method (census). The data analysis method used in this study used the SPSS Program. The results of this study show that partially Education and Training, Work Experience, and Work Environment affect the Work Productivity of Production Department Employees at PT. Surya Agrolika Reksa Sei Basau Kuantan Singingi Regency. Simultaneously Education and Training, Work Experience and Work Environment affect the Work Productivity of Production Department Employees at PT. Surya Agrolika Reksa Sei. Basau Kuantan Singingi Regency. The Adjust R Square score of 0.634 shows that Education and Training, Work Experience and the Work Environment as a whole have an influence of 63.4% on the Work Productivity of Production Employees at PT. Surya Agrolika Reksa Sei. Basau Kuantan Singingi Regency, while the remaining 36.6% was influenced by other variables not observed in this study.

Keywords : Education and Training, Work Experience, Work Environment, Work Productivity

UIN SUSKA RIAU

KATA PENGANTAR

Assalam 'ualaikum Warahmatullahi Wabarakatuh.

Segala puji syukur kehadiran Allah SWT yang telah memberikan segala rahmat dan karunia Nya kepada para hamba Nya sehingga dengan segala kerja keras dan dukungan serta motivasi dari teman-teman dan dosen pembimbing penulis dapat menyelesaikan tugas akhir ini dengan judul **“Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan, Pengalaman Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi pada PT. Surya Agrolika Reksa Sei Basau Kabupaten Kuantan Singingi”**. Sholawat serta salam penulis ucapkan untuk junjungan Nabi Muhammad SAW yang telah memberikan suri tauladan yang baik kepada umatnya semoga dapat dipertemukan diakhirat kelak sebagai rombongan yang termasuk hamba-hambanya yang bertaqwa dan diridhoi untuk masuk kedalam surga Allah SWT.

Penyusunan skripsi ini dimaksudkan untuk memenuhi sebagian syarat akademis dalam menyelesaikan studi program sarjana S1 pada Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Jurusan Manajemen Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.

Skripsi ini penulis persembahkan khususnya kepada kedua orang tua tersayang ayahanda **Karmidi** dan Ibunda **Suratmi**. Terimakasih atas segala cinta, kasih sayang, do'a dan inspirasi serta dukungan yang selama ini tercurah kepada 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 Diindungi Undang-Undang

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

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

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

1. Allah Subhanahu wa ta'ala yang Maha Pengasih lagi Maha Penyayang yang selalu melindungiku, memberikan jalan kemudahan, ilmu dan pemahaman serta nikmat-Nya yang tak terhitung.
2. Keluarga tercinta, Ayahanda Karmidi, Ibunda Suratmi, Abang Eka Deddy Saputra, S.T., Kakak Muthia Fadhillah, S.ST. M.Sc., Kakak Selly Dwiwana Safitri, SE., dan Adek Muthia Ayu Wardhani, dan semua keluarga yang tidak bisa disebutkan satu persatu, yang telah memberikan doa dan dukungannya selama ini.
3. Bapak Prof. Dr. Khairunnas Rajab, M.Ag. sebagai Rektor Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
4. Ibu Dr. Hj. Mahyarni, S.E, MM. sebagai Dekan Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
5. Bapak Dr. Kamaruddin, S.Sos, M.Si selaku Wakil Dekan I Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
6. Bapak Dr. Mahmuzar, M.Hum selaku Wakil Dekan II Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
7. Ibu Dr. Hj. Julina, SE, M.Si selaku Wakil Dekan III Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
8. Ibu Astuti Meflinda, SE, MM. sebagai Ketua Prodi S1 Manajemen Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

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

9. Bapak Fakhurrozi, SE.,MM. selaku Sekretaris Prodi S1 Manajemen Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
10. Ibu Sahwitri Triandani, SE, M.Si. selaku Dosen Pembimbing proposal sekaligus skripsi yang telah meluangkan waktu dan memberikan ilmu serta arahan dan bimbingan hingga selesainya penulisan skripsi ini.
11. Bapak Muhammad Rachmadi, SE., MM. selaku Penasehat Akademis yang telah memberikan bantuan, arahan dan bimbingan selama perkuliahan penulis.
12. Seluruh Bapak dan Ibu Dosen serta Seluruh Staf dan Karyawan Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
13. Kepada PT. Surya Agrolika Reksa Sei Basau Kabupaten Kuantan Singingi, Bapak Solihun Damas, S.P. selaku *Manager (Administrateur)* Kebun Sei Basau dan Bapak Afif Fadhilah, S.T.yang telah memberikan izin dan bantuan kepada penulis untuk melakukan penelitian, sehingga penulis dapat menyelesaikan penelitian ini.
14. Seluruh teman-teman Manajemen kelas H, teman-teman konsentrasi Manajemen Sumber Daya Manusia C, dan seluruh teman-teman KKN Desa Suka Maju Tapung Hilir 2022 terimakasih atas kebersamaan dan kenangan baiknya selama masa perkuliahan.
15. Semua pihak yang tidak dapat disebutkan satu persatu yang telah memberikan bantuan serta do'a hingga terlaksanakannya skripsi ini.

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

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

Semoga segala bantuan yang tidak ternilai harganya ini mendapat imbalan sisi Allah SWT sebagai amal ibadah. Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan, oleh karena itu dengan segala kerendahan hati penulis mengharapkan kritik dan masukan tersebut akan penulis jadikan sebagai motivator untuk berkarya lebih baik lagi dimasa yang akan datang.

Akhir kata, semoga skripsi ini dapat memberikan manfaat bagi penulis dan bagi pembaca. Aamiin ya rabbal alamin.

Wassalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarokatuh

Pekanbaru, 17 Juni 2023

Penulis,

WIDYA AMELIA PUTRI
NIM. 11970123862

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.

DAFTAR ISI

ABSTRAK	i
KATA PENGANTAR.....	iii
DAFTAR ISI.....	vii
DAFTAR TABEL	xi
DAFTAR GAMBAR.....	xiii
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah	13
1.3 Tujuan Penelitian	14
1.4 Manfaat Penelitian	14
1.5 Sistematika Penelitian.....	15
BAB II TELAAH PUSTAKA	17
2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia	17
2.1.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia	17
2.1.2 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia	18
2.2 Produktivitas Kerja.....	21
2.2.1 Pengertian Produktivitas Kerja	21
2.2.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja	22
2.2.3 Indikator Produktivitas Kerja.....	27
2.3 Pendidikan dan Pelatihan	28
2.3.1 Pengertian Pendidikan dan Pelatihan	28
2.3.2 Tujuan dan Manfaat Pendidikan dan Pelatihan.....	30
2.3.3 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Pendidikan dan Pelatihan.....	31
2.3.4 Indikator Pendidikan dan Pelatihan	33
2.4 Pengalaman Kerja	35
2.4.1 Pengertian Pengalaman Kerja	35
2.4.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Pengalaman Kerja	36
2.4.3 Indikator Pengalaman Kerja.....	37
2.5 Lingkungan Kerja	38
2.5.1 Pengertian Lingkungan Kerja	38
2.5.2 Jenis-Jenis Lingkungan Kerja	38

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.

2.5.3 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja	40
2.5.4 Indikator Lingkungan Kerja	42
2.6 Pengaruh Antar Variabel	44
2.6.1 Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan Terhadap Produktivitas	44
2.6.2 Pengaruh Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas	45
2.6.3 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas	45
2.7 Pandangan Islam	46
2.7.1 Pandangan Islam Tentang Produktivitas	46
2.7.2 Pandangan Islam Tentang Pendidikan dan Pelatihan	47
2.7.3 Pandangan Islam Tentang Pengalaman Kerja	48
2.7.4 Pandangan Islam Tentang Lingkungan Kerja	49
2.8 Penelitian Terdahulu	50
2.9 Kerangka Pemikiran	54
2.10 Konsep Operasional Variabel	56
2.11 Hipotesis	57
BAB III METODE PENELITIAN	60
3.1 Lokasi dan Waktu Penelitian	60
3.2 Jenis dan Sumber Data	60
3.2.1 Jenis Data	60
3.2.2 Sumber Data	60
3.3 Populasi dan Sampel Penelitian	61
3.3.1 Populasi	61
3.3.2 Sampel	61
3.4 Teknik Pengumpulan Data	63
3.4.1 Wawancara	63
3.4.2 Kuesioner	63
3.4.3 Dokumentasi	63
3.5 Metode Analisis Data	64
3.5.1 Analisis Kuantitatif	64
3.5.2 Skala Pengukuran Data	65
3.6 Uji Kualitas Data	66
3.6.1 Uji Validitas	66
3.6.2 Uji Reliabilitas	66

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

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

3.7 Uji Asumsi Klasik	67
3.7.1 Uji Normalitas	67
3.7.2 Uji Multikolinieritas	68
3.7.3 Uji Heterokedastisitas	68
3.7.4 Uji Autokorelasi	69
3.8 Analisis Regresi Linear Berganda	69
3.9 Uji Hipotesis	71
3.9.1 Uji Parsial (Uji T)	71
3.9.2 Uji Simultan (Uji F)	72
3.9.3 Uji Koefisien Determinasi (R^2)	72
BAB IV GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN	74
4.1 Sejarah Singkat Perusahaan	74
4.2 Visi dan Misi Perusahaan	75
4.2.1 Visi	75
4.2.2 Misi	75
4.3 Struktur Organisasi	76
4.4 Uraian Tugas dan Tanggung Jawab	77
4.5 Aktivitas Perusahaan	81
4.6 Program Sosial (<i>Community Development</i>)	82
4.7 Pengembangan Usaha dan Wilayah Pengembangan	83
4.7.1 Pengembangan Usaha	83
4.7.2 Wilayah Pengembangan	83
BAB V HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	85
5.1 Karakteristik Responden	85
5.1.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Umur	85
5.1.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	86
5.1.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja	86
5.1.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan	87
5.2 Analisis Deskripsi Variabel Penelitian	88
5.2.1 Analisis Deskripsi Variabel Produktivitas Kerja (Y)	87
5.2.2 Analisis Deskripsi Variabel Pendidikan dan Pelatihan (X_1)	89
5.2.3 Analisis Deskripsi Variabel Pengalaman Kerja (X_2)	91

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

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

5.2.4 Analisis Deskripsi Variabel Lingkungan Kerja (X_3)	92
5.3 Uji Kualitas Data	93
5.3.1 Uji Validitas	93
5.3.2 Uji Reliabilitas	96
5.4 Uji Asumsi Klasik	97
5.4.1 Uji Normalitas	97
5.4.2 Uji Multikolinieritas	99
5.4.3 Uji Heterokedastisitas	100
5.4.4 Uji Autokorelasi	102
5.5 Analisis Regresi Linear Berganda	103
5.6 Uji Hipotesis	105
5.6.1 Uji Parsial (Uji T)	105
5.6.2 Uji Simultan (Uji F)	107
5.6.3 Koefisien Determinan (R^2)	108
5.7 Pembahasan	109
5.7.1 Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Surya Agrolika Reksa SeiBasau.....	109
5.7.2 Pengaruh Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Surya Agrolika Reksa Sei Basau.....	111
5.7.3 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Surya Agrolika Reksa Sei Basau	112
5.7.4 Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan, Pengalaman Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Surya Agrolika Reksa Sei Basau.....	113
BAB VI KESIMPULAN DAN SARAN	114
6.1 Kesimpulan	115
6.2 Saran	116
DAFTAR PUSTAKA	118

LAMPIRAN

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.

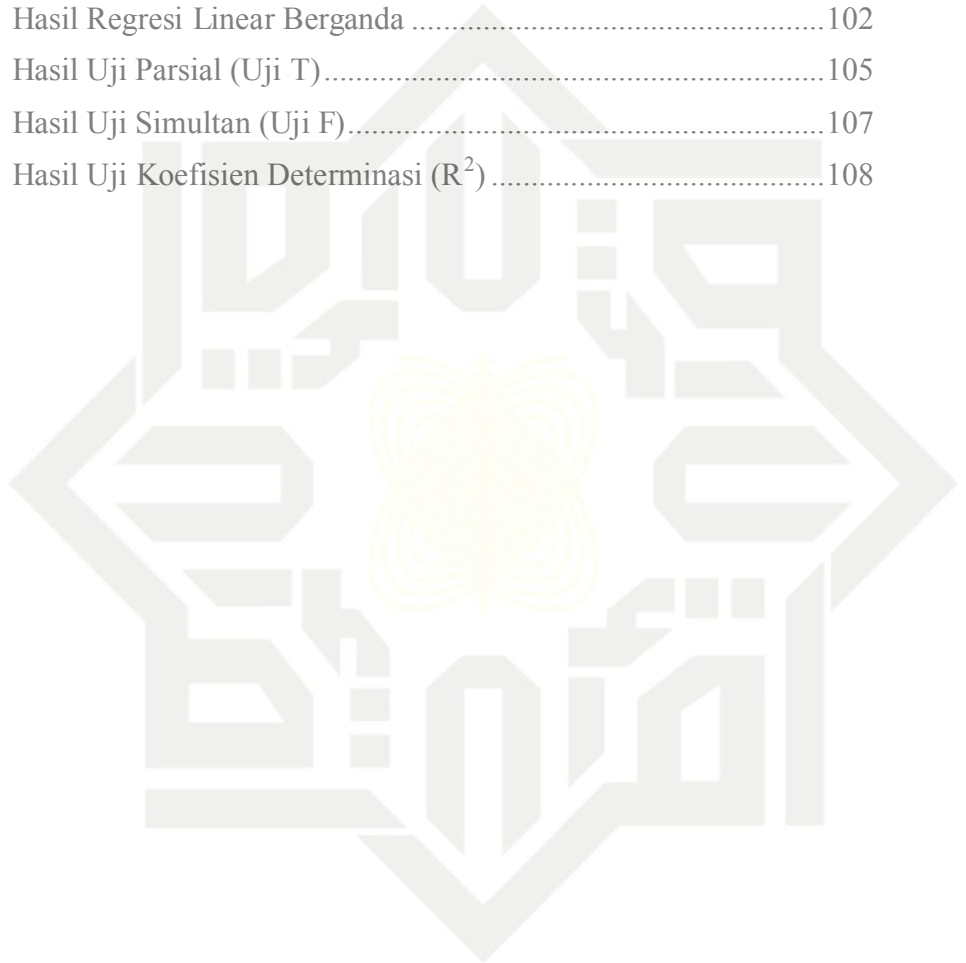
DAFTAR TABEL

Tabel 1.1	Jumlah Karyawan Bagian Pabrik PT. Surya Agrolika Reksa Sei Basau Tahun 2023	2
Tabel 1.2	Target dan Realisasi Hasil Produksi Karyawan PT. Surya Agrolika Reksa Sei Basau Tahun 2018-2023	3
Tabel 1.3	Tingkat Pendidikan dan Jumlah Karyawan Pada PT. Surya Agrolika Reksa Sei Basau Tahun 2018-2023	5
Tabel 1.4	Pelatihan Yang Diikuti Karyawan Pada PT. Surya Agrolika Reksa Sei Basau Tahun 2018-2023	7
Tabel 1.5	Masa Kerja Karyawan Pada PT. Surya Agrolika Reksa Sei Basau Kabupaten Kuantan Singingi	9
Tabel 2.1	Penelitian Terdahulu	50
Tabel 2.2	Deskripsi dan Konsep Operasional	56
Tabel 3.1	Kriteria Skor Penilaian	65
Tabel 4.1	Penggunaan Lahan PT. Surya Agrolika Reksa Sei Basau	74
Tabel 5.1	Responden Berdasarkan Umur	84
Tabel 5.2	Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	85
Tabel 5.3	Responden Berdasarkan Lama Bekerja	85
Tabel 5.4	Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan	86
Tabel 5.5	Rekapitulasi Tanggapan Responden Variabel Produktivitas Kerja Karyawan (Y)	87
Tabel 5.6	Rekapitulasi Tanggapan Responden Variabel Pendidikan dan Pelatihan Kerja Karyawan (X ₁)	89
Tabel 5.7	Rekapitulasi Tanggapan Responden Variabel Pengalaman Kerja (X ₂)	90
Tabel 5.8	Rekapitulasi Tanggapan Responden Variabel Lingkungan Kerja (X ₃)	91
Tabel 5.9	Hasil Uji Validasi Pendidikan dan Pelatihan Kerja Karyawan (X ₁)	93
Tabel 5.10	Hasil Uji Validasi Pengalaman Kerja (X ₂)	94
Tabel 5.11	Hasil Uji Validasi Lingkungan Kerja (X ₃)	94
Tabel 5.12	Hasil Uji Validasi Produktivitas Kerja Karyawan (Y)	95

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.

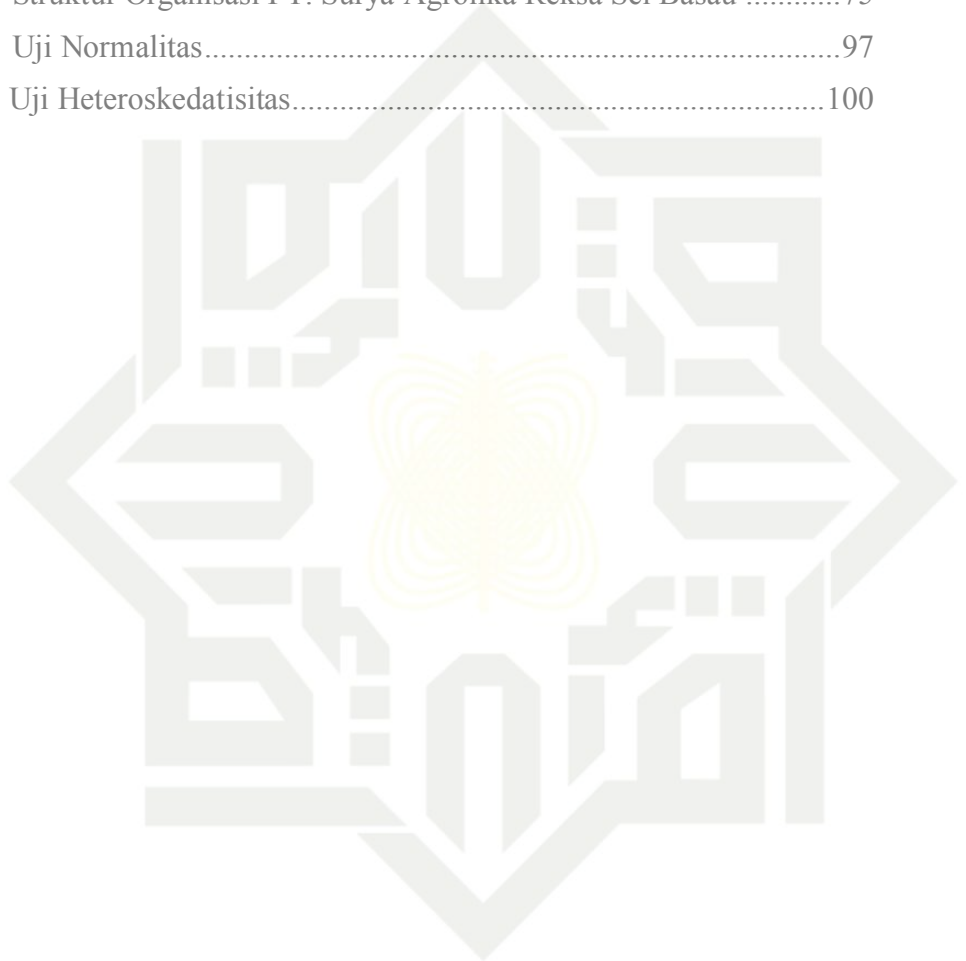
Tabel 5.13	Rekapitulasi Uji Reliabilitas	96
Tabel 5.14	Hasil Uji Normalitas	98
Tabel 5.15	Hasil Uji Multikolineaitas	198
Tabel 5.16	Hasil Uji Heteroskedastisitas	100
Tabel 5.17	Hasil Uji Autokorelasi	101
Tabel 5.18	Hasil Regresi Linear Berganda	102
Tabel 5.19	Hasil Uji Parsial (Uji T)	105
Tabel 5.20	Hasil Uji Simultan (Uji F)	107
Tabel 5.21	Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)	108



UIN SUSKA RIAU

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1	Kerangka Pemikiran Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan, Pengalaman Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan	55
Gambar 2.2	Struktur Organisasi PT. Surya Agrolika Reksa Sei Basau	75
Gambar 5.1	Uji Normalitas.....	97
Gambar 5.3	Uji Heteroskedastisitas.....	100



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

Sebuah perusahaan didirikan berdasarkan suatu tujuan. Tujuan didirikannya perusahaan adalah untuk memperoleh keuntungan ataupun tujuan sosial. Agar tujuan tersebut dapat tercapai setiap perusahaan tentunya harus memiliki sumber daya manusia yang berkualitas. Sumber daya yang dimaksud adalah orang-orang yang telah memberikan tenaga, pikiran, usaha, bakat serta kreativitasnya untuk perusahaan, dengan harapan agar nantinya perusahaan dapat mengalami peningkatan.

Sumber daya manusia merupakan salah satu aset terpenting bagi keberhasilan suatu organisasi atau perusahaan, oleh karena itu perusahaan perlu untuk mengelola dan meningkatkan sumber daya manusia yang dimiliki sehingga produktivitas kerja karyawan dapat meningkat. Produktivitas adalah perbandingan antara hasil yang dicapai dengan peran pegawai dalam per satuan waktu. Atau sejumlah barang/jasa yang dapat dihasilkan oleh seorang/sekelompok orang/pegawai dalam jangka waktu tertentu **Sedarmayati (2018)**.

PT. Surya Agrolika Reksa Sei Basau merupakan suatu perusahaan swasta yang didirikan oleh Adimulya Grup pada tahun 1999, dimana alamat kantor pusat di Jalan Kuantan II No. 6 Pekanbaru. Untuk alamat lokasi penelitian di PT. Surya Agrolika Reksa Sei Basau yang terletak di Desa Beringin Jaya, Kecamatan Singing Hilir, Kabupaten Kuantan Singingi, Provinsi Riau. Perusahaan ini bergerak dalam kegiatan kebun dan pabrik pengolahan kelapa sawit, yang dibagi

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.

menjadi dua divisi yaitu divisi kebun dan divisi produksi. Divisi kebun bertanggung jawab untuk mengelola kebun perusahaan mulai dari melakukan pembibitan sawit, penanaman, perawatan dan pemanenan sawit. Hasil dari aktivitas perusahaan yaitu memproduksi Tandan Buah Segar (TBS), hasil produknya berupa *Crude Palm Oil* (CPO) dan *Palm Kernal* (PK). Kemudian hasil dari produksi tersebut akan dipergunakan untuk memenuhi kebutuhan domestik.

PT. Surya Agrolika Reksa Sei. Basau Kabupaten Kuantan Singingi diketahui bahwa jumlah karyawan pada bagian produksi berjumlah sebanyak 50 orang yang terdiri dari sebagai berikut :

Tabel 1.1 Data Jumlah Karyawan Bagian Produksi PT. Surya Agrolika Reksa Sei Basau Tahun 2023

No	Posisi/Jabatan	Jumlah Karyawan
1	Maskep	1
2	Humas	1
3	Sortasi	4
4	Danru dan Anggota	5
5	Ka. Bengkel dan Anggota	4
6	Ka. Listrik dan Anggota	3
7	Administrasi	2
8	Ka. Labor dan Anggota	4
9	Ka. Timbang dan Anggota	3
10	Ka. Gudang	2
11	Mandor Pengolahan	2
12	Operator <i>Loading Ramp</i>	4
13	Operator <i>Sterilizer</i>	2
14	Operator <i>Kernel</i>	3
15	Operator <i>Tippler</i>	3
16	Operator <i>Power House</i>	3
17	Operator <i>Boiler</i>	2
18	Operator <i>Loader</i>	2
Total Jumlah Karyawan		50

Sumber : PT. Surya Agrolika Reksa Sei Basau 2023

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.

Salah satu aspek yang mempengaruhi sebuah kesuksesan suatu perusahaan yaitu produktivitas kerja. Produktivitas merupakan hal yang sangat penting bagi para karyawan yang ada pada perusahaan. **Sutrisno (2017)** menyatakan bahwa produktivitas kerja merupakan sikap mental. Sikap mental yang selalu mencari perbaikan terhadap apa yang telah ada. Suatu keyakinan bahwa seseorang dapat melakukan pekerjaan lebih baik daripada hari kemarin dan hari esok daripada hari ini. Dengan adanya produktivitas kerja diharapkan pekerjaan akan terlaksana secara efisien dan efektif.

Adapun dibawah ini merupakan rekapitulasi hasil produksi karyawan bagian produksi pada PT. Surya Agrolika Reksai Sei Basau Kabupaten Kuantan Singingi :

Tabel 1.2 Target dan Realisasi Hasil Produksi Karyawan Bagian Produksi PT. Surya AgrolikaReksa Sei Basau 2018-2022.

Tahun	Jumlah Karyawan	Target Produksi (ton)	Realisasi Produksi (ton)	Tingkat Produktivitas Karyawan (ton/org)	Persentase (%)
2018	52	17.354.546	12.216.221	234.927	70,39
2019	49	15.772.215	10.870.541	221.847	68,92
2020	51	17.349.250	12.101.564	237.285	69,75
2021	48	16.738.925	10.862.433	226.300	64,89
2022	50	18.855.864	12.738.218	254.764	67,55

Sumber : PT. Surya Agrolika Reksa Sei Basau 2023

Menurut **Hasibuan (2018)** cara yang digunakan dalam mengukur persentase produktivitas kerja dengan formula sebagai berikut :

$$\text{Produktivitas} = \frac{\text{Efektivitas menghasilkan output}}{\text{Efisiensi menggunakan input}}$$

Sumber : Hasibuan (2018)

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

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

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

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

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

Dapat dilihat pada tabel 1.2 bahwa semenjak tahun 2018 sampai dengan tahun 2022 produktivitas kerja karyawan bagian pabrik mengalami fluktuasi. Dimana pada tahun 2018, dengan jumlah karyawan sebanyak 52 orang dengan target perusahaan sebesar 17.354.546 ton dan realisasi tercapai dalam produksi yaitu sebesar 12.216.221 ton dengan tingkat produktivitas karyawan sebesar 234.927 ton/org. Pada tahun 2019, jumlah karyawan menurun menjadi 49 orang dengan target produksi sebesar 15.772.215 ton dan realisasi tercapai dalam produksi yaitu sebesar 10.870.541 ton dengan tingkat produktivitas karyawan sebesar 221.847 ton/org. Pada tahun 2020, jumlah karyawan bertambah menjadi 51 orang dengan target realisasi 17.349.250 ton dan realisasi tercapai dalam produksi sebesar 12.101.564 ton dengan tingkat produktivitas kerja karyawan sebesar 237.285 ton/org. pada tahun 2021, jumlah karyawan kembali turun menjadi 48 orang dengan target produksi sebesar 16.738.925 ton dan realisasi tercapai dalam produksi sebesar 10.862.433 ton dengan tingkat produktivitas karyawan sebesar 226.300 ton/org. Sedangkan pada tahun 2022, jumlah karyawan bertambah menjadi 50 orang dengan target produksi sebesar 18.855.864 ton dan realisasi tercapai dalam produksi sebesar 12.738.218 ton dengan tingkat produktivitas karyawan sebesar 254.764 ton/org.

Dalam hal ini salah satu upaya yang harus dilakukan perusahaan untuk dapat meningkatkan kualitas dan kuantitas karyawan yaitu salah satunya dengan memberikan perhatian pada faktor pendidikan dan pelatihan para karyawannya. Melalui pengembangan sumber daya manusia, maka perusahaan akan mendapatkan tenaga kerja yang sangat terampil dan terlatih sehingga karyawan

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.

dapat mengerjakan tugas-tugasnya dengan baik. Sumber daya manusia dengan produktivitas kerja yang tinggi akan membuat tujuan perusahaan dapat dicapai. Agar tujuan perusahaan tercapai maka perusahaan perlu menghasilkan karyawan yang terlatih dan terampil, dimana karyawan perlu untuk meningkatkan pengetahuan dan keahlian yang mereka miliki, yaitu dengan cara mengikuti program pendidikan dan pelatihan yang harus dilakukan dengan jelas, terarah dan professional.

Adapun dibawah ini merupakan tabel tingkat pendidikan dan jumlah karyawan bagian paroduksi pada PT. Surya Agrolika Reksa Sei Basau :

Tabel 1.3 Tingkat Pendidikan dan Jumlah Karyawan Bagian Produksi Pada PT. Surya Agrolika Reksa Sei Basau Tahun 2018-2022

No	Tahun	SMA	D3	S1	Jumlah Karyawan
1.	2018	39	4	7	52
2.	2019	37	5	8	49
3.	2020	39	6	5	51
4.	2021	38	4	8	48
5.	2022	36	5	9	50

Sumber : PT Surya Agrolika Reksa Sei Basau 2023.

Dari tabel 1.3 dapat dilihat tingkat pendidikan dan jumlah karyawan bagian produksi tahun 2018-2022 pada PT. Surya Agrolika Reksa Sei Basau yang tiap tahunnya mengalami fluktuasi. Dapat dilihat bahwa tingkat pendidikan pada PT. Surya Agrolika Reksa Sei Basau tersebut lebih dominan pada tingkat pendidikan SMA, dan hanya beberapa karyawan saja yang memiliki pendidikan dengan gelar D3 dan S1. Berdasarkan hasil wawancara dengan narasumber yaitu bapak Afif Fadillah selaku sekretaris P2K3 PT. Surya Agrolika Reksa Sei Basau

Kabupaten Kuantan Singingi menyatakan bahwasannya karyawan yang memiliki pendidikan SMA merupakan karyawan lama.

Pendidikan dimaksud untuk dapat meningkatkan pengetahuan umum serta pemahaman terhadap keseluruhan lingkungan, sedangkan pelatihan dimaksud untuk meningkatkan keterampilan dalam melaksanakan pekerjaan tertentu. Pelatihan kerja merupakan suatu usaha yang sudah terencana dari perusahaan untuk meningkatkan pengetahuan, keahlian serta kemampuan karyawan. Hal ini sejalan dengan **Dehotman (2021)** yang menyatakan bahwa pendidikan dan pelatihan adalah suatu program yang direncanakan untuk meningkatkan pengetahuan, kemampuan, dan pemahaman pegawai terhadap keseluruhan lingkungan kerjanya. Pendidikan dan pelatihan disini diartikan sebagai suatu proses belajar mengajar dengan menggunakan teknik atau metode tertentu, guna untuk meningkatkan keterampilan seseorang atau sekelompok orang dalam menangani tugas dan fungsi melalui prosedur yang sistematis dan terorganisasi yang berlangsung dalam kurun waktu yang relative singkat.

Demi menciptakan produktivitas kerja karyawan yang baik, maka perusahaan pun perlu untuk memberikan pelatihan yang baik pula, sehingga produktivitas kerja karyawan dapat meningkat dan tujuan perusahaan tercapai. Oleh sebab itu dalam rangka untuk meningkatkan kualitas produktivitas kerja karyawan pada PT. Surya Agrolika Reksa Sei Basau Kabupaten Kuantan Singingi, maka hal yang seharusnya dilakukan oleh PT. Surya Agrolika Reksa Sei Basau Kabupaten Kuantan Singingi adalah menyelenggarakan program pendidikan dan pelatihan bagi karyawannya secara menyeluruh baik untuk

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

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

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

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

karyawan lama maupun karyawan baru. Dimana Pendidikan dan pelatihan ini merupakan program rutin yang seharusnya diikuti karyawan secara menyeluruh, untuk dapat mengembangkan potensi yang mereka miliki.

Berikut ini tabel pelatihan yang telah diikuti oleh karyawan bagian produksi pada PT. Surya Agrolika Reksa Sei Basau Kabupaten Kuantan Singingi 2018-2022:

Tabel 1.4 Pelatihan Yang Diikuti Karyawan Bagian Produksi Pada PT. Surya Agrolika Reksa Sei Basau Tahun 2018-2022

Tahun	Bulan	Jenis Pelatihan	Jumlah Peserta
2018	Januari-Desember	Pelatihan K3 kebakaran (apar, hydrant, kotak P3K, dan sirine).	7
	Mei	Pelatihan Identifikasi Sumber Bahaya dilokasi Kerja	4
2019	Januari-Desember	Pelatihan K3 kebakaran (apar, hydrant, kotak P3K, dan sirine).	7
	Juli	Teknik Budidaya & Pengolahan Kelapa Sawit	5
2020	Januari-Desember	Pelatihan K3 kebakaran (apar, hydrant, kotak P3K, dan sirine).	7
	Maret	Pelatihan tanggap darurat	8
2021	Januari-Desember	Pelatihan K3 kebakaran (apar, hydrant, kotak P3K, dan sirine).	7
	September	Pelatihan P2K3 (Panitia Pembinaan Keselamatan & Kesehatan Kerja di Perusahaan)	6
2022	Januari-Desember	Pelatihan K3 kebakaran (apar, hydrant, kotak P3K, dan sirine).	7
	Mei	Pelatihan Pestisida Terbatas	12

Sumber : PT. Surya Agrolika Reksa Sei Basau 2023

Dari tabel 1.4 dapat dilihat jumlah karyawan bagian produksi yang mengikuti pelatihan dari tahun 2018-2022. Pelatihan rutin yang dilakukan tiap 6 bulan sekali yaitu pelatihan K3 kebakaran (apar, hydrant, kotak P3K, dan sirine)

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 diikuti oleh 7 karyawan dalam satu kegiatan pelatihan. Pada tahun 2018 dilakukan pelatihan pada bulan mei yaitu pelatihan identifikasi sumber bahaya di lokasi kerja yang diikuti oleh 4 karyawan. Pada tahun 2019 melakukan pelatihan rutin tahunan. Pada tahun 2020 dilakukan pelatihan pada bulan maret yaitu pelatihan tanggap darurat yang diikuti oleh 8 karyawan, pada bulan agustus melakukan pelatihan teknik budidaya & pengolahan kelapa sawit yang diikuti oleh 5 orang. Pada tahun 2021 telah dilakukan pelatihan pada bulan september yaitu pelatihan P2K3 (Panitia Pembinaan Keselamatan & Kesehatan Kerja di Perusahaan) yang diikuti oleh 6 orang karyawan. Pada tahun 2022 telah dilakukan pelatihan pada bulan mei yaitu pelatihan pestisida terbatas yang diikuti oleh 12 orang karyawan.

Dapat dilihat bahwa, kurangnya pelatihan yang dilakukan oleh PT. Surya Agrolika Reksa Sei Basau kepada karyawannya, dan juga jumlah karyawan yang mengikuti pelatihan tiap tahunnya hanya sekitar 20% dari seluruh karyawan yang ada. Sedangkan tingkat pendidikan karyawan yang paling dominan pada PT. Surya Agrolika Reksa Sei Basau ini adalah Sekolah Menengah Atas (SMA), yang dimana seharusnya karyawan tersebut membutuhkan lebih banyak pelatihan untuk meningkatkan pengetahuan serta keterampilan yang mereka miliki.

Faktor selanjutnya yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja karyawan adalah pengalaman kerja. Pengalaman kerja atau masa kerja penting untuk diperhatikan, karena pengalaman kerja dapat menentukan seberapa besar keahlian dan kemampuan yang ada pada diri seorang karyawan dalam menyelesaikan tugasnya. Semakin luas pengalaman kerja karyawan maka

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.

karyawan semakin terampil dalam berfikir, dapat meningkatkan kesadaran karyawan dalam bertindak, serta dapat meningkatkan kemampuan karyawan dalam menyelesaikan tugas yang dilimpahkan kepadanya. Dimana hal tersebut tentunya dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan dan tujuan perusahaan dapat tercapai.

Berikut ini tabel masa kerja karyawan bagian produksi pada PT. Surya Agrolika Reksa Sei Basau yaitu sebagai berikut :

Tabel 1.5 Masa Kerja Karyawan Bagian Produksi Pada PT. Surya Agrolika Reksa Sei Basau Kabupaten Kuantan Singing

Lama Bekerja	Jumlah	Persentase (%)
< 1 Tahun	11	22
1-3 Tahun	24	48
3-5 Tahun	6	12
> 5 Tahun	9	18
Total	50	100

Sumber : data primer yang diolah 2023

Dari tabel 1.5 diatas dapat dilihat bahwa beragam masa bekerja yang dimiliki oleh karyawan bagian produksi pada PT. Surya Agrolika Reksa Sei Basau Kabupaten Kuantan Singingi. Dimana masa kerja karyawan <1 tahun sebanyak 11 orang, karyawan dengan masa kerja 1-3 tahun sebanyak 24 orang, karyawan dengan masa kerja 3-5 tahun sebanyak 6 orang, dan karyawan dengan masa kerja >5 tahun sebanyak 9 orang. Dari data diatas, dapat disimpulkan bahwa karyawan bagian pabrik yang ada pada PT. Surya Agrolika Reksa Sei Basau Kabupaten Kuantan Singingi ini tidak semuanya berpengalaman. Masa kerja karyawan yang belum terlalu lama bekerja berkisaran antara 1 sampai 2 tahun, belum optimalnya tingkat pengetahuan yang dimiliki karyawan **Suwarno (2019)**. Minimnya

penguasaan terhadap pekerjaan yang digunakan dalam suatu bidang pekerjaan yang berpengaruh terhadap hasil kerja. Karyawan pada PT. Surya Agrolika Reksa Sei Basau Kabupaten Kuantan Singingi ini didominasi oleh karyawan yang memiliki pengalaman sangat minim, yaitu lebih banyak karyawan dengan masa kerja >5 tahun dibandingkan dengan karyawan yang memiliki masa kerja <5 tahun.

Sedangkan pengalaman dapat sangat membantu karyawan dalam melaksanakan semua pekerjaannya, apalagi seorang karyawan yang memiliki pengalaman pada bidang yang sama selama bertahun-tahun akan lebih memahami pekerjaannya. Seperti halnya menurut **Asmawi (2017)** pengalaman kerja adalah pengetahuan atau keterampilan yang telah diketahui dan dikuasai seseorang yang akibat dari perbuatan atau pekerjaan yang telah dilakukan selama beberapa waktu tertentu. Namun, pengalaman kerja ini tidak menjadi syarat utama untuk dapat bekerja di PT. Surya Agrolika Reksa Sei Basau Kabupaten Kuantan Singingi, dikarenakan perusahaan terdapat berbagai macam tingkat pendidikan dan masa kerja yang sudah diterima oleh perusahaan untuk dapat menjadi karyawan.

Selanjutnya, faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja adalah lingkungan kerja. Karena pengelolaan lingkungan kerja merupakan faktor yang perlu untuk mendapatkan prioritas oleh pihak perusahaan agar dapat tercapainya produktivitas kerja karyawan. Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada dilingkungan sekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya **Parashaki, et al., (2019)**. Dengan persaingan organisasi yang semakin hari semakin ketat, maka

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

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

perusahaan diharuskan untuk mampu menyediakan berbagai macam fasilitas untuk karyawannya agar karyawan yang ada didalam organisasi tersebut dapat dijadikan sebagai salah satu keunggulan yang dimiliki oleh organisasi. Salah satu upaya yang dapat dilakukan untuk mewujudkan hal tersebut adalah dengan meningkatkan pemeliharaan lingkungan kerja dengan baik agar karyawan dapat bekerja dengan nyaman diperusahaan sehingga produktivitas kerja karyawan meningkat.

Lingkungan kerja dapat membuat suasana nyaman dan memberikan ketenangan maka akan membuat suasana kerja menjadi kondusif, sehingga dapat meningkatkan hasil kerja seseorang menjadi lebih baik karena bekerja tanpa adanya gangguan. Namun sebaliknya jika suasana atau kondisi lingkungan kerja di perusahaan tidak memberikan kenyamanan dan ketenangan kepada karyawannya, maka akan mengakibatkan suasana kerja menjadi terganggu yang pada akhirnya akan menyebabkan turunnya hasil kerja karyawan **Kasmir (2016)**.

Sedarmayanti (2018) menyatakan bahwa lingkungan kerja dibagi menjadi dua, yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik. Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan bentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung. Lingkungan kerja non fisik merupakan semua keadaan yang berkaitan relasinya dengan rekan kerja dan pimpinan atas dalam mengkoordinasi hubungan kerja yang baik dengan karyawan yang lainnya.

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

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

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

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

Berdasarkan hasil wawancara dengan salah satu karyawan bagian operator *kernel* yaitu bapak Heriadi pada tanggal 04 Februari 2023, yang menyatakan bahwasannya lingkungan kerja di PT. Surya Agrolika Reksa Sei Basau bagian pabrik ini kurang baik karena tingkat kebisingan pada bagian pabrik cukup tinggi yang disebabkan oleh peralatan yang beroperasi selama 24 Jam dan polusi udara yang mengganggu kenyamanan karyawan dalam bekerja, serta pencahayaan yang kurang baik diakibatkan ada beberapa lampu penerangan yang rusak, hal tersebut sangat berpotensi mengganggu karyawan dalam melaksanakan pekerjaan.

Bau tidak sedap yang disebabkan oleh minyak kotor dan ampas dari hasil produksi sangat mengganggu pernafasan karyawan dan berakibat pada kenyamanan karyawan dalam bekerja. Ampas (sisa produksi) apabila dalam kondisi basah maka akan berbau menyengat. Hal tersebut seharusnya perlu diperhatikan oleh perusahaan untuk dapat menyediakan tempat pembuangan minyak kotor dan ampas sisa produksi jauh dari jangkauan karyawan saat bekerja. Suhu ruang yang panas pun sangat mengganggu karyawan dalam bekerja. Hal ini tentunya sangat mengganggu kenyamanan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya. Konflik didalam perusahaan juga sering terjadi karena masalah di luar perusahaan dan juga senioritas. Apabila karyawan merasa tidak nyaman maka hal tersebut dapat berpengaruh pada penurunan produktivitas kerja karyawan. Sebaliknya apabila karyawan merasakan kenyamanan dan keamanan saat sedang bekerja maka produktivitas kerja karyawan pun dapat meningkat.

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.

Berdasarkan latar belakang diatas, penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul penelitian **“Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan, Pengalaman Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi Pada PT. Surya Agrolika Reksa Sei Basau Kabupaten Kuantan Singingi”**.

Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang permasalahan di atas, maka permasalahan yang akan dibahas pada penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Apakah Pendidikan dan Pelatihan berpengaruh secara parsial terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi pada PT. Surya Agrolika Reksa Sei Basau Kabupaten Kuantan Singingi?
2. Apakah Pengalaman Kerja berpengaruh secara parsial terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi pada PT. Surya Agrolika Reksa Sei Basau Kabupaten Kuantan Singingi?
3. Apakah Lingkungan Kerja berpengaruh secara parsial terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi pada PT. Surya Agrolika Reksa Sei Basau Kabupaten Kuantan Singingi?
4. Apakah Pendidikan dan Pelatihan, Pengalaman Kerja dan Lingkungan Kerja berpengaruh secara simultan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi pada PT. Surya Agrolika Reksa Sei Basau Kabupaten Kuantan Singingi?

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

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

3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan permasalahan diatas, adapun tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh Pendidikan dan Pelatihan secara parsial terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi pada PT. Surya Agrolika Reksa Sei Basau Kabupaten Kuantan Singingi.
2. Untuk mengetahui pengaruh Pengalaman Kerja secara parsial terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi pada PT. Surya Agrolika Reksa Sei Basau Kabupaten Kuantan Singingi.
3. Untuk mengetahui pengaruh Lingkungan Kerja secara parsial terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi pada PT. Surya Agrolika Reksa Sei Basau Kabupaten Kuantan Singingi.
4. Untuk mengetahui pengaruh Pendidikan dan Pelatihan, Pengalaman Kerja dan Lingkungan Kerja secara simultan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi pada PT. Surya Agrolika Reksa Sei Basau Kabupaten Kuantan Singingi.

4 Manfaat Penelitian

Adapun hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat yang positif bagi :

Bagi Penulis

Dengan penelitian ini diharapkan dapat berguna bagi penulis sendiri untuk memperluas wawasan dan mempertajam daya analisis dibidang manajemen,

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.

khususnya pada masalah pendidikan dan pelatihan, pengalaman kerja dan lingkungan kerja serta produktivitas.

2. Bagi Perusahaan

Bagi PT. Surya Agrolika Reksa Sei Basau Kuantan Singingi, penelitian ini dapat digunakan sebagai sumbangan pemikiran dan bahan masukan dalam meningkatkan kinerja perusahaan dengan menganalisis dari aspek sumber daya manusia.

3. Bagi Universitas

Dari hasil penulisan ini diharapkan dapat digunakan sebagai bahan referensi atau kajian bagi penulisan-penulisan berikutnya khususnya yang berkaitan dengan manajemen sumber daya manusia.

1.5 Sistematika Penulisan

Secara sistematis penulisan penelitian ini dibagi menjadi VI (enam) bab, dimana masing-masing bab terdapat sub-sub bab, antara lain sebagai berikut :

BAB I : PENDAHULUAN

Dalam bab ini menjelaskan mengenai latar belakang, masalah, perumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian, kegunaan penelitian serta sistematika penulisan.

BAB II : TELAAH PUSTAKA

Bab ini merupakan landasan teori yang menguraikan mengenai pembahasan penelitian yakni teori manajemen sumber daya manusia, teori produktivitas, teori pendidikan dan pelatihan kerja, teori

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.

pengalaman kerja, teori lingkungan kerja, pandangan islam dan hipotesis serta variabel penelitian.

BAB III : METODELOGI PENELITIAN

Pada bab ini akan menjelaskan tentang lokasi penelitian, jenis dan sumber data, metode pengumpulan data, populasi dan sampel serta analisis data.

BAB IV : GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN

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

BAB V : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Dalam bab ini penulis memaparkan hasil penelitian dan pembahasan yang diperoleh dari penelitian.

BAB VI : KESIMPULAN DAN SARAN

Pada bab ini berisikan kesimpulan dari hasil analisis dan saran yang diajukan berhubungan dengan hasil penelitian yang telah dilakukan penulis.

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

BAB II

TELAAH PUSTAKA

2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia

2.1.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan tata cara pengelolaan manusia dalam organisasi agar dapat berperan secara efektif dan efisien. Manajemen terdiri dari (6M) yaitu : *Men, Money Method, Material, Machine, dan Market*. Unsur manusia (*Men*) berkembang menjadi suatu bidang ilmu manajemen yang disebut dengan manajemen sumber daya manusia.

Manajemen sumber daya manusia diartikan sebagai pendayagunaan sumber daya manusia di dalam organisasi, yang dilakukan melalui fungsi-fungsi perencanaan sumber daya manusia, rekrutmen dan seleksi, pengembangan sumber daya manusia, pemberian kompensasi dan kesejahteraan, keselamatan, dan kesehatan kerja dan hubungan industrial **Marwansyah (2019)**.

Manajemen sumber daya manusia merupakan suatu perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengendalian atas pengadaan karyawan sebagai tenaga kerja, pengembangan, kompensasi, integrasi, pemeliharaan dan pemutusan hubungan kerja karyawan sebagai sumber daya manusia dengan organisasi dimana kinerja dan perilaku karyawan mempengaruhi hasil pencapaian dari sasaran target pencapaian organisasi **Flippo (2018)**.

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

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

Sedangkan menurut **Hasibuan (2019)** manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat.

2.1.2 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Fungsi manajemen sumber daya manusia menurut **Kasmir (2019)** yaitu sebagai berikut :

1. Analisis jabatan

Kegiatan dari analisis jabatan adalah mengumpulkan berbagai informasi untuk kebutuhan pekerjaan dan disusun sesuai dengan jabatan yang ada di dalam struktur organisasi perusahaan.

2. Perencanaan sumber daya manusia

Setelah analisis jabatan disusun, langkah yang selanjutnya adalah menempatkan karyawan dalam jabatan yang telah disediakan. Langkah ini merupakan langkah untuk merencanakan jumlah dan kualitas sumber daya yang harus disediakan.

3. Penarikan pegawai

Penarikan pegawai bisa dilakukan setelah perencanaan tenaga kerja selesai, sehingga dengan begitu perusahaan bisa mengetahui berapa jumlah tenaga kerja yang dibutuhkan.

4. Seleksi

Tujuan seleksi adalah untuk memperoleh tenaga kerja yang sesuai dengan kualifikasi yang telah ditetapkan 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.

5. Pelatihan dan pengembangan

Karyawan yang berhasil diterima sebagai calon karyawan harus melalui masa orientasi dan pendidikan, kecuali bagi mereka yang sudah memiliki pengalaman sebelumnya. Tujuan pelatihan adalah untuk membiasakan karyawan baru dalam bekerja dilingkungan barunya, serta untuk mengasah kemampuan yang belum dimiliki karyawan tersebut. Khususnya bagi karyawan yang lama perlu dilakukan pengembangan diri karyawan melalui pendidikan, promosi dan rotasi pekerjaan. Tujuannya adalah agar karyawan mampu untuk menambah kemampuannya.

6. Evaluasi kinerja

Selama bekerja setiap karyawan harus dievaluasi kinerjanya masing-masing, dengan begitu perusahaan bisa mengetahui seberapa besar hasil kerja yang diperoleh setiap karyawan.

7. Kompensasi

Kompensasi ialah balas jasa yang diperoleh karyawan atas pekerjaan yang dilakukannya. Hasil evaluasi kinerja yang diperoleh karyawan digunakan untuk menentukan jumlah kompensasi yang akan diperolehnya.

8. Jenjang karier

Perencanaan kerja harus dilakukan mulai dari jenjang karier dari yang rendah sampai dengan jenjang karier yang tinggi. Untuk mencapai

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.

jenjang karir pada tingkat tertentu diperlukan berbagai persyaratan yang sesuai dengan jenjang kariernya.

9. Keselamatan dan Kesehatan

Baik keselamatan maupun kesehatan kerja, keduanya harus memenuhi syarat keselamatan dan kesehatan yang telah ditetapkan. Untuk menjaga keselamatan diperlukan peraturan kerja dan rambu-rambu kerja, serta tersedianya peralatan kerja yang mampu melindungi karyawan tersebut. Demikian juga dengan kesehatan kerja, berhubungan dengan kondisi karyawan dan kondisi lingkungan kerja.

10. Hubungan industrial

Dalam hal ini jika terjadi perselisihan antara karyawan dengan manajemen. Maka harus diselesaikan oleh berbagai pihak yang berkepentingan termasuk pemerintah, melalui hubungan industrial.

11. Pemutusan hubungan kerja

Pemutusan hubungan kerja bisa disebabkan oleh berbagai alasan. Permasalahannya adalah dalam PHK ada hak-hak karyawan yang harus dipenuhi oleh perusahaan.

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

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

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

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

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

2.2 Produktivitas Kerja

2.2.1 Pengertian Produktivitas Kerja

Definisi umum dari produktivitas berasal dari bahasa Inggris disebut dengan *Productivity* yang terdiri dari dua kata yaitu “*Product*” dan “*Activity*” yang artinya adalah kegiatan yang dilakukan untuk menghasilkan sesuatu, baik berupa produk ataupun jasa/layanan. Produktivitas adalah sebuah hasil konkret yang diperoleh dari suatu individu maupun kelompok, dalam satuan waktu tertentu di sebuah proses kerja.

Produktivitas merupakan perbandingan hasil yang dicapai dan peran serta pegawai per satuan waktu. Atau sejumlah barang atau jasa yang dapat dihasilkan oleh seorang atau sekelompok dalam jangka waktu tertentu **Sedarmayanti (2018)**.

Produktivitas adalah perbandingan antara *output* (hasil) dan *input* (masukan). Jika produktivitas naik maka akan meningkatkan efisiensi (waktu-bahan-tenaga) dan sistem kerja, teknik produksi dan adanya peningkatan keterampilan dari tenaga kerjanya **Hasibuan dalam Busro (2018)**.

Sedangkan menurut **Riyanto dalam Elbandiansyah (2019)** yang menyatakan produktivitas secara teknis adalah suatu perbandingan antara hasil yang dicapai (*output*) dengan keseluruhan sumber daya yang diperlukan (*input*). Produktivitas mengandung pengertian perbandingan antara hasil yang dicapai dengan peran tenaga kerja persatuan waktu.

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.

Dapat disimpulkan bahwa produktivitas adalah suatu ukuran perbandingan antara kualitas dan kuantitas dari seorang karyawan dalam satuan waktu untuk dapat mencapai hasil ataupun prestasi kerja baik secara efektif dan efisien dengan menggunakan sumber daya yang digunakan.

2.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja

Berikut ini merupakan faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas menurut **Sedarmayanti (2018)** :

1. Pendidikan

Orang yang memiliki pendidikan lebih tinggi akan memiliki wawasan yang lebih luas terutama penghayatan akan arti pentingnya produktivitas. Disini pendidikan berarti pendidikan formal maupun non formal. Tingkat kesadaran akan pentingnya produktivitas dapat mendorong karyawan untuk melakukan tindakan yang produktif.

2. Keterampilan

Pada aspek tertentu apabila karyawan semakin trampil, maka akan lebih mampu bekerja serta menggunakan fasilitas kerja dengan baik. Karyawan akan lebih terampil apabila memiliki kecakapan (*ability*) dan pengalaman (*experience*) yang cukup.

3. Disiplin

Karyawan yang disiplin, mudah ditertibkan dan bekerja dengan sangat serius.

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. Sikap Mental dan Etika Kerja

Karena karyawan bersikap mental dan beretika kerja, umumnya memiliki tanggung jawab dan bekerja sungguh-sungguh pada tugas yang diberikan.

5. Motivasi

Karyawan perlu dirangsang dan didorong agar lebih bergairah dan antusias bekerja.

6. Gizi dan Kesehatan

Apabila pegawai dapat dipenuhi kebutuhan gizinya dan berbadan sehat, maka akan lebih kuat bekerja, apalagi jika memiliki semangat yang tinggi maka akan dapat meningkatkan produktivitas kerja.

7. Tingkat Penghasilan

Apabila tingkat penghasilan memadai maka akan menimbulkan konsentrasi kerja dan kemampuan yang dimiliki dapat bermanfaat untuk meningkatkan produktivitas.

8. Jaminan Sosial

Jaminan sosial yang diberikan suatu organisasi kepada pegawainya dimaksudkan untuk meningkatkan pengabdian dan semangat kerja. Apabila jaminan sosial pegawai mencukupi maka akan menimbulkan kesenangan bekerja, sehingga mendorong pemanfaatan kemampuan yang dimiliki untuk meningkatkan produktivitas kerja.

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

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

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

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

9. Lingkungan dan Iklim Kerja

Lingkungan kerja dan iklim kerja yang baik akan mendorong karyawan agar senang bekerja dan meningkatkan rasa tanggung jawab untuk melakukan pekerjaan dengan baik menuju kearah peningkatan produktivitas.

10. Hubungan Industrial Pancasila

Dengan adanya penerapan hubungan industrial pancasila maka akan :

- a. Menciptakan ketenangan kerja dan memberikan motivasi kerja secara produktif sehingga produktivitas kerja meningkat.
- b. Menciptakan hubungan kerja yang serasi dan dinamis sehingga menimbulkan partisipasi aktif dalam usaha meningkatkan produktivitas.
- c. Menciptakan harkat dan martabat karyawan sehingga mendorong diwujudkannya jiwa yang berdedikasi dalam upaya peningkatan produktivitas.

11. Teknologi

Apabila teknologi yang digunakan tepat dan lebih maju tingkatannya maka akan memungkinkan :

- a. Tepat waktu dalam penyelesaian proses produksi.
- b. Jumlah produksi yang dihasilkan lebih banyak dan bermutu.
- c. Memperkecil terjadinya pemborosan bahan sisa.

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.

12. Sarana Produksi

Mutu sarana produksi berpengaruh terhadap peningkatan produktivitas. Apabila sarana produksi yang digunakan tidak baik, maka dapat menimbulkan pemborosan bahan yang dipakai.

13. Manajemen

Berkaitan dengan sistem yang ditetapkan oleh pemimpin untuk mengelola ataupun memimpin serta mengendalikan staf/bawahan. Apabila manajemennya tepat maka akan menimbulkan semangat yang lebih tinggi sehingga dapat mendorong karyawan untuk melakukan tindakan yang produktif.

14. Kesempatan Berprestasi

Karyawan yang bekerja tentunya mengharapkan peningkatan karier atau pengembangan potensi pribadi yang nantinya akan bermanfaat bagi dirinya sendiri maupun bagi organisasi. Apabila terbuka kesempatan untuk berprestasi, maka akan menimbulkan dorongan psikologis untuk meningkatkan dedikasi serta pemanfaatan potensi yang dimiliki untuk meningkatkan produktivitas kerja.

Faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan menurut **Caol (siagian, 2016)** yaitu sebagai berikut :

1. Pendidikan dan latihan

Pendidikan dapat membentuk dan menambah pengetahuan karyawan, untuk mengerjakan segala sesuatu dengan lebih cepat dan tepat,

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.

sedangkan latihan dapat membentuk dan meningkatkan keterampilan kerja.

2. Nutrisi dan kesehatan

Seseorang yang dalam keadaan sehat atau kuat jasmani akan dapat berkonsentrasi dengan baik dalam pekerjaannya, jika makanan yang dikonsumsi oleh seorang pekerja kurang memenuhi nutrisi, akan menimbulkan pekerja cepat lelah dalam bekerja sehingga produktivitas menjadi menurun atau rendah.

3. Motivasi atau kemauan

Motivasi adalah proses untuk mempengaruhi seseorang dalam melakukan sesuatu. Semakin tinggi motivasi seseorang untuk melakukan sesuatu dengan pekerjaan, maka semakin tinggi pula tingkat produktivitasnya.

4. Kesempatan kerja

Kesempatan kerja dapat mempengaruhi produktivitas kerja. Keterampilan dan produktivitas seseorang berkembang didalam pekerjaan. Rendahnya produktivitas kerja seseorang, diakibatkan oleh kesalahan penempatan, dalam artian bahwa seseorang tidak ditempatkan dalam pekerjaan yang sesuai dengan pendidikan dan keterampilannya.

5. Kemampuan manajerial pemimpin

Prinsip manajemen adalah peningkatakn efisiensi. Sumber-sumber digunakan secara maksimal, termasuk tenaga kerja sendiri.

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

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

Penggunaan sumber-sumber tersebut dikendalikan secara efisiensi dan efektif.

6. Kebijakan Pemerintah

Usaha untuk meningkatkan produktivitas sangat sensitif terhadap kebijakan pemerintah di bidang produksi, investasi, perizinan usaha, teknologi, moneter, fiskal, distribusi, dan lain-lain.

Selain itu, pengalaman kerja juga dapat mempengaruhi produktivitas. Pengalaman kerja yang dimiliki oleh karyawan akan menunjang terciptanya produktivitas kerja yang optimal. Sebaliknya, jika pengalaman kerja kurang maka untuk mencapainya produktivitas kerja yang optimal akan sulit **Handoko (2014)**.

2.2.3 Indikator Produktivitas Kerja Karyawan

Berikut ini merupakan indikator produktivitas menurut **Sutrisno (2017)**:

1. Kemampuan

Memiliki kemampuan untuk melaksanakan tugas. Kemampuan seorang karyawan sangat bergantung pada keterampilan yang dimiliki serta profesionalisme mereka dalam bekerja.
2. Meningkatkan hasil yang dicapai

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

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

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

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

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

3. Semangat kerja

Upaya lebih baik dari hari kemarin. Indikator ini sesuai dengan etos kerja dan hasil yang dicapai dalam satu hari kemudian dibandingkan dengan hari sebelumnya

4. Pengembangan diri

Senantiasa membangun diri untuk meningkatkan kemampuan kerja. Pengembangan diri dapat dilakukan dengan melihat tantangan dan harapan apa yang akan dihadapi.

5. Mutu

Mutu merupakan hasil pekerjaan yang dapat menunjukkan kualitas kerja seseorang karyawan. Jadi meningkatkan mutu bertujuan untuk memberikan hasil yang terbaik 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.

2.3 Pendidikan dan Pelatihan

2.3.1 Pengertian Pendidikan dan Pelatihan

Pendidikan dan pelatihan merupakan sebuah proses mengajarkan pengetahuan dan keahlian tertentu serta sikap agar karyawan semakin terampil dan mampu melaksanakan tanggung jawab dengan semakin baik, sesuai dengan standar perusahaan **Dessler (2016)**.

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.

Pendidikan dan pelatihan sama dengan pengembangan yaitu merupakan sebuah proses peningkatan keterampilan kerja baik teknis maupun manajerial. Pendidikan berorientasi pada teori, dilakukan didalam kelas, berlangsung lama dan biasanya menjawab *why*. Latihan berorientasi pada praktek, dilakukan diharapkan berlangsung singkat dan biasanya menjawab *how* **Hasibuan (2014)**.

Sedangkan menurut **Yuniarsih dan Suwanto (2016)** menyatakan bahwa pendidikan dan pelatihan merupakan penciptaan suatu lingkungan dimana para karyawan dapat memperoleh atau mempelajari sikap, kemampuan, keahlian, pengetahuan, dan perilaku yang spesifik yang berkaitan dengan pekerjaan.

Dalam Pasal 1 ayat (9) Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan menyatakan bahwa Pendidikan dan pelatihan kerja merupakan keseluruhan kegiatan untuk memberi, memperoleh, meningkatkan dan serta mengembangkan kompetensi kerja, produktivitas, disiplin, sikap, dan etos kerja pada tingkat keterampilan dan keahlian tertentu sesuai dengan jenjang dan kualifikasi jabatan dan pekerjaan.

Berdasarkan pengertian diatas, disimpulkan bahwasannya pendidikan dan pelatihan merupakan serangkaian aktivitas yang sudah direncanakan guna untuk meningkatkan sebuah keahlian, pengetahuan, pengalaman maupun perubahan sikap seseorang. Dengan adanya program pendidikan ini diharapkan kepada para karyawan untuk bisa mempelajari dan meningkatkan keahlian, pengetahuan, pengalaman, dan juga keterampilan yang mereka miliki untuk dapat meningkatkan 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.

2.3.2 Tujuan dan Manfaat Pendidikan dan Pelatihan

Berdasarkan peraturan Pemerintah dalam Undang-Undang Nomor 43 Tahun 1999 tentang Pokok-pokok Kepegawaian, pada pasal 31 yang mengatur tentang pendidikan dan pelatihan pegawai yaitu untuk mencapai daya guna dan hasil guna yang sebesar-besarnya, diadakan pengaturan dan penyelenggaraan pendidikan dan pelatihan jabatan pegawai.

Menurut **Beach** dalam **Sofyandi & Herman (2013)** menyatakan bahwa pendidikan dan pelatihan memiliki tujuan yaitu sebagai berikut :

- a. Dengan adanya pendidikan dan pelatihan maka jangka waktu yang digunakan pegawai untuk memperoleh keterampilan akan lebih cepat, pegawai akan lebih cepat pula menyesuaikan diri dengan pekerjaan yang dihadapinya.
- b. Pendidikan dan pelatihan bertujuan untuk meningkatkan prestasi kerja pegawai dalam menghadapi pekerjaan-pekerjaan yang sedang dihadapi.
- c. Pendidikan dan pelatihan diharapkan dapat membentuk sikap dan tingkah laku para pegawai dalam melakukan pekerjaannya. Dititik beratkan pada peningkatan partisipasi dari para pegawai, kerjasama antara pegawai dan loyalitas terhadap perusahaan.
- d. Pendidikan dan pelatihan membantu memecahkan masalah-masalah operasional perusahaan sehari-hari seperti mengurangi kecelakaan kerja, mengurangi absen, mengurangi *labor turnover* dan lain-lain.

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

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

- e. Pendidikan dan pelatihan tidak hanya memiliki tujuan jangka pendek tetapi juga jangka panjang yaitu mempersiapkan pegawai memperoleh keahlian dalam bidang tertentu yang dibutuhkan perusahaan.
- f. Dengan pendidikan dan pelatihan diharapkan para pegawai akan memiliki kemampuan dan pengetahuan yang tinggi sehingga pegawai tersebut akan semakin berharga bagi perusahaan.

2.3.3 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Pendidikan dan Pelatihan

Berikut ini merupakan faktor-faktor yang mempengaruhi pendidikan dan pelatihan menurut **Edison (2018)** :

1. Penyelenggara
 Penyelenggara diklat merupakan komponen penting untuk mendukung keberhasilan suatu pendidikan dan pelatihan. Dikarenakan penyelenggara memiliki akses terhadap sumber-sumber yang diperlukan guna untuk memperlancar penyelenggaraan pendidikan dan pelatihan. Penyelenggara diklat terdiri atas pemimpin dan pelaksana.
2. Instruktur/Pelatih
 Instruktur atau pelatih merupakan seorang yang diberi tugas, tanggung jawab, wewenang dan hak sepenuhnya untuk melaksanakan kegiatan pelatihan dan pembelajaran kepada para peserta pelatihan dibidang tertentu. Kualitas seorang instruktur atau pelatih sangat mempengaruhi kualitas sasaran peserta didik, oleh karena itu seorang instruktur atau pelatih harus kompeten, kreatif, dan menguasai misi, berpengetahuan

dan berpengalaman dalam bidang yang sudah menjadi keahliannya untuk dapat diberikan kepada para peserta pendidikan dan pelatihan.

3. Peserta

Kedudukan peserta dalam pelaksanaan pendidikan dan pelatihan sangatlah penting karena agar dapat terlaksananya penyelenggaraan pendidikan dan pelatihan. Peserta pendidikan dan pelatihan dengan latar belakang yang berbeda atau homogen seperti pendidikan dasarnya, pengalaman kerjanya, usia, dan lain sebagainya dapat menyulitkan serta menghambat pelaksanaan pendidikan dan pelatihan karena daya tangkap, persepsi, dan daya nalar mereka terhadap materi yang disampaikan akan berbeda pula. Oleh karena itu, setiap peserta pendidikan dan pelatihan diharapkan memiliki karakteristik dan semangat belajar yang tinggi, agar dapat tercapainya tujuan yang diharapkan baik untuk perusahaan maupun untuk pribadi.

4. Perencanaan kebutuhan pendidikan dan pelatihan

Kebutuhan akan pendidikan dan pelatihan dibagi menjadi tiga golongan **Veithzal** dalam **Basri (2015)** yaitu sebagai berikut :

a. Kebutuhan memenuhi kebutuhan sekarang

Kebutuhan ini dikenal dengan prestasi karyawan yang tidak sesuai dengan standar hasil kerja yang dituntut dalam suatu jabatan atau pekerjaan.

a. Kebutuhan memenuhi kebutuhan tuntutan jabatan lainnya.

b. Memenuhi tuntutan perubahan baik internal maupun external.

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

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

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

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

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

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

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

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

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

5. Kurikulum pendidikan dan pelatihan

Kurikulum merupakan sebuah pedoman dan pengelolaan bagi sistem pembelajaran, pemilihan sumber belajar, sistem evaluasi, dan juga segala aktivitas yang bertujuan untuk memberikan input pengetahuan bagi peserta didik, yang dikembangkan oleh suatu pihak atau lembaga dalam rangka menyelenggarakan kegiatan pendidikan dan pembelajaran untuk dapat mencapai tujuan dari pendidikan.

6. Sarana dan prasarana

Pelaksanaan pendidikan dan pelatihan tidak akan berjalan dengan maksimal apabila tidak memiliki fasilitas yang memadai. Pengelolaan sarana dan prasarana merupakan kegiatan yang amat penting, karena keberadaannya akan sangat mendukung kesuksesan proses penyelenggaraan pendidikan dan pelatihan.

7. Pembiayaan (dana) pendidikan dan pelatihan

Pembiayaan (dana) pendidikan dan pelatihan merupakan salah satu komponen masukan (*input*) yang sangat penting dalam keberhasilan suatu program pendidikan dan pelatihan, ditentukan oleh berapa besar pembiayaan (dana) yang dianggarkan dalam perencanaan penyelenggaraan pendidikan dan pelatihan

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

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

2.3.4 Indikator Pendidikan dan Pelatihan

Berikut ini merupakan indikator pendidikan dan pelatihan menurut Mangkunegara (2015) :

1. Instruktur
Tenaga pendidikan yang bertugas dan berfungsi dalam melaksanakan pendidikan dan pelatihan.
2. Peserta
Karyawan yang berusaha mengembangkan potensi dirinya dengan cara melalui program pendidikan dan pelatihan.
3. Materi
Pengetahuan, keterampilan dan sikap yang harus dikuasai oleh peserta pendidikan dan pelatihan dalam rangka memenuhi tujuan perusahaan yang telah diterapkan.
4. Metode
Cara kerja dari instruktur untuk dapat memahami objek yang akan disampaikan kepada para peserta pendidikan dan pelatihan.
5. Tujuan
Langkah pertama dalam membuat perencanaan sehingga dalam pelaksanaan pendidikan dan pelatihan dapat mencapai sasaran yang diinginkan.
6. Sasaran
Merupakan hal yang akan dicapai dengan cara melalui tindakan-tindakan yang akan dilakukan untuk mencapai tujuan 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.

2.4 Pengalaman Kerja

2.4.1 Pengertian Pengalaman Kerja

Pengalaman kerja atau masa kerja penting untuk diperhatikan, dikarenakan pengalaman kerja dapat menentukan seberapa besar keahlian dan kemampuan yang terdapat pada diri seorang karyawan dalam menyelesaikan tugasnya. Semakin luas pengalaman kerja karyawan, maka karyawan semakin trampil dalam berfikir, meningkatkan kesadaran karyawan dalam bertindak, serta dapat meningkatkan kemampuan karyawan dalam menyelesaikan tugas yang dilimpahkan kepadanya, sehingga hal tersebut dapat meningkatkan produktivitas perusahaan.

Pengalaman kerja yang ada akan membantu seseorang mengembangkan pengetahuan dan keterampilan terkait pekerjaan. mereka yang melakukan jenis pekerjaan ini secara teratur untuk jangka waktu yang lama lebih berpengalaman dan berpengalaman dalam pelaksanaan produksi **Arrywibowo & Ariani (2017)**.

Pengalaman kerja adalah tingkat pengetahuan dan keterampilan seorang karyawan yang di dapatkan dari lamanya waktu kerja yang telah ditempuh selama masa kerjanya, sehingga karyawan tersebut mampu menunjukkan kualitas kerja yang baik **Muhwan & Puryandani (2019)**.

Sedangkan menurut **Handoko (2014)** menyatakan bahwa pengalaman kerja adalah penguasaan pengetahuan dan keterampilan karyawan yang diukur dari masa kerja, tingkat pengetahuan, dan keterampilan setiap karyawan.

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

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

2.4.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Pengalaman Kerja

Ada beberapa faktor yang mempengaruhi pengalaman kerja menurut Handoko dalam Pitriyani & Halim (2020) yaitu sebagai berikut :

1. Latar belakang pribadi
Latar belakang pribadi ini mencakup pendidikan, kursus, latihan bekerja dan menunjukkan apa yang telah dilakukan seseorang sebelumnya diwaktu yang sudah berlalu.
2. Bakat dan minat
Minat dan bakat yang tinggi akan suatu hal dapat mempengaruhi pengalaman kerja seseorang, untuk memperkirakan minat dan kemampuan seseorang.
3. Sikap dan kebutuhan
Sikap dan kebutuhan dapat mempengaruhi pengalaman kerja seseorang untuk meramalkan tanggung jawab dan wewenang seseorang dalam bekerja.
4. Kemampuan analitis dan manipulatif
Kemampuan analitis dan manipulatif dapat mempengaruhi pengalaman kerja seseorang, untuk mempelajari kemampuan penilaian dan penganalisaan suatu pekerjaan.
5. Keterampilan dan kemampuan teknik
Keterampilan dan kemampuan teknik dapat mempengaruhi pengalaman kerja seseorang, untuk menilai aspek-aspek pelaksanaan teknis dalam pekerjaan.

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

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

2.4.3 Indikator Pengalaman Kerja

Berikut ini merupakan indikator dari pengalaman kerja menurut **Foster** dalam **Sartika (2015)** adalah sebagai berikut :

1. Lama waktu/masa kerja
 Lamanya waktu atau masa kerja dapat menentukan seseorang berpengalaman atau tidak, seseorang dapat memahami tugasnya dan melakukannya dengan baik.
2. Tingkat pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki
 Pengetahuan merujuk pada konsep prinsip, prosedur, kebijakan atau informasi lain yang dibutuhkan oleh karyawan. Pengetahuan juga mencakup kemampuan untuk memahami dan menerapkan informasi pada tanggung jawab pekerjaan. Sedangkan keterampilan merujuk pada kemampuan fisik yang dibutuhkan untuk mencapai atau menjalankan suatu tugas atau pekerjaan.
3. Penguasaan terhadap pekerjaan dan peralatan
 Seseorang dapat di lihat pengalaman kerjanya dengan sejauh mana seseorang itu menguasai dan dapat melaksanakan teknik peralatan maupun teknik pekerjaan dengan baik.

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.

2.5 Lingkungan Kerja

2.5.1 Pengertian Lingkungan Kerja

Menurut **Sedarmayanti (2018)** yang menyatakan bahwa lingkungan kerja adalah semua keadaan yang terdapat disekitar tempat kerja, akan mempengaruhi pegawai baik secara langsung maupun tidak langsung.

Lingkungan kerja adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada disekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan **Sutrisno (2017)**.

Lingkungan kerja memiliki peran penting untuk meningkatkan produktivitas karyawan melalui lingkungan fisik maupun non fisik yang baik, seperti menciptakan suasana yang aman dan nyaman pada karyawan diantaranya memberikan fasilitas-fasilitas dan alat bantu keselamatan kerja, menjaga kebersihan tempa kerja, serta meningkatkan moral karyawan dalam setiap aktivitas, sehingga kondisi fisik dan non fisik memadai maka produktivias kerja yang akan mengalami peningkatan **Sari, Megawati & Heriyanto (2020)**.

Dari hasil penjelasan diatas disimpulkan bahwa lingkungan kerja merupakan suatu keadaan atau kondisi yang ada disekitar karyawan ketika bekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas yang dilimpahkan kepadanya baik secara fisik maupun non fisik.

2.5.2 Jenis-Jenis Lingkungan Kerja

Menurut Siagian dalam **Nurlindasari (2017)** mengemukakan bahwa lingkungan kerja dibagi menjadi dua jenis yaitu :

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

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

1. Lingkungan Kerja Fisik

Lingkungan kerja fisik adalah suatu keadaan berbentuk fisik yang berada disekitar tempat kerja dan dapat mempengaruhi karyawan. Contoh kondisi fisik pada tempat kerja yang baik yaitu sebagai berikut:

- a. Peralatan kerja yang memadai.
- b. Bangunan tempat kerja dibangun dengan pertimbangan keselamatan kerja.
- c. Tersedia tempat beribadah seperti masjid dan musholah untuk karyawan.
- d. Perusahaan menyediakan tempat istirahat untuk karyawan, seperti *kafetaria, meeting room, smoking room* dan ruang ibu menyusui bagi karyawan yang memiliki anak.

2. Lingkungan Kerja Non Fisik

Lingkungan kerja non fisik merupakan istilah lain dari lingkungan kerja yang menciptakan suasana yang harmonis bagi karyawan terhadap sesama rekan kerja maupun atasan, karena pada dasarnya karyawan selain bekerja untuk mencari uang tetapi mereka juga bekerja untuk mendapatkan rasa kepuasan terhadap apa yang telah karyawan kerjakan.

Bersadarkan pendapat diatas disimpulkan bahwa lingkungan kerja fisik adalah suatu keadaan yang mencakup setiap hal dari fasilitas perusahaan yang dapat mempengaruhi peningkatan keefektifan kerja karyawan. Sedangkan

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.

Lingkungan kerja non fisik adalah suatu keadaan yang dapat dirasakan oleh panca indra manusia, tetapi juga dapat dirasakan oleh perasaan manusia. Contohnya hubungan antar sesama karyawan, dan hubungan antar karyawan dengan pemimpin perusahaan.

2.5.3 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja

Berikut ini merupakan faktor-faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja menurut **Faida (2019)** :

a. Hubungan Sosial

Hubungan seorang karyawan dengan karyawan lain dan pemimpin terjalin dengan baik maka dapat membuat karyawan merasa nyaman berada di lingkungan kerjanya. Dengan begitu produktivitas kerja karyawan akan meningkat dan tujuan organisasi pun dapat tercapai.

b. Kelembaban

Udara yang panas dan kelembaban yang tinggi akan menimbulkan pengurangan panas dari tubuh secara besar (karena sistem penguapan). Sehingga dapat mempengaruhi semakin cepatnya denyut jantung, karena makin aktifnya peredaran darah untuk memenuhi kebutuhan oksigen.

c. Bau

Pemakaian AC yang tepat dapat menghilangkan bau yang mengganggu disekitar.

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.

d. Siklus Udara

Udara normal mengandung 21% oksigen, 0,03% karbondioksida, dan 0,9% gas campuran. Siklus udara yang tidak baik apabila terdapat gejala sesak nafas pada tubuh orang normal. Maka siklus udara yang baik adalah ventilasi cukup dan ada tanaman.

e. Penerangan

Cahaya atau penerangan sangat besar manfaatnya bagi karyawan guna untuk mendapatkan keselamatan dan kelancaran dalam melaksanakan pekerjaannya. Oleh karena itu perlu diperhatikan adanya penerangan (cahaya) yang terang tetapi tidak menyilaukan. Cahaya yang kurang jelas menyebabkan pekerjaan akan lambat, banyak mengalami kesalahan, dan pada akhirnya dapat menyebabkan kurang efisien dalam melaksanakan pekerjaannya.

f. Kebersihan

Setiap perusahaan seharusnya selalu menjaga kebersihan lingkungan sebab selain mempengaruhi kesehatan, dapat mempengaruhi kejiwaan seseorang. Lingkungan kerja yang bersih pasti akan menimbulkan rasa senang bagi karyawan. Dan rasa senang ini dapat mempengaruhi seseorang untuk bekerja lebih semangat dan bergairah.

g. Keagamaan

Guna menjaga tempat dan kondisi lingkungan kerja tetap dalam keadaan aman maka perlu diperhatikan adanya keberadaannya. Salah

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.

satu upaya untuk menjaga keamanan ditempat kerja, dapat memanfaatkan tenaga manusia (satpam) dan elektronik (cctv).

h. Getaran Mekanis

Getaran dipengaruhi oleh intensitas, frekuensi, dan lamanya getaran.

Getaran yang tidak baik ditandai dengan adanya gejala konsentrasi menurun, kelelahan, dan gangguan mata, syaraf dan otot.

2.5.4 Indikator Lingkungan Kerja

Menurut **Sedarmayanti (2017)** menyatakan bahwa dimensi dan indikator lingkungan kerja yaitu sebagai berikut :

1. Lingkungan Kerja Fisik

a. Pencahayaan

Pencahayaan merupakan faktor penting dalam lingkungan kerja. Karena dengan pencahayaan yang baik dapat membantu dalam menyelesaikan tugas dengan lebih efektif.

b. Sirkulasi ruang kerja

Oksigen adalah gas yang dibutuhkan oleh makhluk hidup untuk menjaga kelangsungan hidup, yaitu untuk proses metabolisme. Udara di sekitar dikatakan kotor apabila kadar oksigen, dalam udara tersebut telah berkurang dan telah bercampur dengan gas atau bau-bauan yang berbahaya bagi kesehatan tubuh.

c. Tata letak ruang

Penataan letak ruangan kerja yang baik akan lebih mendorong terciptanya kenyamanan karyawan dalam bekerja.

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

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

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

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

d. Dekorasi

Dekorasi ada hubungannya dengan tata warna yang baik, karena itu dekorasi tidak hanya berkaitan dengan hasil ruang kerja saja tetapi berkaitan juga dengan cara mengatur tata letak, tata warna, perlengkapan, dan lainnya untuk bekerja.

e. Kebisingan

Pekerjaan membutuhkan konsentrasi, maka suara bising hendaknya dihindarkan agar pelaksanaan dapat dilakukan dengan efisien sehingga produktivitas kerja meningkat.

f. Fasilitas

Fasilitas perusahaan sangatlah dibutuhkan oleh karyawan sebagai pendukung dalam menyelesaikan pekerjaan yang ada di perusahaan. Tersedianya fasilitas kerja yang lengkap, walaupun tidak baru merupakan salah satu penunjang proses kelancaran dalam bekerja.

2. Lingkungan Kerja Non Fisik

a. Hubungan karyawan dengan pemimpin

Hubungan antara atasan dengan bawahan atau karyawan harus di jaga dengan sangat baik dan harus saling menghargai antara atasan dan bawahan, dengan saling menghargai maka akan menimbulkan rasa hormat diantara individu masing-masing.

b. Hubungan sesama rekan kerja

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

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

Hubungan dengan rekan kerja yaitu hubungan dengan rekan kerja yang harmonis dan tepat saling intrik diantara sesama rekan sekerja. Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi karyawan tetap tinggal dalam satu organisasi adalah adanya hubungan yang harmonis dan kekeluargaan.

2.6 Pengaruh Antar Variabel

2.6.1 Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan

Dari hasil penelitian terdahulu yang telah dilakukan oleh **Tri Isnawati, Jajuk Herawati, & Ignatius Soni Kurniawan (2020)** menyatakan bahwa pendidikan dan pelatihan sangatlah berpengaruh dalam peningkatan produktivitas kerja karyawan. Pendidikan dan pelatihan ini merupakan sebuah elemen terpenting dalam proses pengembangan karyawan, karena dapat meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan sikap karyawan sehingga, karyawan pun dapat menjadi karyawan yang berkualitas dan sesuai dengan standar perusahaan. Dengan begitu produktivitas kerja karyawan pun dapat meningkat.

Maka dapat disimpulkan bahwa pendidikan dan pelatihan sangat berpengaruh terhadap peningkatan produktivitas kerja karyawan, apabila pendidikan dan pelatihan yang diselenggarakan oleh perusahaan sesuai dengan kebutuhan karyawan.

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.

2.6.2 Pengaruh Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan

Dari hasil penelitian terdahulu yang telah dilakukan oleh **Romelio Norman Maudona (2017)** menyatakan bahwa pengalaman kerja sangat berpengaruh dalam meningkatkan produktivitas kerja, karyawan yang memiliki pengalaman kerja banyak memberikan keahlian dan keterampilan kerja yang mereka miliki untuk perusahaan, namun sebaliknya apabila pengalaman kerja terbatas maka tingkat keahlian dan keterampilan yang dimiliki oleh karyawan akan menurun sehingga produktivitas pun rendah.

Pengalaman kerja dapat menimbulkan potensi seseorang, potensi secara penuh akan timbul secara bertahap seiring dengan berjalannya waktu. Oleh karena itu karyawan yang berpotensi memiliki pengalaman kerja, maka produktivitas kerja karyawan dapat meningkat.

2.6.3 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan

Dari hasil penelitian terdahulu yang telah dilakukan oleh **Abdul Ghafoor Awan (2015)** menyatakan bahwasannya lingkungan kerja sangatlah membantu dalam meningkatkan produktivitas karyawan. Faktor-faktor yang mendukung seperti pengawasan, hubungan baik dengan rekan kerja, pelatihan dan pengembangan, insentif yang menarik dan cepat serta rencana pengakuan dan beban kerja yang memadai sangat membantu dalam mengembangkan lingkungan

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.

kerja yang berdampak positif dalam peningkatan produktivitas kerja karyawan di perusahaan.

Maka dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja sangat mempengaruhi produktivitas kerja karyawan. Apabila lingkungan kerja fisik dan non fisik yang ada disekitar karyawan saat bekerja terpenuhi, maka produktivitas kerja karyawan pun dapat meningkat.

2.7 Pandangan Islam

2.7.1 Pandangan Islam Tentang Produktivitas

Produktivitas, secara etimologi sangat erat kaitannya dengan bekerja. Jadi, dapat disimpulkan bahwasannya produktivitas dalam pandangan islam, khususnya yang dibahas dalam Al-qur'an yang merupakan sesuatu konsep yang sangatlah penting. Adapun ayat-ayat yang membahas mengenai produktivitas adalah firman Allah SWT dalam Q.S At-Taubah 9:105, yang berbunyi :

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

Artinya : *“Dan katakanlah : “Bekerjalah kamu, maka Allah dan Rasul-Nya serta orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu itu, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) yang mengetahui akan yang ghaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan”.* (Q.S At-Taubah 9:105).

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan 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 ayat diatas memberikan motivasi kepada kita untuk terus beramal dan bekerja dengan sungguh-sungguh. Proses itulah yang dilihat dan dinilai oleh Allah SWT. Allah SWT tidak menilai berdasarkan hasil, akan tetapi berdasarkan proses yang kita jalani. Apakah kita sudah bersungguh-sungguh dalam beramal dan bekerja.

2.7.2 Pandangan Islam Tentang Pendidikan dan Pelatihan

Pendidikan dan pelatihan dalam pandangan islam adalah suatu hal penting yang dapat meningkatkan kemampuan dan keterampilan yang dimiliki oleh karyawan itu sendiri. Karyawan yang berpendidikan dan sudah terlatih maka akan dapat bekerja dengan lebih baik lagi. Sebagaimana firman Allah SWT dalam Q.S. Al-Baqarah 2:269 yang berbunyi sebagai berikut :

يُؤْتِي الْحِكْمَةَ مَنْ يَشَاءُ ۚ وَمَنْ يُؤْتَ الْحِكْمَةَ فَقَدْ أُوتِيَ خَيْرًا كَثِيرًا ۗ وَمَا يَذَّكَّرُ إِلَّا أُولُو الْأَلْبَابِ

Artinya :*“Allah menganugerahkan al-hikmah (kefahaman yang didalam tenang Al-Quran dan As Sunnah) kepada siapa yang dikehendaki-Nya. Dan barangsiapa yang dianugerahi hikmah, ia benar-benar telah dianugerahi karunia yang banyak. Dan hanya orang-orang yang berakallah yang dapat mengambil pelajaran (dari firman Allah)”*.
(Q.S. Al-Baqarah 2:269).

Dalam ayat tersebut dapat dipahami bahwasannya hendaklah orang-orang yang berakal mencari hikmah sebelum mencari kekayaan duniawi, serta hendaklah memenuhi seruan Allah SWT dan beramal sesuai dengan petunjuknya. Dalam dunia perusahaan, karyawan dituntut untuk berpendidikan dan terus

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.

mengembangkan atau meningkatkan kemampuan dan kreativitasnya dengan mengikuti pelatihan yang telah disediakan oleh perusahaan, agar produktivitas kerja karyawan pun dapat meningkat.

2.7.3 Pandangan Islam Tentang Pengalaman Kerja

Pengalaman kerja dalam pandangan islam adalah salah satu hal penting untuk mengembangkan ukuran ilmu yang dimiliki oleh tiap manusia dari waktu ke waktu, sebagai salah satu cara yang digunakan manusia untuk merubah kehidupan manusia kearah yang lebih baik. Sebagaimana dalam firman Allah Q.S. Al-Qasas 28:26 yang berbunyi sebagai berikut :

قَالَتْ إِحْدَاهُمَا يَا أَبَتِ اسْتَأْجِرْهُ إِنَّ خَيْرَ مَنِ اسْتَأْجَرْتَ الْقَوِيُّ الْأَمِينُ

Artinya : “Salah seorang dari kedua wanita yaitu berkata : “Ya bapakku ambillah ia sebagai orang yang bekerja (pada kita), Karena Sesungguhnya orang yang paling baik yang kamu ambil untuk bekerja (pada kita) ialah orang yang Kuat lagi dapat dipercaya”. (Q.S. Al-Qasas 28:26).

Dalam firman diatas menjelaskan bahwa yakni ia layak untuk kamu ajak bekerja karena ia memiliki dua sifat baik, yaitu kuat dan amanah, dua sifat ini jika terdapat pada seseorang maka ia akan menjadi orang yang paling layak untuk melakukan pekerjaannya. Sifat pertama yaitu amanah, maka ia tidak akan berkhianat dalam barang orang lain yang diserahkan padanya. yang kedua yaitu kekuatan untuk menjalankan pekerjaan, yang didalamnya seperti pengalaman dan semangat dalam bekerja serta jasmaninya.

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.

Maka islam mendorong para umatnya untuk dapat memilih calon pegawainya berdasarkan pengetahuan, pengalaman dan kemampuan teknis yang mereka miliki. Karyawan akan dapat memiliki pengalaman kerja jika karyawan telah melakukan pekerjaannya secara berulang-ulang. Dengan adanya pengalaman kerja yang dimiliki oleh karyawan maka produktivitas kerja karyawan pun dapat meningkat.

2.7.4 Pandangan Islam Tentang Lingkungan Kerja

Manusia hendaklah memanfaatkan sumber daya alam yang ada disekitarnya untuk kehidupannya, akan tetapi tidaklah boleh berlebihan, berbuat aniaya (dzalim) dan juga kerusakan (fasad). Allah SWT berfirman dalam Al-quran tentang melarang manusia untuk merusak lingkungan yaitu dalam surat Q.S Al-A'rof Ayat 56, sebagai berikut :

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

Artinya : *“Dan janganlah kamu membuat kerusakan dimuka bumi, sesudah (Allah) memperbaikinya dan Berdoalah Kepada-Nya dengan rasa takut (tidak akan diterima) dan harapan (akan dikabulkan). Sesungguhnya rahmat Allah Amat dekat kepada orang-orang yang berbuat baik”*. (Q.S Al-A’Rof 7:56).

Dalam ayat ini menjelaskan bahwasannya agar kita semua sebagai makhluk hidup agar dapat memelihara, merawat, dan menjaga apapun yang sudah ada di bumi ini termasuk yang ada di lingkungan kerja, kita diajarkan untuk 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.

merusaknya agar tidak adanya kerugian yang terjadi dari lingkungan kerja yang tidak nyaman.

2.8 Penelitian Terdahulu

Penelitian-penelitian yang sudah dilakukan sebelumnya sangat berperan penting dalam sebuah penelitian yang akan dilakukan. Penelitian terdahulu mengenai Pendidikan dan Pelatihan, Pengalaman Kerja dan Lingkungan Kerja dalam kaitannya dengan Produktivitas Karyawan yang menjadi referensi yang relevan dengan penelitian ini yang didapatkan dari berbagai sumber.

Adapun penelitian terdahulu yang mendasari penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

No	Nama (Tahun)	Judul Penelitian	Publikasi	Hasil
1	Mitri Nelsi dan Denok Sunarsi (2020)	Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan Terhadap Produktivitas Karyawan Pada PT. Indo Cipta Utama Di Jakarta.	<i>Jurnal Manajemen Pendidikan dan Pelatihan, Vo. 4, No.1. April 2020.</i>	Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa Pendidikan dan Pelatihan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Produktivitas Karyawan Pada PT. Indo Cipta Utama Di Jakarta.
Perbedaan : Pada penelitian terdahulu dengan penelitian yang dilakukan penulis terletak pada lokasi penelitian. dimana pada penelitian terdahulu berlokasi di PT. Indo Cipta Utama Di Jakarta.				
2	Sedaryanto Telaumbanua dan Sri Zetli (2022)	Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap	<i>Computer and Science Industrial</i>	Hasil dari penelitian ini menunjukkan

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.

No	Nama (Tahun)	Judul Penelitian	Publikasi	Hasil
		Produktivitas Karyawan di PT. Eusun Technology Batam	<i>Engineering (COMASIE) Vol. 7, No. 7, 63-74, 2022.</i>	bahwa lingkungan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas karyawan pada PT. Eusun Technology Batam.
Perbedaan : Pada penelitian terdahulu dengan penelitian yang dilakukan penulis terletak pada lokasi penelitian. Yang mana penelitian dilakukan pada PT. Eusun Technology Batam.				
3.	Anisa Rahmawati dan Eddy Suprpto (2016)	Pengaruh Kompensasi, Pendidikan dan Pelatihan, Lingkungan kerja, dan Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Studi Kasus di PT. XYZ Jakarta)	<i>Jurnal Ilmiah Mahasiswa FEB, Vol 5, No 1, 2016</i>	Dari hasil penelitian ini terdapat pengaruh simultan dan parsial antara Kompensasi Pendidikan dan pelatihan, lingkungan kerja, dan pengalaman kerja terhadap produktivitas kerja karyawan di PT. XYZ Jakarta
Perbedaan : Penelitian terdahulu dengan penelitian yang dilakukan oleh penulis saat ini adalah terletak pada sampel yang digunakan dan lokasi penelitian yang dilakukan pada PT. XYZ Jakarta.				
4.	Ririn Surlantini, Machasin, dan Chairul Amsal (2020)	Pengaruh Disiplin, Kompensasi dan Pendidikan dan Pelatihan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan UD Aji Batara Perkasa Mandiri Sidoarjo	<i>Jurnal Online Mahasiswa Fakultas Ekonomi No.1, 144-153, Maret 2022</i>	Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa variabel disiplin, berpengaruh secara parsial dan simultan terhadap produktivitas kerja karyawan pada UD Aji Batara Perkasa Mandiri Sidoarjo.

No	Nama (Tahun)	Judul Penelitian	Publikasi	Hasil
<p>Perbedaan : Pada penelitian terdahulu dengan penelitian yang dilakukan oleh peneliti terletak pada variabel dan lokasi penelitian. Dimana pada penelitian terdahulu menggunakan variable kompensasi sedangkan pada penelitian yang dilakukan oleh peneliti tidak menggunakan variabel tersebut. Selanjutnya pada lokasi penelitian dilakukan pada PT. Sumber Jaya Indah Nusa Coy di Rokan Hulu.</p>				
5	Setyo Ningsih dan Rohwiyati (2021)	Pengaruh Pengalaman Kerja dan Kerjasama Tim terhadap Produktivitas Karyawan PT. Berkah Ridho Cinta di Karanganyar	<i>Ragam Penelitian mesin, Vol. 19 No 2, 111-114, April 2021</i>	Hasil dari penelitian menyatakan bahwa pengalaman kerja dan kerjasama tim berpengaruh secara parsial dan simultan terhadap produktivitas karyawan pada PT. Berkah Ridho Cinta di Karanganyar.
<p>Perbedaan : Pada penelitian terdahulu dengan penelitian yang dilakukan oleh penulis terletak pada variabel penelitian dan lokasi penelitian. Yang mana penelitian terdahulu menggunakan variabel kerjasama tim sedangkan penulis tidak. Selanjutnya lokasi penelitian dilakukan pada PT. Berkah Ridho Cinta di Karanganyar.</p>				
6.	Tri Isnawati, Jajuk Herawati, Ignatius Soni Kurniawan (2020)	Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi CV. Danagung D'briquettes	<i>Jurnal Penelitian IPTEKS. Vol.5. No. 2 (2020).</i>	Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa Pendidikan dan Pelatihan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan Bagian Produksi CV. Danagung D'briquettes
<p>Perbedaan : Penelitian terdahulu dengan penelitian yang dilakukan penulis saat ini terletak pada lokasi penelitian. Yang mana lokasi penelitian terdahulu dilakukan pada Cv. Danagung D'briquettes.</p>				
7	Ade Radita Sari, Chrisna Menuk Sri Handayani (2022)	Pengaruh Pelatihan, Pengalaman Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas	<i>Journal of Sustainability Business Research (JSBR) Vol. 3 No.1, 144-153,</i>	Dari hasil penelitian ini variabel pelatihan, pengalaman kerja, dan motivasi kerja berpengaruh secara

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.

No	Nama (Tahun)	Judul Penelitian	Publikasi	Hasil
				menggunakan variable kompensasi sedangkan pada penelitian yang dilakukan oleh peneliti tidak menggunakan variabel tersebut. Selanjutnya pada lokasi penelitian dilakukan pada PT. Sumber Jaya Indah Nusa Coy di Rokan Hulu.
10	Miftahul Jannah dan Irwan Septayuda (2022)	Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kompetensi Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Trans Musi Palembang Jaya	<i>Economics and Digital Business Review Vol. 3 No. 2, 355-364, 2022.</i>	Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja dan kompetensi kerja berpengaruh secara parsial dan simultan terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Trans Musi Palembang.
<p>Perbedaan :</p> <p>Pada penelitian terdahulu dengan penelitian yang dilakukan penulis terletak pada variabel penelitian dan lokasi penelitian. Yang mana pada penelitian terdahulu menggunakan variabel kompetensi kerja sedangkan penulis tidak. Selanjutnya lokasi penelitian dilakukan pada PT. Trans Musi Palembang Jaya.</p>				

2.9 Kerangka Pemikiran

Menurut **Sugiyono (2018)** menyatakan bahwa kerangka pemikiran merupakan model yang memiliki konsep mengenai suatu teori yang terhubung dengan variabel yang telah dibedakan secara signifikan.

Pembahasan variabel-variabel yang ada pada penelitian ini berfokus pada pengalaman penulis yaitu sebagai berikut :

1. Variabel Bebas (*Independent Variable*)

Menurut **Sugiyono (2018)** variabel bebas sebagai variabel yang mempengaruhi atau menjadi sebab perubahan atau timbulnya *dependen variable* (terikat). Dalam penelitian ini ada tiga variabel bebas yang diteliti yaitu Pendidikan dan Pelatihan (X_1), Pengalaman

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

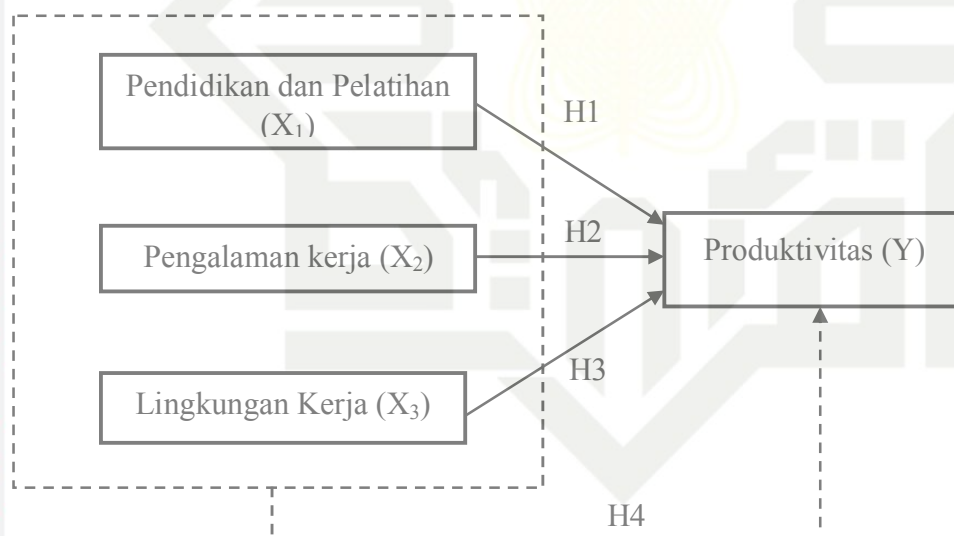
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan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

Kerja (X_2), dan Lingkungan Kerja (X_3) yang merupakan variabel bebas.

2. Variabel Terikat (*Dependent Variable*)

Menurut **Sugiyono (2018)** variabel terikat merupakan variable yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat karena adanya variable bebas. Dalam penelitian ini yang menjadi variable terikat adalah Produktivitas Kerja Karyawan (Y).

Dalam penelitian ini dapat digambarkan model penelitian yang dibuat adalah sebagai berikut :



Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran

Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan (X_1), Pengalaman Kerja (X_2) dan Lingkungan kerja (X_3) terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Y)

Sumber : Anisa Rahmawati dan Eddy Suprpto (2016)

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.

Keterangan :

—————→ : Pengaruh secara parsial

-----→ : Pengaruh secara simultan

X_1 : Pendidikan dan Pelatihan

X_2 : Pengalaman Kerja

X_3 : Lingkungan Kerja

Y : Produktivitas

2.10 Konsep Operasional Variabel

Adapun deskripsi dan konsep operasional variable dalam penelitian ini yaitu sebagai berikut :

Tabel 2.2 Deskripsi dan Konsep Operasional Variabel Penelitian

Variabel	Pengertian	Indikator	Skala
Produktivitas Kerja Karyawan (Y)	Produktivitas adalah suatu perbandingan antara hasil yang dicapai (output) dengan keseluruhan sumber daya yang diperlukan (input). Produktivitas mengandung pengertian perbandingan antara hasil yang dicapai dengan peran tenaga kerja persatuan waktu. Elbandiansyah (2019)	1. Kemampuan 2. Meningkatkan hasil yang dicapai 3. Semangat kerja 4. Pengembangan diri 5. Mutu 6. Efisiensi Sutrisno (2017)	<i>Likert</i>
Pendidikan dan Pelatihan (X_1)	Pendidikan dan pelatihan adalah sebuah proses mengajarkan pengetahuan dan keahlian tertentu serta sikap agar karyawan semakin terampil dan mampu melaksanakan tanggung jawab dengan semakin baik, sesuai dengan standar	1. Instruktur 2. Peserta 3. Materi 4. Metode 5. Tujuan 6. Sasaran Mangkunegara (2015)	<i>Likert</i>

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.

Variabel	Pengertian	Indikator	Skala
Pengalaman Kerja (X ₂)	perusahaan. Dessler (2016) Pengalaman kerja adalah tingkat pengetahuan dan keterampilan seorang karyawan yang di dapatkan dari lamanya waktu kerja yang telah Muhwan & Puryandani (2019)	1. Lama waktu/masa kerja. 1. Tingkat pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki. 2. Penguasaan terhadap pekerjaan dan peralatan. Foster dalam Sartika (2015)	<i>Likert</i>
Lingkungan Kerja (X ₃)	Lingkungan kerja adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada disekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan. Sutrisno (2017)	1. Lingkungan Kerja Fisik a. Pencahayaan b. Sirkulasi ruang kerja c. Tata letak ruang d. Dekorasi e. Kebisingan f. Fasilitas 2. Lingkungan Kerja Non Fisik a. Hubungan karyawan dengan pemimpin b. Hubungan sesama rekan kerja Sedarmayanti (2017)	<i>Likert</i>

2.11 Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah dinyatakan dalam bentuk kalimat pernyataan, dikatakan sementara karena jawaban yang diberikan baru berdasarkan teori yang

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

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

relevan. Belum didasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data atau kuesioner menurut **Sugiyono (2017)**.

H1 : Diduga Pendidikan dan Pelatihan berpengaruh secara parsial terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi pada PT. Surya Agrolika Reksa Sei Basau Kabupaten Kuantan Singingi.

Pendidikan dan Pelatihan merupakan sebuah proses mengajarkan pengetahuan dan keahlian tertentu serta sikap agar karyawan semakinampil dan mampu melaksanakan tanggung jawab dengan semakin baik, sesuai dengan standar perusahaan **Dassler (2016)**. Dengan adanya pemberian pendidikan dan pelatihan yang terencana dari perusahaan, maka karyawan akan menjadi sangat terlatih dan terampil untuk memecahkan masalah yang akan dihadapinya dalam melaksanakan pekerjaannya sehingga dapat meningkatkan produktivitas kerja pada karyawan. Hal ini sejalan dengan penelitian yang telah dilakukan oleh **Miti Nelsi & Denok Sunarsi (2022)**.

H2 : Diduga Pengalaman Kerja berpengaruh secara parsial terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi pada PT. Surya Agrolika reksa Sei Basau Kabupaten Kuantan Singingi.

Menurut **Handoko (2014)** Pengalaman Kerja adalah penguasaan pengetahuan dan keterampilan karyawan yang diukur dari masa kerja, tingkat pengetahuan, dan keterampilan setiap karyawan. Dengan adanya pengalaman kerja pada karyawan maka dapat meningkatkan

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.

produktivitas kerja karyawan yang nantinya akan berdampak pada peningkatan produksi perusahaan. Hal ini sejalan dengan penelitian yang telah dilakukan oleh **Setyo Ningsih & Rohwiyati (2021)**.

: Diduga Lingkungan Kerja berpengaruh secara parsial terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi PT. Surya Agrolika Reksa Sei Basau Kabupaten Kuantan Singingi.

Sedarmayanti (2018) menyatakan bahwa lingkungan kerja adalah semua keadaan yang terdapat disekitar tempat kerja, akan mempengaruhi pegawai baik secara langsung maupun tidak langsung. Dengan adanya lingkungan kerja fisik dan non fisik yang baik dalam perusahaan, maka hal tersebut dapat menimbulkan rasa aman dan nyaman bagi karyawan ketika sedang bekerja, sehingga produktivitas kerja karyawan dapat meningkat. Hal ini sejalan dengan penelitian yang telah dilakukan oleh **Sedaryanto Telaumbanua & Sri Zetli (2022)**.

: Diduga Pendidikan dan pelatihan, Pengalaman Kerja dan Lingkungan Kerja berpengaruh secara simultan terhadap Produktivitas Kerja Kuantan Singingi.

Dengan diterapkannya pendidikan dan pelatihan, pengalaman kerja, dan lingkungan kerja yang baik dan terarah dari perusahaan maka hal tersebut dapat memberikan pengaruh dalam peningkatan produktivitas kerja karyawan. Hal ini sejalan dengan penelitian yang telah dilakukan oleh **Anisa Rahmawati dan Eddy Suprpto (2016)**.

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

3.1 Lokasi dan Waktu Penelitian

Lokasi penelitian ini dilakukan pada PT Surya Agrolika Reksa Sei Basau Kecamatan Singingi Hilir Kabupaten Kuantan Singingi Propinsi Riau. Waktu penelitian ini mulai dari bulan Januari 2023 sampai dengan selesai.

3.2 Jenis dan Sumber Data Penelitian

3.2.1 Jenis Data

Data Kuantitatif adalah data yang dijelaskan dalam bentuk angka serta dapat dianalisis secara statistic atau dihitung secara matematis **Silaen (2018)**. Adapun data kuantitatif pada penelitian ini yaitu data yang berupa angka yang diperoleh dari PT. Surya Agrolika Reksa Sei Basau Kabupaten Kuantan Singingi Propinsi Riau.

3.2.2 Sumber Data

Pada penelitian ini menggunakan dua sumber data, yaitu sebagai berikut :

a. Data Primer

Menurut **Sujarweni (2020)** Data Primer adalah data yang didapatkan dari responden melalui kuesioner, kelompok fokus dan panel ataupun juga data dari hasil wawancara peneliti dengan narasumber ataupun responden.

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.

Dalam penelitian ini data primer yang didapatkan secara langsung pada perusahaan yaitu berupa hasil wawancara, observasi lapangan, dan jawaban responden yang diukur menggunakan instrument penelitian (kuesioner). Tujuan dari penelitian lapangan ini adalah untuk memperoleh data yang akurat.

b. Data Sekunder

Data Sekunder merupakan data yang diperoleh dari catatan, buku, jurnal berbentuk laporan keuangan yang diterbitkan oleh perusahaan, laporan pemerintah, artikel, buku teori, jurnal dan lain sebagainya **Sujarweni (2020)**. Sumber data sekunder yang digunakan pada penelitian yaitu berupa buku literatur, jurnal-jurnal, artikel, dan data-data yang dibutuhkan oleh penulis seperti sejarah, literatur dan profil di perusahaan PT. Surya Agrolika Reksa Sei Basau Kabupaten Kuantan Singingi sesuai dengan variabel peneliti.

2.3 Populasi dan Sampel

2.3.1 Populasi

Menurut **Sugiyono (2019)** menyatakan bahwa populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi pada penelitian ini yaitu seluruh karyawan bagian pabrik yang bekerja di PT. Surya Agrolika Reksa Sei Basau Kabupaten Kuantan Singingi sebanyak 50 karyawan.

2.3.2 Sampel

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.

Menurut **Sugiyono (2019)** mengidentifikasi sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi dalam penentuan jumlah sampel yang akan diolah dari jumlah populasi, dalam menentukan jumlah sampel yang akan diolah dari jumlah populasi, maka perlu menggunakan teknik pengambilan sampel yang tepat.

Teknik sampling merupakan teknik pengambilan sampel. Teknik sampling dikelompokkan menjadi dua yaitu *probability sampling* dan *nonprobability sampling* **Sugiyono (2019)**. Dalam penelitian ini teknik sampling yang digunakan oleh peneliti adalah *nonprobability sampling*.

Nonprobability sampling adalah teknik pengambilan sampel yang tidak memberi peluang/kesempatan sama bagi setiap unsur atau anggota populasi untuk dipilih menjadi sampel **Sugiyono (2019)**. Jenis *nonprobability sampling* yang digunakan pada penelitian ini adalah sampling jenuh atau sensus.

Menurut **Sugiyono (2019)** *sampling jenuh* adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi dijadikan sampel. Dengan kata lain *sampling jenuh* bisa disebut dengan sensus, dimana seluruh anggota populasi dijadikan sebagai sampel.

Berdasarkan penjelasan diatas, maka pada penelitian ini yang akan dijadikan sampel adalah seluruh dari jumlah populasi yang ada pada PT. Surya Agrolika Reksa Sei Basau Kabupaten Kuantan Singingi bagian pabrik yaitu sebanyak 50 orang responden.

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

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

2.4 Teknik Pengumpulan Data

3.4.1 Wawancara

Wawancara merupakan pertemuan dua orang untuk bertukar informasi dan ide melalui tanya jawab, sehingga dapat dikonstruksikan makna dalam suatu topik tertentu **Sugiyono (2020)**. Pada penelitian ini, penulis melakukan wawancara secara langsung bertanya secara tatap muka dengan pimpinan dan karyawan PT. Surya Agrolika Reksa Sei Basau Kecamatan Singingi Hilir Kabupaten Kuantan Singingi yang berhubungan dengan penelitian ini.

3.4.2 Kuisioner

Menurut **Sugiyono (2018)**, kuisioner adalah daftar pertanyaan yang diberikan kepada orang lain bersedia memberikan respon (responden) sesuai dengan permintaan pengguna. Dengan tujuan untuk mencari informasi dari suatu masalah. Dimana kuisioner tersebut diberikan kepada responden PT. Surya Agrolika Reksa Sei Basau Kecamatan Singingi Hilir Kabupaten Kuantan Singingi yang berupa seperangkat pernyataan tertulis.

3.4.3 Dokumentasi

Dokumentasi merupakan catatan peristiwa yang sudah berlalu. Dokumen bisa berbentuk tulisan, gambar atau karya-karya monumental dari seseorang. Dokumen yang berbentuk tulisan misalnya catatan harian, sejarah kehidupan, cerita, biografi, peraturan, dan kebijakan. Dokumen yang berbentuk gambar, misalnya foto, gambar hidup dan sketsa. Dokumen berbentuk karya misalnya karya seni, yang dapat berupa gambar, patung dan film **Sugiyono (2019)**.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

Penelitian ini merupakan suatu bentuk penelitian yang menggunakan format deskriptif kuantitatif, penulis memperoleh data dengan cara menyebarkan kuisioner kepada 50 orang responden yang akan dijadikan sebagai sampel dalam penelitian ini. Data yang diperoleh dari kuisioner tersebut kemudian diolah dengan menggunakan SPSS (*Statistical Product and Service Solution*) versi 25. Tujuan dari analisis data dalam penelitian kuantitatif adalah untuk mencari apa makna dibalik data, dengan cara melalui pengakuan subjek pelakunya. Analisis data yang digunakan pada penelitian ini adalah sebagai berikut :

2.5.1 Analisis Kuantitatif

Dalam menganalisis data yang telah diperoleh, penulis akan menggunakan teknik analisis kuantitatif, yaitu data dari kuesioner yang telah diisi oleh responden ini, kemudian diringkas atau direkapitulasi, menyangkut semua variable yang diteliti, dengan menggunakan persamaan rumus matematis serta menghubungkannya dengan teori-teori yang ada, selanjutnya data tersebut direkap ke dalam sebuah tabel untuk diinterpretasikan kembali guna untuk menarik sebuah kesimpulan.

Untuk pengukuran variable-variabel yang ada pada model analisis penelitian ini bersumber dari jawaban atas pertanyaan-pertanyaan yang ada pada kuisioner. Karena semua jawaban tersebut bersifat kualitatif (deskriptif) selanjutnya akan diberi nilai agar menjadi data kuantitatif.

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

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

2.5.2 Skala Pengukuran Data

Menurut **Sugiyono (2017)** menyatakan bahwa skala pengukuran data merupakan kesepakatan yang digunakan sebagai acuan untuk menentukan panjang pendeknya interval yang ada pada alat ukur, sehingga alat ukur tersebut bila digunakan dalam pengukuran akan menghasilkan data kuantitatif.

Dalam penelitian ini penulis menggunakan skala pengukuran data yang diukur menggunakan Skala *Likert*. Skala *Likert* digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau kelompok orang tentang fenomena sosial. Dengan skala *Likert*, maka variabel yang diukur tersebut kemudian dijabarkan menjadi indikator variabel. Kemudian indikator tersebut dijadikan sebagai titik tolak untuk menyusun item-item instrumen yang dapat berupa pernyataan atau terpuanyaan. Jawaban pada setiap item instrumen yang menggunakan skala *Likert* memiliki gradasi dari sangat positif sampai sangat negatif.

Penentuan jawaban pada setiap pertanyaan menggunakan metode Skala *Likert*.

Dengan pembobotan setiap pertanyaan adalah sebagai berikut :

Keterangan	Skor
Sangat Setuju (SS)	5
Setuju (S)	4
Netral (N)	3
Tidak Setuju (TS)	2
Sangat Tidak Setuju (STS)	1

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

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

2.6 Uji Kualitas Data

Dengan menggunakan dasar diatas, maka sebelum melakukan analisis data terlebih dahulu melakukan kualitas data penelitian antara lain yaitu :

2.6.1 Uji Validitas

Menurut **Ghozali (2018)** uji validitas digunakan untuk mengetahui sah atau valid tidaknya suatu kuesioner penelitian. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan yang ada pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Uji validitas dilakukan dengan cara membandingkan antar nilai r hitung dengan nilai r tabel untuk *degree of freedom* (df) = $n-2$, dalam hal ini n merupakan jumlah sampel. Dengan kriteria pengujian uji validitas yaitu sebagai berikut :

- a. Jika r hitung $\geq r$ tabel maka instrument atau item-item pertanyaan berkolerasi secara signifikan terhadap skor total (dinyatakan valid).
- b. Jika r hitung $\leq r$ tabel maka instrument atau item-item pertanyaan tidak berkolerasi signifikan terhadap skor total (dinyatakan tidak valid).

2.6.2 Uji Reliabilitas

Menurut **Ghozali (2018)** yang menyatakan bahwa uji reliabilitas adalah alat ukur untuk mengukur suatu kuesioner penelitian yang merupakan indikator dari variabel atau kostruk. Uji reliabilitas juga digunakan untuk menguji konsistensi data yang dimiliki dalam jangka waktu tertentu, yakni untuk mengetahui sejauh mana pengukuran yang digunakan dapat diandalkan atau

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.

percaya. Pengukuran reliabilitas dilakukan dengan cara *One Shot* (Pengukuran sekali saja) yaitu pengukuran yang dilakukan hanya sekali saja dan kemudian hasilnya akan dibandingkan dengan pertanyaan lain atau mengukur kolerasi antara jawaban pertanyaan.

Teknik yang digunakan pada penelitian ini yaitu *Cornbach Alpha* (α) yaitu suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai *Cornbach Alpha* $> 0,70$, sedangkan untuk memudahkan perhitungan dalam uji reliabilitas ini maka menggunakan alat bantu komputer dengan menggunakan program SPSS (*Statistical Package for Social Science*) **Ghozali (2018)**.

2.7 Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik dilakukan guna untuk menguji apakah layak atau tidaknya model analisis regresi yang akan digunakan pada penelitian ini, uji asumsi klasik ini meliputi :

2.7.1 Uji Normalitas

Menurut **Ghozali (2018)** menyatakan uji normalitas ini digunakan untuk menguji apakah model regresi pada penelitian ini memiliki residual yang berdistribusi normal atau tidak. Indikator model regresi yang baik adalah memiliki data terdistribusi normal. Cara untuk mendeteksi apakah residual berdistribusi normal atau tidak yaitu dapat dilakukan dengan melakukan uji statistic non-parametik *Kolmogoroc-Smirnov* (K-S) test yang ada pada program SPSS. Distribusi data dapat dikatakan normal apabila nilai signifikan $> 0,05$. Untuk mendeteksi apakah data terdistribusi normal atau tidaknya juga dapat dilakukan dengan menggunakan metode yang lebih handal yaitu dengan menilati *Normal*

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.

Probability Plot. Model regresi yang baik adalah data distribusi normal, yaitu dengan cara mendeteksi dan melihat penyebaran data (titik) pada sumbu diagonal grafik.

2.7.2 Uji Multikolinearitas

Menurut **Ghozali (2018)** yang menyatakan bahwa uji multikolinearitas digunakan untuk menguji apakah suatu model regresi penelitian terdapat korelasi antara *variable independent* (variabel bebas). Model regresi yang baik adalah yang tidak terjadi korelasi antara *variable dependent* (variabel terikat) dan bebas dari gejala multikolinearitas. Untuk mengetahui ada atau tidaknya gejala multikolinearitas yaitu dengan cara melihat besaran dari nilai VIF (*Variance Inflation Factor*) dan nilai *Tolerance*. *Tolerance* mengukur variabilitas variabel terpilih yang tidak dijelaskan oleh *variable independent* (variabel bebas) lainnya. Nilai yang dipakai untuk menunjukkan adanya gejala multikolinearitas yaitu nilai VIF < 10,00 dan nilai *Tolerance* > 0,10.

2.7.3 Uji Heteroskedastisitas

Menurut **Ghozali (2018)** uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari *residuals* satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Pengujian heteroskedastisitas dapat dilihat dari grafik scatterplot antara SRESID dan ZPRED yaitu ada atau tidaknya pola tertentu.

Dasar Pengambilan keputusannya yaitu sebagai berikut :

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.

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

2.7.4 Uji Autokorelasi

Menurut **Ghozali (2018)** 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.

2.8 Uji Analisis Regresi Linear Berganda

Regresi linear berganda merupakan model regresi linear dengan melibatkan lebih dari satu variabel bebas atau *predictor*. Regresi sederhana didasarkan pada hubungan fungsional ataupun kasual satu *variable independent* dan satu *variabel dependent* **Sugiyono (2018)**.

Analisis ini digunakan untuk mengetahui arah hubungan antara *variable independent* (variabel bebas) dengan *variable dependent* (variabel terikat), apakah masing-masing dari *variable independent* (variabel bebas) berhubungan secara positif atau negatif dan untuk memprediksi nilai-nilai dari *variable dependent* (variabel terikat) apabila nilai *variable independent* (variabel bebas) mengalami

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.

kenaikan ataupun penurunan. Data yang biasanya digunakan berskala interval dan rasio.

Pada penelitian ini untuk menganalisis data penulisan menggunakan metode regresi linear berganda, yaitu suatu metode statistik yang digunakan untuk mengetahui pengaruh antara variabel X_1 (Pendidikan dan Pelatihan), variabel X_2 (Pengalaman Kerja), variabel X_3 (Lingkungan Kerja) dan variabel Y (Produktivitas Kerja).

Pada penelitian ini persamaan regresi linear berganda yang digunakan adalah sebagai berikut :

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + b_3 X_3 + e$$

Keterangan :

- | | | |
|---------------|---|------------------------------------|
| Y | = | Produktivitas Kerja Karyawan |
| a | = | Konstanta |
| $b_{(1,2,3)}$ | = | Koefisien Regresi |
| X_1 | = | Pendidikan dan Pelatihan |
| X_2 | = | Pengalaman Kerja |
| X_3 | = | Lingkungan kerja |
| e | = | Standar Error/Kesalahan Pengganggu |

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

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

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

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

3.9 Uji Hipotesis

Uji hipotesis ini bertujuan untuk memastikan apakah variable bebas (*independent variable*) yang ada didalam persamaan regresi secara individual ataupun secara bersama-sama berpengaruh terhadap nilai variable terkait (*dependent variable*).

3.8.1 Uji t (Uji Parsial)

Uji t digunakan untuk mengetahui pengaruh dari masing-masing variabelbebas (*independent variable*) secara parsial atau individu terhadap variabel terikat (*dependent variable*) untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel bebas (*independent variable*) terhadap variabel terikat (*dependent variable*), yang di uji pada tingkatan signifikan $\alpha = 0,05$ artinya kemungkinan kebenaran hasil penarikan kesimpulan mempunyai probabilitas 95% atau toleransi kemelesetan 5%. jika nilai *probability* t lebih kecil dari 0,05 maka variabel bebas (*independent variable*) berpengaruh terhadap variabel terikat (*dependent variable*) (Chozali (2018)).

Kriteria pengambilan keputusan hasil t-hitung dibandingkan dengan t-tabel, dengan kriteria pengambilan keputusan sebagai berikut :

- a. Jika nilai sig. $t > 0,05$, maka hipotesis diterima (signifikan). hal ini menunjukkan bahwa variabel bebas (*independent variable*) tersebut memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat (*deependen variable*) secara parsial.

- b. Jika nilai sig. $t < 0,05$, maka hipotesis ditolak (tidak signifikan). Hal ini menunjukkan bahwa variabel bebas (*independent variable*) tersebut tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat (*dependent variable*) secara parsial.

2.8.2 Uji F (Simultan)

Menurut **Ghozali (2018)** menyatakan bahwa uji F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel independent (Variabel Bebas) yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap *variable dependent* (Variabel Terikat).

Pengujian hipotesis dengan menggunakan uji F dengan kriteria pengambilan keputusan adalah sebagai berikut :

- a. Jika nilai sig. $F < 0,05$ berarti H_0 ditolak H_1 diterima, hal ini artinya semua *variable independent* (Variabel Bebas) secara serentak dan signifikan mempengaruhi *variable dependent* (Variabel Terikat).
- b. Jika nilai sig. $F > 0,05$ berarti H_0 diterima dan H_1 ditolak, hal ini artinya bahwa semua *variable independent* (Variabel Bebas) secara serentak dan signifikan tidak mempengaruhi *variable dependent* (Variabel Terikat).

3.9.1 Koefisien Determinan (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) artinya variabel digunakan untuk mengetahui persentase *independent variable* secara bersama-sama dapat menjelaskan *dependent variable*. Nilai Koefisien determinasi adalah diantara nol dan satu. Jika koefisien determinasi (R^2) = 1, artinya *dependent variable* memberikan informasi

yang dibutuhkan untuk memprediksi variable-variabel terkait (*Dependent variable*). Jika Koefisien determinasi (R^2) = 0, artinya independent tidak mampu menjelaskan pengaruhnya terhadap *dependen variable*.

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

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



Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

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

BAB IV GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN

4.1 Sejarah Singkat PT. Surya Agrolika Reksa Sei Basau

PT. Surya Agrolika Reksa Sei Basau merupakan suatu perusahaan swasta yang berada dibawah perusahaan Adi Mulya Group. Dimana kantor pusat perusahaan PT. Surya Agrolika Reksa Sei Basau ini beralamat di Jalan Kuantan II No.6 Pekanbaru, sedangkan kebun dan pabrik berlokasi di Desa Beringin Jaya, Kecamatan Singingi Hilir, Kabupaten Kuantan Singingi, Propinsi Riau dengan akta pendirian dari notaris Joko Anggoro, S.H. Nomor 287/NTS/591.4/1997. Perusahaan ini didirikan atas dasar persetujuan Pemerintah Daerah Pekanbaru untuk mengembangkan perkebunan kelapa sawit dikawasan transmigrasi terutama di Kecamatan Singingi Hilir dan sekitarnya dengan menggunakan sistem KKPA (kredit koperasi primer untuk anggota) yang pada saat ini memiliki hak ijin produktif yang diklola oleh perusahaan seluas ± 1724,67 hektar.

Lahan yang digunakan oleh PT. Surya Agrolika Reksa Sei Basau Kabupaten Kuantan Singingi berdasarkan perubahan pemanfaatan kawasan hutan wilayah Propinsi Riau tahun 2012. Areal penggunaan lahan (APL) atau kawasan hutan, sedangkan pada rencana tata ruang wilayah Propinsi Riau tahun 2001, bahwa areal PT. Surya Agrolika Reksa Sei Basau Kabupaten Kuantan Singingi ini merupakan kawasan perkebunan Swasta/Negara (KPS) dan Pengembangan pertanian lahan kering (laboratorium triwulan 4 th 2020).

Tabel 4.1 Penggunaan Lahan PT. Surya Agrolika Reksa Sei Basau

No	Jenis Bangunan	Luas Area		Ket
		M2	%	
1.	Bangunan pabrik dan kantor PT. Surya Agroliks Reksa Sei Basau Kabupaten Kuantan Singingi	5,950.00	72.82	
2.	Kantor kebun	296.625	3.63	
3.	Rumah karyawan	-	20.57	
4.	Gedung	243	2.97	
5.	Luas lahan total yang dimiliki (m2)			
Peruntukan : 1724,67 ha				
Status lahan : area penggunaan lain (APL)/non kawasan hutan				

Sumber data :Buku pks PT. Surya Agrolika Reksa Sei Basau, 2023

4.2 Visi dan Misi Perusahaan

Adapun visi dan misi PT. Surya Agrolika Reksa Sei Basau Kabupaten Kuantan Singingi yaitu sebagai berikut :

4.2.1 Visi

Menjadi perusahaan perkebunan kelapa sawit yang unggul, tangguh serta mampu tumbuh dan berkembang dalam persaingan global.

4.2.2 Misi

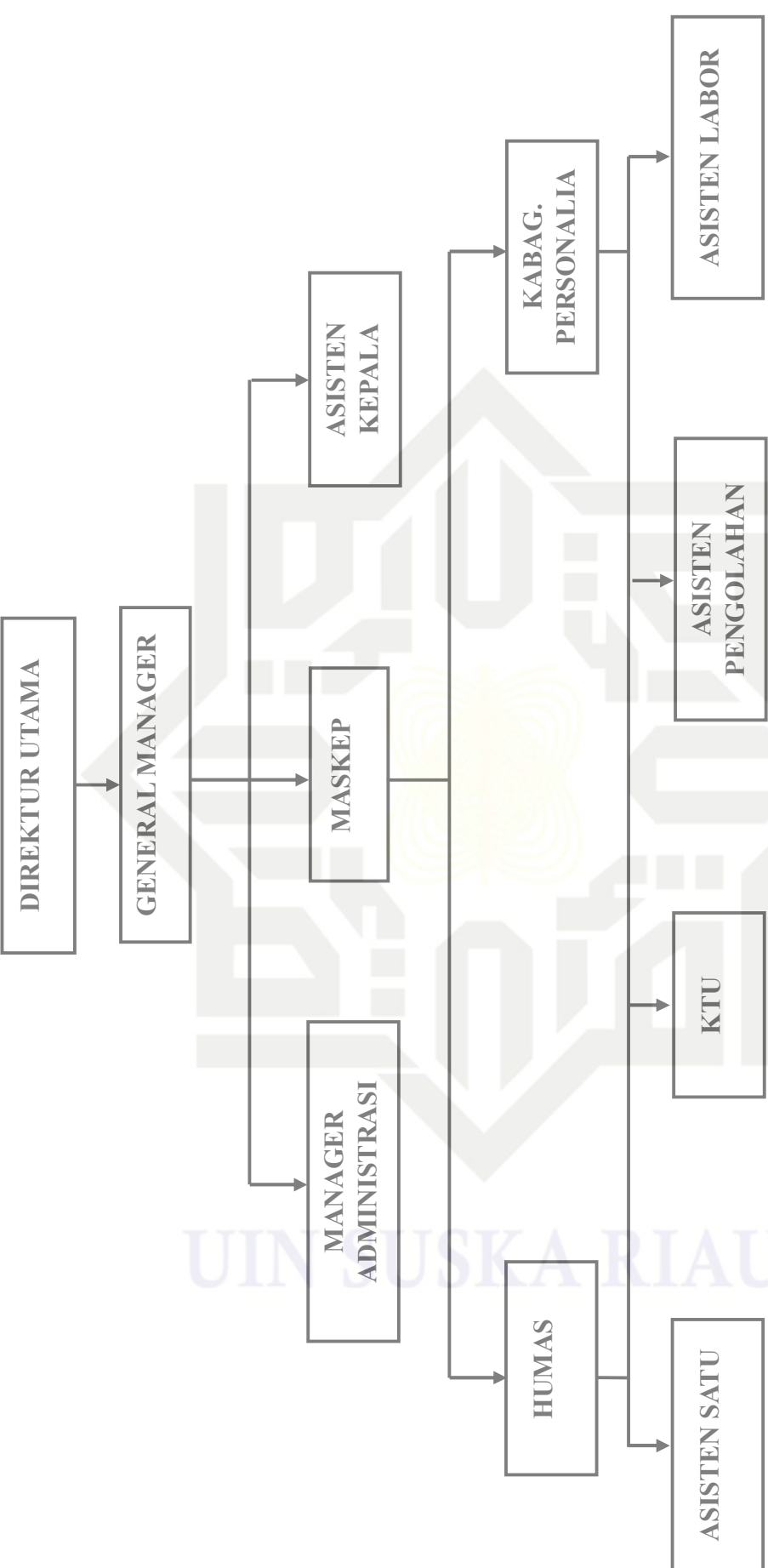
- Mengorganisasikan *agro industry* kelapa sawit secara efisien bersama mitra untuk tumbuh dan berkepentingan *stakeholder*, brwawasan lingkungan, unggul dalam pengembangan sumber daya manusia dan teknologi.
- Meningkatkan mutu produk, lingkungan, kesehatan dan keselamatan kerja.
- Memberikan kontribusi yang positif kepada masyarakat sekitar perusahaan.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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



Sumber : PT. Surya Agrolika Reksa Sei Basau, 2023

Uraian Tugas dan Tanggung Jawab

Peranan dan tanggung jawab tiap jabatan pada PT. Surya Agrolika Reksa Sei Basau Kabupaten Kuantan Singingi :

1. Direktur Utama

Berikut ini merupakan tugas dan tanggung jawab dari direktur utama :

- a. Menyusun perencanaan, mengarahkan, mengevaluasi, mengkoordinasi, serta mengendalikan jalannya perusahaan perusahaan agar tetap sesuai dengan kebijaksanaan dan anggaran dasar perusahaan.
- b. Mewakili perusahaan baik secara intern maupun extern.
- c. Menerima tanggung jawab untuk pekerjaan yang dilakukan bawahaan.
- d. Mengangkat dan memberhentikan karyawan.
- e. Mempertanggung jawabkan hasil usaha dan kegiatan perusahaan pada rapat umum pemegang saham.
- f. Berperan dalam menandatangani cek dan transaksi penting lainnya.
- g. Membuat atau menyetujui peraturan-peraturan yang diberlakukan dilingkungan perusahaan.

2. *General Manager* (GM)

Berikut ini merupakan tugas dan tanggung jawab dari *General Manager* (GM) :

- a. Menyusun perencanaan, mengarahkan, mengevaluasi, mengkoordinasi dan mengendalikan jalannya perusahaan agar tetap sesuai dengan kebijaksanaan dan anggaran dasar perusahaan.
- b. Mewakili perusahaan baik secara *intern* maupun *extern*.

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

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

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

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

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

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

- c. Mengangkat dan menghentikan karyawan.
- d. Berperan dalam menandatangani cek dan transaksi-transaksi peting lainnya.,
- e. Membuat dan menyetujui peraturan-peraturan yang berlaku di lingkungan perusahaan.

3. *Manager Administrasi*

Tugas dari manajer administrasi adalah sebagai berikut :

- a. Bertanggung jawab menyusun sistem administrasi (arsip) yang efektif bagi kelancaran operasi perusahaan.
- b. Mengkoordinir administrasi personalia termasuk dalam penerimaan, penempatan dan pemberhentian karyawan.
- c. Memberikan saran-saran pada Direktur Utama sehubungan dengan kesempurnaan dan kebijaksanaan pegawai.

4. *Masinis Kepala (MASKEP)*

Berikut ini merupakan tugas dan tanggung jawab dari masinis kepala (MASKEP) :

- a. Melakukan koordinasi dengan askep kebun untuk perencanaan pengelolaan harian dan mingguan.
- b. Menyerahkan hasil produksi kepada pembeli dengan mengacu instruksi kerja sehingga penyerahan dapat dilaksanakan tepat waktu.
- c. Mengawasi dan mengevaluasi pengendalian limbah pabrik dengan mengacu pada instruksi kerja untuk meminimalisir limbah.

d. Melaksanakan pengendalian dan evaluasi bahan kimia dan perlengkapan lainnya sesuai dengan instruksi kerja sehingga dicapai efisien dan efektivitas penggunaan bahan kimia.

e. Mengawasi dan mengevaluasi penerimaan serta memeriksa mutu bahan baku oleh dengan system sortasi sesuai dengan kriteria buah matang yang ditentukan.

5. Asisten Kepala

Bertugas merencanakan dan mengawasi pelaksanaan pekerja penanaman meliputi pembibitan, tanaman ulang, pemeliharaan, panen, dan pengutipan hasil, mengawasi pelaksanaan dan pengangkutan dari kebun ke pabrik, merencanakan dan mengawasi pembangunan dan pemeliharaan bangunan, jalan, jembatan dan parit.

6. Humas

Tugas dan tanggung jawab yaitu menjadi penghubung antara perusahaan dengan pihak-pihak luar seperti pemerintah, perusahaan mitra usaha, masyarakat sekitar lokasi pabrik dan menjadi penghubung dalam menyelesaikan pertikaian antara perusahaan dengan karyawan.

7. Kabag. Personalia

Tugas dan tanggung jawab dari kabag. personalia yaitu berhubungan dengan karyawan seperti penerimaan dan pemberhentian karyawan serta pengangkatan karyawan. Mengawasi kegiatan-kegiatan karyawan serta menilai dan mengevaluasi prestasi kerja mereka. Personalia juga

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.

menangani masalah-masalah yang terjadi pada karyawan seperti konflik antar karyawan jika apabila terjadi kecelakaan kerja atau karyawan sakit.

8. Asisten Satu (ASTU)

Berikut ini merupakan tugas dan tanggung jawab dari asisten satu (ASTU):

- a. Bertanggung jawab atas divisinya.
- b. Bertanggung jawab atas hasil kerja para divisinya.
- c. Melakukan supervisi kelengkapan untuk memastikan pengarahannya dapat dilaksanakan dengan baik, sesuai standar dan mutu yang diinginkan.

9. Kepala Tata Usaha (KTU)

Tugas dan tanggung jawab dari kepala tata usaha yaitu untuk memberi koordinasi pekerjaan yang diberikan pemimpin, mengawasi pekerjaan staf administrasi dan tenaga harian, mengelola dan bertanggungjawabkan pengeluaran rumah tangga perusahaan, membuat konsep surat dinas atau konsep surat pimpinan serta mengatur dan mengelola surat-surat yang masuk dan keluar.

10. Asisten Pengolahan

Asisten pengolahan bertugas untuk membantu dan mengkoordinasikan pengolahan kelapa sawit menjadi minyak kelapa sawit secara efisien dan memenuhi persyaratan. Asisten pengolahan bertanggung jawab kepada maskep.

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.

11. Asisten Laboratorium

Tugas dari asisten laboratorium yaitu melakukan analisis dilabor kimia yang berkaitan dengan proses minyak kelapa sawit. Misalnya mengukur kadar lemak buah sawit, membuat komposisi bahan kimia sebagai bahan pembantu dalam proses pembuatan minyak kelapa sawit.

Aktivitas Perusahaan

PT. Surya Agrolika Reksa Sei Basau adalah sebuah perusahaan yang kegiatan utamanya aktif dibidang perkebunan dan juga pengolahan minyak kelapa sawit. Dimana PT. Surya Agrolika Reksa Sei Basau ini dibagi menjadi dua divisi yaitu divisi kebun dan divisi produksi. Bagian divisi kebun ini memiliki tanggung jawab untuk mengelola kebun perusahaan mulai dari melakukan pembibitan sawit, penanaman, perawatan sampai dengan pemanenan kelapa sawit. Hasil panen sawit yang berupa tandan buah segar (TBS) selanjutnya diangkut ke divisi produksi untuk kemudian diolah menjadi minyak kelapa sawit.

Pengelolaan buah kelapa sawit ini dimulai dari proses panen buah kelapa sawit. Selanjutnya agar dapat memperoleh hasil produksi (CPO) dengan kualitas yang baik serta rendemen minyak yang tinggi, maka pemanenan harus dilakukan berdasarkan kriteria panen yaitu dengan melihat jumlah buah berondol yang jatuh sebanyak lima buah sampai dengan sepuluh buah berondol yang jatuh. Dalam pelaksanaan tata cara pemanenan kelapa sawit harus dilakukan dengan amat baik dan sesuai dengan kriteria yang sudah ditetapkan oleh perusahaan, hal tersebut

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.

tentunya bertujuan agar tidak menghambat produktivitas atau bahkan dapat meningkatkan hasil produktivitas sebelumnya.

4.6 Program Sosial/*Community development*

Sebagai tanggung jawab sosial perusahaan terhadap lingkungan sekitar maka perusahaan telah melaksanakan program *Community development* (CD) yaitu sebagai berikut :

- a. Menjadi donatur tetap pada lembaga pendidikan (sekolah negeri dan yayasan yang ada disekitar kebun).
- b. Membantu kegiatan tertentu yang dilaksanakan oleh pemerintah.
- c. Perawatan atau perbaikan jalan desa disekitar kebun.
- d. Membantu anggaran infrastruktur atau renovasi rumah ibadah.
- e. Membantu pekerjaan peralatan areal untuk infrastruktur sekolah yang ada di sekitar desa.
- f. Membantu material infrastruktur kantor dan gudang pupuk milik koperasi unit desa yang menjalin kemitraan.
- g. Berpartisipasi dalam kegiatan sosial dan olahraga yang diselenggarakan oleh pemerintah dan masyarakat sekitar.
- h. Menghadirkan sarana dan prasarana kesehatan yang terdiri dari :
 - 1 unit pusat kesehatan masyarakat (puskesmas) rawat inap ukuran 1.500 m².
 - 1 unit rumah perawat type ganda ukuran 200 m².
 - 1 unit mushola ukuran 50 m².

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

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

- 1 unit sumur bor lengkap dengan menara air.
- 1 unit incinerator pembakaran limbah medis ukuran 9 m².

4.7 Pengembangan Usaha dan Wilayah Pengembangan**4.7.1. Pengembangan Usaha**

Terselesaikannyapengembangan kebun dan plasma di desa-desa bekas transmigrasi dan jalinan kerjasama yang berjalan lancar membuktikan adanya kemajuan dengan berbagai manfaat yang dapat dirasakan oleh banyak pihak. Demi mewujudkan kemajuan daerah Kabupaten Kuantan Singingi ini maka PT. Surya Agrolika Reksa Sei Basau ini berkomitmen dimana PT. Surya Agrolika Reksa Sei Basau ini menjalin hubungan kerjasama kemitraan yang prioritasnya ini dalam wilayah Kabupaten Kuantan Singingi.

4.7.2. Wilayah Pengembangan

Selesai melewati pendekatan serta koordinasi dengan seluruh unsur dari tingkat desa dan kecamatan maka diperoleh komitmen kerjasama dalam mengembangkan pembangunan usaha dan pengelolaan kebun kelapa sawit pola kemitraan inti plasma di Kecamatan Singingi Hilir :

- a. Desa Sungai Paku
- b. Desa Koto Baru
- c. Desa Petai

Pada Kecamatan Singingi :

- a. Desa Kebun Lado

b. Desa Muara Lembu

Pembagian kebun yang ditetapkan oleh PT. Surya Agrolika Reksa Sei Basau dan kebun plasma untuk petani peserta dilaksanakan di masing-masing desa setelah mengukur dan memblocking areal dalam desa selesai di laksanakan.

Perbandingan pembagian kebun inti dan kebun plasma di desa masing-masing yaitu sebagai berikut :

a. Desa Sei Paku	= 35%	:	65%
b. Desa Koto Baru	=30%	:	70%
c. Desa Petai	=35%	:	65%
d. Desa Kebun Lado	=35%	:	65%
e. Desa Muara Lembu	= 35%	:	65%

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

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

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

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

BAB VI PENUTUP

6.1 KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan mengenai Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan, Pengalaman Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Surya Agrolika Reksa Sei Basau Kabupaten Kuantan Singing, maka kesimpulan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Pendidikan dan Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Surya Agrolika Reksa Sei Basau Kabupaten Kuantan Singing dengan menunjukkan nilai bahwa t hitung $(2,694) > t$ tabel $(2,012)$ dan $Sig (0,020) < (0,05)$.
2. Pengalaman Kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Surya Agrolika Reksa Sei Basau Kabupaten Kuantan Singing dengan menunjukkan nilai bahwa t hitung $(6,137) > t$ tabel $(2,012)$ dan $Sig (0,042) < (0,05)$.
3. Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Surya Agrolika Reksa Sei Basau Kabupaten Kuantan Singing dengan menunjukkan nilai bahwa t hitung $(4,318) > t$ tabel $(2,012)$ dan $Sig (0,008) < (0,05)$.
4. Pendidikan dan Pelatihan, Pengalaman Kerja, dan Lingkungan Kerja berpengaruh secara simultan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Surya Agrolika Reksa Sei Basau Kabupaten Kuantan Singing dengan menunjukkan nilai bahwa F hitung sebesar $29,350$ dengan signifikan $0,000$

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.

sehingga F hitung (29,350) > F tabel (2,815) dan sig (0,000) < (0,05) dan dengan nilai Adjusted R Square sebesar 0,634 atau 63,4%. Hal ini menunjukkan bahwa Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Surya Agrolika Reksa Sei Basau Kabupaten Kuantan Singing dipengaruhi oleh Pendidikan dan Pelatihan, Pengalamman Kerja dan Lingkungan Kerja sebesar 63,4%. Sedangkan sisanya sebesar 36,6% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diamati dalam penelitian ini.

6.2 SARAN

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

1. Berdasarkan hasil penelitian ini dapat dilihat bahwa minimnya Pendidikan karyawan dan kurangnya Pelatihan yang dilakukan oleh perusahaan kepada karyawannya hal tersebut tentunya dapat mengakibatkan produktivitas karyawan menurun. Maka hal yang perlu dilakukan oleh perusahaan untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan adalah dengan cara menyelenggarakan program Pendidikan dan Pelatihan bagi karyawan secara rutin, dan perlu diikuti oleh seluruh karyawan tanpa terkecuali, guna untuk meningkatkan keahlian dan pengetahuan serta keterampilan yang dimiliki oleh karyawan.
2. Pengalaman Kerja yang dimiliki oleh karyawan berperan penting untuk meningkat produktivitas kerja karyawan, oleh karena itu

hendaknya perusahaan lebih memperhatikan perkembangan pengetahuan dan keterampilan serta penguasaan terhadap pekerjaan dan peralatan yang dimiliki karyawannya selama masa kerjanya. Hal tersebut dilakukan tentunya agar perusahaan memiliki sumber daya manusia yang berkualitas.

3. Lingkungan Kerja menjadi faktor penting dalam peningkatan Produktivitas Kerja Karyawan, oleh sebab itu perusahaan hendaknya perlu untuk lebih memperhatikan lagi lingkungan kerja yang ada disekitar karyawan seperti memberikan kesejahteraan dan kenyamanan fasilitas disekitar karyawan dan menjaga hubungan baik antara pimpinan dan bawahan serta meningkatkan solidaritas untuk sesama karyawan, agar karyawan tidak merasa tertekan dalam melaksanakan pekerjaannya.
4. Pada penelitian ini penulis meneliti tentang Pendidikan dan Pelatihan, Pengalaman Kerja dan Lingkungan Kerja teradap Produktivitas Kerja Karyawan, secara teoritis masih banyak faktor-faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja karyawan. Sehingga perlu diadakan penelitian lebih lanjut terhadap faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan yang tidak diteliti oleh 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.



DAFTAR PUSTAKA

Al-Quran

Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.

A.A. Anwar Prabu Mangkunegara. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Cetakan kedua belas. Bandung : PT. Remaja Rosdakarya.

Abdul Ghafoor Awan. 2015. *Impact of working environment on employee's productivity : A case study of Banks and Insurance Companies in Pakistan*, Vol. 7, No.1, www.iiste.org

Anwar, Sanusi. 2016. *Metodologi Penelitian Bisnis*. Cetakan Keenam. Jakarta : Salemba Empat.

Arrywibowo, I., & Ariani, M. 2017. Prestasi kerja dipengaruhi oleh disiplin kerja, pengalaman kerja, dan lingkungan kerja (studi kasus pt. biro klarifikasi Indonesia cabang utama komersil balikpapan). *Jurnal Prosiding seminar nasional manajemen dan ekonomi bisnis*, 1, 71-79.

Asmawi, M. 2017. *The effect of compensation, empowerment, and job satisfaction on employee loyalty*. *International Journal of Scientific Research and Management*, 5(12), 7590-7599.

Basri, Hasan, & Rusdiana. 2015. *Manajemen Pendidikan dan Pelatihan*. Bandung : CV. Pustaka Setia.

Busro, Muhammad. 2018. *Teori-teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Prenadamedia Group.

Burhanuddin, C. I., & Abdi, M.N. 2020. *AkMen. Krisis, Ancaman Global, Ekonomi Dampak*. *Dari*, 17, 710-718.

Dehotman, K. 2021. *Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan (diklat) terhadap kinerja aparatur sipil negara dinas perpustakaan dan kearsipan kota pekanbaru khornelis dehotman*. 12.

Dessler, G. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia : Jilid 10*. Jakarta : PT. Indeks.

Erbadiansyah. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Kesatu. Malang : IRDH.

Faizda E.W. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia dan Ergonomi Unit Kerja Rekan Medis*. Indomesia Pustaka. Sidoarjo.

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

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

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

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

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

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

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

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

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

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.
- Hani, I. R., J. Sasmita., & C. Asmal. 2014. Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Sumber Jaya Indah Nusa Coy di Rokan Hulu. *Jurnal Online Mahasiswa Fakultas Ekonomi Universitas Riau*. 1(2).
- Hippo, E. B. 2018. *Manajemen Personalia*. Jakarta : Erlangga.
- Ghozali, Imam. 2018. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan program IBM SPSS 25*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro : Semarang.
- Ghozali, Imam. 2013. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 21 Update PLS Regresi*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Handoko, T. Hani. 2014. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. BPFE, Yogyakarta.
- Harsono, 2011, 2001, *Etnografi Pendidikan sebagai Desain Penelitian Kualitatif*. Surakarta: Universitas Muhammadiyah Surakarta.
- Hasibuan, H. M. 2019. *Manajemen Sumberdaya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Herman, Sofyandi. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Graha Ilmu. Yogyakarta.
- Hidaya Nur, Burhanuddin Burhanuddin, dan Nurbiah Tahir. 2020. Pengaruh Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Pegawai kerja di Kantor Sekretariat Daerah kabupaten Gowa. *Jurnal KIMAP* Vol. 1, No. 3.
- Inawati, T., J. Herawati, & I. S. Kurniawan. 2020. Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi pada Cv. Danagung D'briquettes. *Jurnal Penelitian Ipteks*. 5(2) : 210-215.
- Kasmir. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Depok : Rajawali Pers.
- Kristianti. L. S., & D. Sunarsi. 2020. Pengaruh Motivasi dan Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan pada PT. Mobilindo Perkasa di Tangerang. *Jurnal Manajemen dan Akuntansi*. 15(2).
- Marwansyah. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia (2nd ed.)*. Alfabeta.
- Maudona, Romalio Norman. 2017. Pengaruh Pengalaman Kerja, Pembagian Kerja Dan Pemberdayaan Karyawan Terhadap Produktivitas Karyawan

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.

PT. PLN (Persero) Area Manado. *JURNAL EMBA* Vol.5 No.2 Juni 2017, Hal 1846-1851.

Muhwan, & Puryandani. 2019. Pengaruh Disiplin, Motivasi dan Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Area Layanan Mikro di PT. Bank Jateng Cabang Palembang. *Jurnal Magisma*, 7(2), 63-70.

Nelsi M., & D. Sunarsi. Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan terhadap Produktivitas Karyawan pada PT. Indo Cipta Utama di Jakarta. *Diklat Review : Jurnal manajemen Pendidikan dan pelatihan*. 4(1). 83-89.

Ningsih, S., & Rohwiyati. 2021. Pengaruh Pengalaman Kerja dan Kerjasama Tim terhadap Produktivitas Karyawan PT. Berkah Ridho Cinta di Karanganyar. *Ragam Penelitian mesin*. 19(2). 111-114.

Nurlindasari, L. 2017. Pengaruh Insentif dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Dago Endah Bandung. *Journal of Chemical Information and Modeling*, 53(9).

Parashakti, R.D., Fahlevi, M., Ekhsan, M., Hadinata, A. (2019). *The Influence of Work Environment and Competence on Motivation and Its Impact on Employee Performance in Health Sector. Advances in Economics, Business and Management Research*, Volume 135.

Pitriyani, P., & Halim, A. 2020. Pengaruh Pengalaman Kerja, Latar Belakang Pendidikan, dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Pegadaian Persero Cabang. *Ekonomi Bisnis Manajemen dan Akuntansi (EBMA)*, 1(1), 60-68.

Rahmawati, A., & E. Suprpto. 2016. Pengaruh Kompensasi, Pendidikan dan Pelatihan, Lingkungan kerja, dan Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Studi Kasus di PT XYZ Jakarta). *Jurnal Ilmiah Mahasiswa*. 5(1).

Sari. A. R., & C. M. S. Handayani. 2022. Pengaruh Pelatihan, Pengalaman Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan UD Aji Batara Perkasa Mandiri Sidoarjo. *Journal of Sustainability Business Research (JSBR)*. 3(1). 144-153.

Sari, D.P., Megawati, I., & Heriyanto, I. 2020. Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Nusanantara. Bagian Call Center Tele Account Management (Tam) Telkom Bandung. *Bisnis dan Iptek*, 13 (1), 31-44.

Sedarmayanti. 2017. *Perencanaan dan Pengembangan SDM untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja dan Produktivitas Kerja*. PT. Refika Aditama. Bandung.

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.

- Sedarmayanti. 2018. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung : CV. Mandar Maju.
- Siregar, Edison. 2018. *Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Manajemen Pendidikan Dan Pelatihan (Diklah) Dalam Upaya Pengembangan Sumber Daya Manusia (MSDM)*. JDP. 11(2), 153-166.
- Suliyanto, 2011, *Ekonometrika Terapan : Teori dan Aplikasi dengan SPSS*. Yogyakarta: Penerbit Andi Offset. Yogyakarta.
- Sondang, P. Siagian. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : PT. Bumi Aksara.
- Sugiyono. 2014. *Metode Penelitian Bisnia (Pendekatan Kualitatif dan Kuantitatif dan R&D)*. Cetakan ke-18. Bandung : Alfabeta.
- _____. 2016. *Metode Penelitian Manajemen*. Cetakan Ke Lima. Bandung : Alfabeta.
- _____. 2017. *Metode Penelitian Administrasi*. Cetakan Ke-24. Bandung : Alfabeta.
- _____. 2018. *Metode Penelitian Kombinasi (Mixed Methods)*. Bandung : CV Alfabeta.
- _____. 2019. *Metode Penelitian Kuantitatif, kualitatif dan R&D*. Bandung : Alfabeta.
- Suriantini. R., Machasin. & C. Amsal. 2015. Disiplin, Kompensasi dan Pendidikan dan Pelatihan Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Perkebunan Wanna Jingga pada PT. Duta Palma Nusantara di Baserah Kabupaten Kuantan Singingi. *Jurnal Online Mahasiswa Fakultas Ekonomi Universitas Riau*. 2(1).
- Satrisno, E. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Kencana.
- Syahputra, Reonaldi, Robiyati Podungge, dan Agus Hakri Bokingo. 2022. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Di Dinas Perumahan Rakyat dan Kawasan Permukiman Kota Gorontalo. *Jurnal JAMBURA*. Vol. 4, No. 3.
- Telaumbanua. S., & S. Zetli. 2022. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Karyawan di PT. Eusun Technology Batam. *Computer and Science Industrial Engineering (COMASIE)*. 7(7). 63-74.

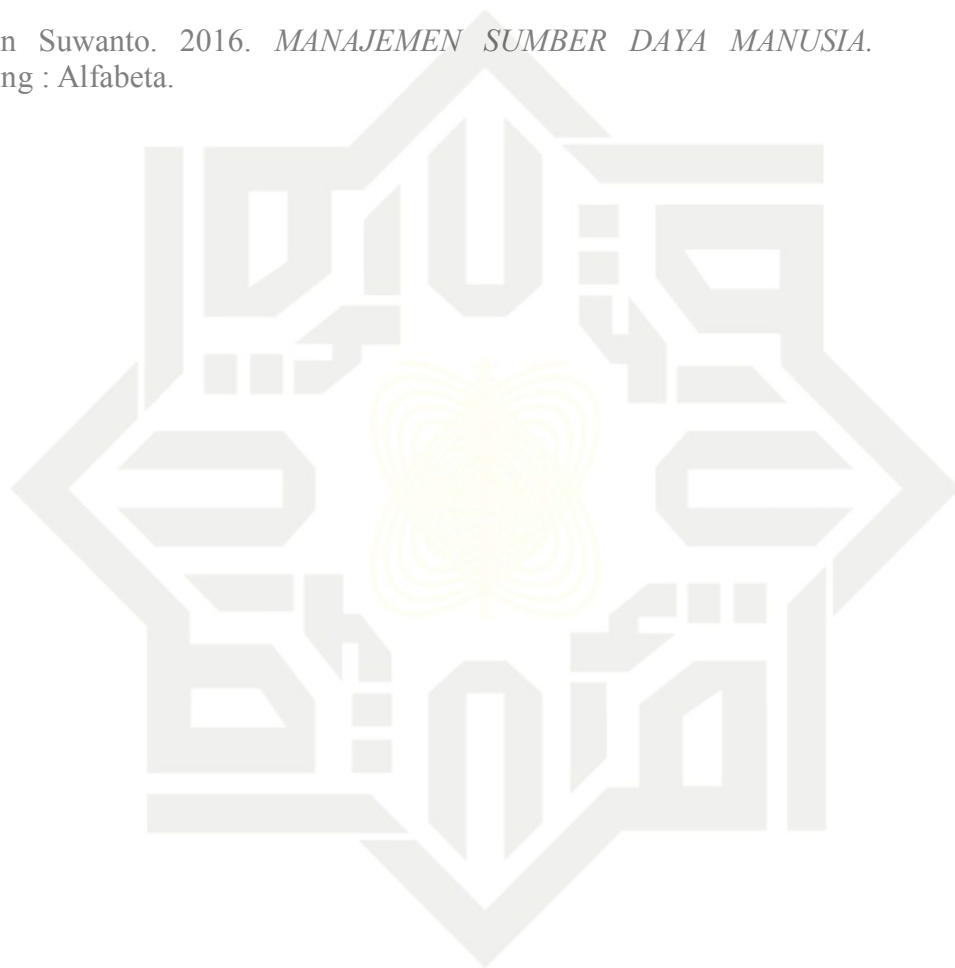
Variati Nana dkk (2015). Pengaruh Disiplin Kerja dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendapatan Pengelolaan Keuangan dan Asset Kabupaten Barito Timur . Jurnal wawasan manajemen. Vol.3. No.3. oktober 2015 . Hal 217-288

Widodo, E. S. (2015) manajemen Pengembangan Sumber Daya, Manusia. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.

Yuniarsih dan Suwanto. 2016. *MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA*. Bandung : Alfabeta.

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

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



Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

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

LAMPIRAN

Lampiran 1 : Kuesioner Penelitian

KUESIONER PENELITIAN

PENGARUH PENDIDIKAN DAN PELATIHAN, PENGALAMAN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN BAGIAN PRODUKSI PADA PT. SURYA AGROLIKA REKSA SEI BASAU KABUPATEN KUANTAN SINGINGI

Kepada : Yth. Bapak dan Ibu Karyawan PT. Surya Agrolika Reksa Sei Basau
Kabupaten Kuantan Singingi

Assalamu'alaikum Warrahmatullahi Wabarakatuh

Dengan hormat,

Sehubungan dengan penelitian yang saya lakukan dengan judul “Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan, Pengalaman Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi pada PT. Surya Agrolika Reksa Sei Basau Kabupaten Kuantan Singingi”. Saya bermaksud mengajukan permohonan pengisian kuesioner, dimana tujuan kuesioner ini adalah sebagai bahan masukan untuk memperoleh data yang akurat dalam penyusunan skripsi. Oleh karena itu mohon sekiranya Bapak dan Ibu berkenan untuk mengisi kuesioner dengan sebenar-benarnya. Jawaban yang Bapak dan Ibu berikan pada kuesioner ini akan saya jamin kerahasiannya karena kuesioner ini hanya digunakan untuk kegiatan penelitian.

Demikian surat permohonan ini saya ajukan, atas pertisipasi dan kesediaan Bapak dan Ibu saya ucapkan terima kasih.

Wassalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Hormat Saya

Widya Amelia Putri
NIM.11970123862

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

A. PETUNJUK PENGISIAN KUESIONER

- a. Responden diharapkan membaca terlebih dahulu deskripsi masing-masing pernyataan dengan teliti sebelum memberikan jawaban.
- b. Responden dapat memberikan jawaban dengan memberikan tanda (√) pada salah satu pilihan jawaban yang tersedia. **Hanya satu jawaban saja yang memungkinkan untuk setiap pernyataan.**
- c. Pada masing-masing pertanyaan terdapat lima alternatif jawaban yang mengacu pada teknik skala *likert*, yaitu :

Keterangan	Skor
Sangat Setuju (SS)	5
Setuju (S)	4
Netral (N)	3
Tidak Setuju (TS)	2
Sangat Tidak Setuju (STS)	1

A. IDENTITAS RESPONDEN

Berilah tanda centang (√) pada yang telah disediakan dibawah ini.

- a. Nama/Inisial :
- b. Umur : <21-25 Tahun 25-30 Tahun
 30-35 Tahun >35 Tahun
- c. Jenis Kelamin : Laki-laki
 Perempuan
- d. Lama Bekerja : <1 Tahun 1-3 Tahun
 3-5 Tahun >5 Tahun
- e. Pendidikan Terakhir : SD SMP SMA
 D3 S1 Lainnya

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. PENYATAAN

1. Variabel Produktivitas Kerja (Y)

No	Pernyataan	Jawaban				
		SS	S	N	TS	STS
1.	Kemampuan yang saya miliki sesuai dengan latar belakang pendidikan saya.					
2.	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan dengan baik sesuai target yang telah ditentukan oleh perusahaan.					
3.	Saya berusaha untuk dapat meningkatkan hasil kerja yang memuaskan.					
4.	Saya bersemangat dan memiliki etos kerja yang baik dalam melaksanakan pekerjaan yang diberikan.					
5.	Saya perlu meningkatkan dan mengembangkan kualitas diri agar dapat memperoleh hasil yang memuaskan.					
6.	Saya berupaya untuk memberikan dan meningkatkan mutu terbaik untuk perusahaan.					
7.	Saya menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu.					

2. Variabel Pendidikan dan Pelatihan (X₁)

No	Pernyataan	Jawaban				
		SS	S	N	TS	STS
1.	Program pendidikan dan pelatihan yang saya terima dari instruktur selama ini relevan dengan bidang dan jabatan yang saya miliki.					
2.	Setiap periode kerja dalam satu tahun saya diberikan program pendidikan dan pelatihan diluar kantor oleh perusahaan.					
3.	Pemberian materi dan praktik selama program pendidikan dan pelatihan tidak sesuai dengan kebutuhan, pengetahuan, dan keterampilan dalam pekerjaan saya.					
4.	Metode pendidikan dan pelatihan di dalam maupun diluar kantor dibawah pengawasan instruktur tidak sesuai					

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.

No	Pernyataan	Jawaban				
		SS	S	N	TS	STS
	dengan gaya belajar dan pengalaman saya.					
5.	Program pendidikan dan pelatihan yang dilaksanakan perusahaan tidak dapat mencapai tujuan dan sasaran.					
6.	Program pendidikan dan pelatihan yang dilaksanakan dalam lingkup kantor tidak efektif karena karyawan tidak dapat menyelesaikan masalah secara mandiri maupun tim dibawah instruksi atasan.					

3. Variabel Pengalaman Kerja (X₂)

No	Pernyataan	Jawaban				
		SS	S	N	TS	STS
1.	Lamanya masa kerja yang saya miliki dapat membantu saya dalam melakukan pekerjaan yang saya lakukan.					
2.	Saya dapat mengerjakan tugas dengan baik selama saya bekerja di perusahaan.					
3.	Kemampuan fisik dan pemahaman terhadap prosedur perusahaan yang saya miliki mempermudah saya dalam melaksanakan pekerjaan.					
4.	Saya mengetahui dan memahami prosedur kerja yang telah ditetapkan oleh perusahaan.					
5.	Keterampilan yang saya miliki memudahkan saya dalam menyelesaikan pekerjaan.					
6.	Saya dapat menguasai mesin dan peralatan kerja yang telah disediakan oleh perusahaan dengan baik.					

4. Variabel Lingkungan Kerja (X₃)

No	Pernyataan	Jawaban				
		SS	S	N	TS	STS
1.	Penerangan lampu dalam ruangan kerja membantu pekerjaan saya selesai.					
2.	Sirkulasi udara diruangan saya baik dan sangat mendukung untuk menunjang aktivitas kerja dengan baik.					
3.	Tata letak ruangan yang disediakan oleh perusahaan memberikan saya rasa aman dan nyaman.					
4.	Dekorasi yang tersusun rapi di ruang kerja saya menambah kenyamanan saya dalam bekerja.					
5.	Saya tidak terganggu dengan suara bising yang dihasilkan oleh mesin yang beroperasi.					
6.	Hubungan antara saya dengan pemimpin terjalin dengan sangat baik.					
7.	Hubungan dengan sesama rekan kerja sangat harmonis dan kekeluargaan.					

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

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

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

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

Lampiran 2 : Tabulasi Kuesioner

Variabel Pendidikan dan Pelatihan (X₁)

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

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

No	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	Total
36	3	3	2	3	4	20	3
37	3	4	3	2	3	18	3
38	2	3	4	3	3	17	2
39	3	5	4	4	5	25	3
40	4	4	4	5	4	25	4
41	3	4	4	3	4	22	3
42	4	3	4	2	3	19	4
43	3	3	3	4	3	20	3
44	3	3	3	4	5	22	3
45	3	4	3	2	3	19	3
46	3	3	4	3	3	19	3
47	3	4	4	4	5	23	3
48	3	3	3	3	3	17	3
49	4	4	3	5	4	23	4
50	2	3	2	4	4	18	2

2. Variabel Pengalaman Kerja (X₃)

No	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	Total
1	4	3	4	4	3	4	22
2	2	3	2	2	3	3	15
3	2	3	2	3	3	2	15
4	3	3	3	4	3	3	19
5	4	3	3	3	3	3	19
6	3	3	3	3	3	4	19
7	3	3	3	4	3	3	19
8	2	3	3	3	4	4	19
9	3	3	3	3	4	3	19
10	3	4	3	4	3	2	19
11	4	2	3	3	3	4	19
12	3	3	3	3	4	3	19
13	3	4	3	3	3	3	19
14	4	3	3	4	2	3	19
15	3	4	3	3	3	3	19
16	3	3	3	3	3	3	18
17	3	3	4	3	4	2	19
18	3	3	4	3	3	3	19
19	3	3	3	3	4	3	19
20	4	3	3	3	3	3	19

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

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

No	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	Total
21	3	3	3	3	4	3	19
22	3	4	3	3	3	3	19
23	4	5	3	5	4	4	25
24	3	3	3	3	3	3	18
25	4	4	3	5	5	4	25
26	3	3	4	3	3	3	19
27	4	3	4	3	4	3	21
28	5	3	4	3	5	4	24
29	5	4	3	4	4	5	25
30	2	3	2	3	3	2	15
31	4	4	4	4	4	5	25
32	3	2	3	2	2	3	15
33	4	4	4	4	4	5	25
34	3	3	4	3	3	3	19
35	4	4	4	3	4	5	24
36	3	3	3	4	3	3	19
37	3	2	4	3	3	2	17
38	5	4	4	4	4	4	25
39	5	4	4	4	4	4	25
40	4	3	3	4	3	3	20
41	3	3	3	3	3	4	19
42	4	3	3	3	4	3	20
43	3	4	3	3	3	3	19
44	4	5	4	4	4	4	25
45	4	3	4	3	4	4	22
46	3	3	4	3	4	3	20
47	3	3	3	2	3	2	16
48	2	2	2	3	3	3	15
49	4	3	3	3	4	4	21
50	5	4	4	3	3	4	23

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

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

3. Variabel Lingkungan Kerja (X₃)

No	X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	X3.5	X3.6	X3.7	Total
1	4	2	3	3	3	4	3	22
2	2	2	2	2	2	3	2	15
3	3	3	3	3	3	3	2	20
4	2	3	2	3	3	2	3	18
5	2	2	3	3	2	3	3	18
6	2	3	2	2	4	2	3	18
7	3	2	2	3	2	2	2	16
8	2	2	2	3	2	2	2	15
9	3	3	3	3	3	3	3	21
10	2	2	3	3	3	3	3	19
11	3	3	3	3	2	3	3	20
12	3	2	3	3	3	3	3	20
13	2	2	2	2	3	2	2	15
14	4	4	4	3	2	5	3	25
15	2	2	2	2	2	3	2	15
16	2	2	3	2	2	2	2	15
17	3	3	3	2	3	3	3	20
18	2	3	2	2	2	2	2	15
19	2	2	2	2	3	4	3	18
20	3	3	3	3	3	2	2	19
21	2	2	3	2	2	2	2	15
22	3	2	1	2	2	2	1	13
23	2	2	2	2	2	2	3	15
24	2	2	2	2	2	3	2	15
25	3	3	4	4	3	3	3	23
26	2	2	3	2	2	2	2	15
27	3	3	4	3	4	4	4	25
28	3	3	3	3	3	3	3	21
29	3	3	4	2	2	3	3	20
30	2	2	2	3	2	2	2	15
31	2	2	2	2	2	3	2	15
32	3	3	3	2	3	3	3	20
33	3	3	3	3	3	2	3	20
34	3	3	2	3	3	3	3	20
35	3	2	3	2	2	3	2	17
36	3	3	3	3	3	3	3	21
37	3	3	3	4	3	3	3	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.

No	X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	X3.5	X3.6	X3.7	Total
38	3	3	3	2	3	3	3	20
39	3	4	4	3	3	3	3	23
40	3	3	3	3	4	5	4	25
41	4	3	3	3	3	3	4	23
42	2	3	2	2	4	2	3	18
43	3	2	3	3	3	3	3	20
44	3	3	4	3	3	3	3	22
45	3	3	3	3	3	3	3	21
46	4	3	3	4	2	3	3	22
47	3	3	3	4	4	3	3	23
48	3	2	3	3	3	3	3	20
49	4	3	3	3	5	4	2	24
50	2	5	2	2	2	2	3	18

4. Variabel Produktivitas (Y)

No	Y1.1	Y1.2	Y1.3	Y1.4	Y1.5	Y1.6	Y1.7	Total
1	2	3	3	2	3	3	2	18
2	3	2	2	2	2	2	2	15
3	3	3	2	3	3	3	3	20
4	3	2	2	4	2	2	2	17
5	2	3	2	3	2	2	2	16
6	3	4	3	2	3	2	3	20
7	2	2	2	2	2	2	2	14
8	2	2	3	3	2	2	2	16
9	2	2	1	1	2	2	2	12
10	3	3	3	3	2	3	2	19
11	2	2	3	3	3	3	3	19
12	3	3	2	2	3	2	2	17
13	3	2	2	2	2	2	2	15
14	3	3	4	5	3	3	4	25
15	2	2	2	2	2	3	3	16
16	2	2	2	2	3	2	2	15
17	2	2	2	3	2	2	2	15
18	2	2	2	2	2	2	2	14
19	3	3	2	3	2	2	2	17

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

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

No	Y1.1	Y1.2	Y1.3	Y1.4	Y1.5	Y1.6	Y1.7	Total
20	2	2	2	3	3	3	3	18
21	3	2	2	3	2	3	2	17
22	1	2	2	2	2	2	2	13
23	3	2	2	2	2	2	2	15
24	2	2	2	2	1	2	2	13
25	3	3	3	3	4	3	3	22
26	2	2	2	2	3	2	2	15
27	3	3	3	4	3	3	3	22
28	3	2	2	4	2	2	3	18
29	3	3	3	3	2	3	3	20
30	1	2	2	1	2	2	2	12
31	2	2	2	3	2	2	2	15
32	2	2	1	2	2	2	2	13
33	3	3	3	3	3	3	3	21
34	3	3	3	3	3	3	2	20
35	2	3	3	3	3	3	3	20
36	4	3	3	3	3	3	3	22
37	2	2	3	4	3	2	3	19
38	2	3	2	3	3	2	2	17
39	3	4	3	2	2	2	4	20
40	3	4	4	3	3	3	5	25
41	3	3	3	4	3	3	3	22
42	3	3	2	2	3	2	3	18
43	3	3	3	3	3	4	3	22
44	3	3	3	3	3	3	3	21
45	3	3	3	3	3	2	3	20
46	3	3	3	2	2	3	3	19
47	3	3	3	3	3	3	5	23
48	3	3	2	3	3	3	2	19
49	3	3	3	3	3	3	3	21
50	2	4	3	2	2	2	2	17

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.

Lampiran 3 : Tanggapan Responden

1. Variabel Pendidikan dan Pelatihan (X₁)

X1.1					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	11	22,0	22,0	22,0
	Netral	24	48,0	48,0	70,0
	Setuju	9	18,0	18,0	88,0
	Sangat Setuju	6	12,0	12,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

X1.2					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	15	30,0	30,0	30,0
	Netral	27	54,0	54,0	84,0
	Setuju	7	14,0	14,0	98,0
	Sangat Setuju	1	2,0	2,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

X1.3					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	10	20,0	20,0	20,0
	Netral	27	54,0	54,0	74,0
	Setuju	11	22,0	22,0	96,0
	Sangat Setuju	2	4,0	4,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

X1.4					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	14	28,0	28,0	28,0
	Netral	22	44,0	44,0	72,0
	Setuju	11	22,0	22,0	94,0
	Sangat Setuju	3	6,0	6,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

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.

X1.5					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	13	26,0	26,0	26,0
	Netral	22	44,0	44,0	70,0
	Setuju	12	24,0	24,0	94,0
	Sangat Setuju	3	6,0	6,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

X1.6					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	3	6,0	6,0	6,0
	Tidak Setuju	8	16,0	16,0	22,0
	Netral	22	44,0	44,0	66,0
	Setuju	12	24,0	24,0	90,0
	Sangat Setuju	5	10,0	10,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

2. Variabel Pengalaman Kerja (X₂)

X2.1					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	5	10,0	10,0	10,0
	Netral	24	48,0	48,0	58,0
	Setuju	16	32,0	32,0	90,0
	Sangat Setuju	5	10,0	10,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

X2.2					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	4	8,0	8,0	8,0
	Netral	31	62,0	62,0	70,0
	Setuju	13	26,0	26,0	96,0
	Sangat Setuju	2	4,0	4,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

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.

X2.3					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	4	8,0	8,0	8,0
	Netral	29	58,0	58,0	66,0
	Setuju	17	34,0	34,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

X2.4					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	3	6,0	6,0	6,0
	Netral	32	64,0	64,0	70,0
	Setuju	13	26,0	26,0	96,0
	Sangat Setuju	2	4,0	4,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

X2.5					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	2	4,0	4,0	4,0
	Netral	27	54,0	54,0	58,0
	Setuju	19	38,0	38,0	96,0
	Sangat Setuju	2	4,0	4,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

X2.6					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	6	12,0	12,0	12,0
	Netral	26	52,0	52,0	64,0
	Setuju	14	28,0	28,0	92,0
	Sangat Setuju	4	8,0	8,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

3. Variabel Lingkungan Kerja (X₃)

X3.1					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	19	38,0	38,0	38,0
	Netral	26	52,0	52,0	90,0
	Setuju	5	10,0	10,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

X3.2					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	21	42,0	42,0	42,0
	Netral	26	52,0	52,0	94,0
	Setuju	2	4,0	4,0	98,0
	Sangat Setuju	1	2,0	2,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

X3.3					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	1	2,0	2,0	2,0
	Tidak Setuju	16	32,0	32,0	34,0
	Netral	27	54,0	54,0	88,0
	Setuju	6	12,0	12,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

X3.4					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	20	40,0	40,0	40,0
	Netral	26	52,0	52,0	92,0
	Setuju	4	8,0	8,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

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

X3.5					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	20	40,0	40,0	40,0
	Netral	24	48,0	48,0	88,0
	Setuju	5	10,0	10,0	98,0
	Sangat Setuju	1	2,0	2,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

X3.6					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	16	32,0	32,0	32,0
	Netral	28	56,0	56,0	88,0
	Setuju	4	8,0	8,0	96,0
	Sangat Setuju	2	4,0	4,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

X3.7					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	1	2,0	2,0	2,0
	Tidak Setuju	16	32,0	32,0	34,0
	Netral	30	60,0	60,0	94,0
	Setuju	3	6,0	6,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

4. Variabel Produktivitas (Y)

Y1.1					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	2	4,0	4,0	4,0
	Tidak Setuju	19	38,0	38,0	42,0
	Netral	28	56,0	56,0	98,0
	Setuju	1	2,0	2,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

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.

Y1.3					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	2	4,0	4,0	4,0
	Tidak Setuju	24	48,0	48,0	52,0
	Netral	22	44,0	44,0	96,0
	Setuju	2	4,0	4,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

Y1.4					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	2	4,0	4,0	4,0
	Tidak Setuju	18	36,0	36,0	40,0
	Netral	24	48,0	48,0	88,0
	Setuju	5	10,0	10,0	98,0
	Sangat Setuju	1	2,0	2,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

Y1.5					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	1	2,0	2,0	2,0
	Tidak Setuju	23	46,0	46,0	48,0
	Netral	25	50,0	50,0	98,0
	Setuju	1	2,0	2,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

Y1.6					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	27	54,0	54,0	54,0
	Netral	22	44,0	44,0	98,0
	Setuju	1	2,0	2,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

Hak Cipta Dilindungi 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.

Y1.7					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	26	52,0	52,0	52,0
	Netral	20	40,0	40,0	92,0
	Setuju	2	4,0	4,0	96,0
	Sangat Setuju	2	4,0	4,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

Lampiran 4 : Hasil Uji Kualitas Data

Uji Validitas

1. Variabel Pendidikan dan Pelatihan (X_1)

Pernyataan	R Hitung	R Tabel	Keterangan
X1.1	0,634	0,278	Valid
X1.2	0,642	0,278	Valid
X1.3	0,632	0,278	Valid
X1.4	0,660	0,278	Valid
X1.5	0,587	0,278	Valid
X1.6	0,783	0,278	Valid

2. Variabel Pengalaman Kerja (X_2)

Pernyataan	R Hitung	R Tabel	Keterangan
X2.1	0,811	0,278	Valid
X2.2	0,612	0,278	Valid
X2.3	0,420	0,278	Valid
X2.4	0,379	0,278	Valid
X2.5	0,382	0,278	Valid
X2.6	0,452	0,278	Valid

3. Variabel Lingkungan Kerja (X_3)

Pernyataan	R Hitung	R Tabel	Keterangan
X3.1	0,436	0,278	Valid
X3.2	0,436	0,278	Valid
X3.3	0,551	0,278	Valid
X3.4	0,797	0,278	Valid
X3.5	0,486	0,278	Valid
X3.6	0,287	0,278	Valid
X3.7	0,341	0,278	Valid

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

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

4. Variabel Produktivitas (Y)

Pernyataan	R Hitung	R Tabel	Keterangan
Y1.1	0,400	0,278	Valid
Y1.2	0,511	0,278	Valid
Y1.3	0,511	0,278	Valid
Y1.4	0,398	0,278	Valid
Y1.5	0,475	0,278	Valid
Y1.6	0,488	0,278	Valid
Y1.7	0,655	0,278	Valid

Reliabilitas

1. Variabel Pendidikan dan Pelatihan (X₁)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.762	7

2. Variabel Pengalaman Kerja (X₂)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.780	7

3. Variabel Lingkungan Kerja (X₃)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.765	8

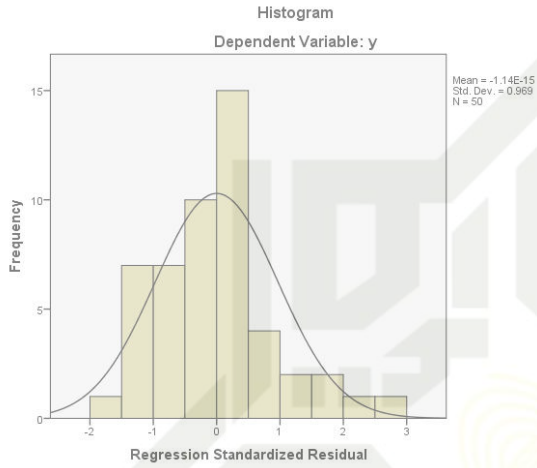
4. Variabel Y (Produktivitas)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.720	7

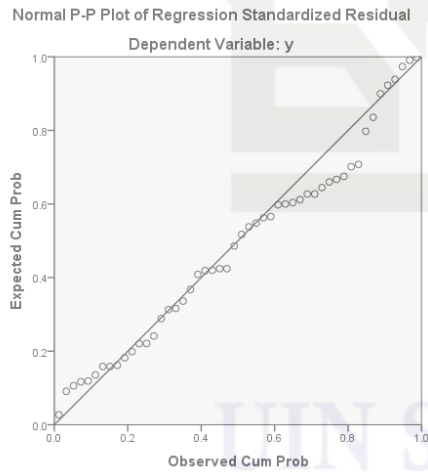
Uji AsumsiKlasik

Uji Normalitas

1. Histogram



2. Normal P-Plot



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.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

3. Kolmogrov-Smirnov

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		50
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0E-7
	Std. Deviation	.68913119
Most Extreme Differences	Absolute	.064
	Positive	.061
	Negative	-.064
Kolmogorov-Smirnov Z		.450
Asymp. Sig. (2-tailed)		.987

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

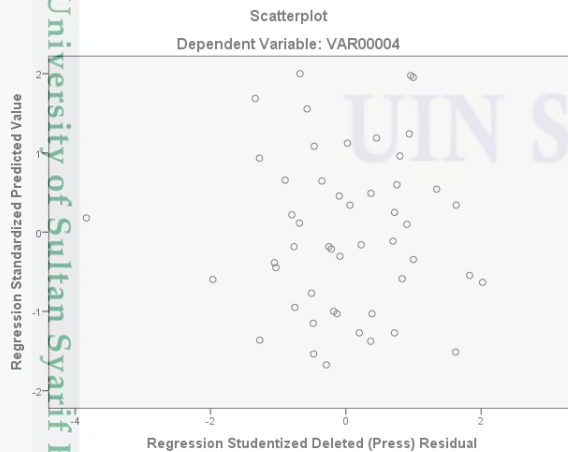
Uji Multikolinearitas

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	.587	.670		.876	.386		
	Total X1	.050	.036	.217	1.403	.167	.692	1.446
	Total X2	.055	.132	.055	.418	.678	.947	1.056
	Total X3	.352	.162	.329	2.166	.036	.717	1.395

a. Dependent Variable : y_{total}

Uji 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.

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	.555	.391		1.420	.162
a_total	.009	.021	.071	.409	.684
b_total	-.089	.077	-.172	-1.160	.252
c_total	.046	.095	.083	.485	.630

a. Dependent Variable: absres

Uji Autokorelasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.810 ^a	.657	.634	5.64339	1.940

a. Predictors: (Constant), C, B, A

b. Dependent Variable: Y

Uji Regresi Linear Berganda

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	1.874	6.742		.278	.782
Total X1	.275	.102	.334	2.694	.020
Total X2	.052	.084	.055	6.137	.042
Total X3	.533	.124	.525	4.318	.008

a. Dependent Variable: Y

Uji Hipotesis

Uji Parsial (Uji T)

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	1.874	6.742		.278	.782
Total X1	.275	.102	.334	2.694	.020
Total X2	.052	.084	.055	6.137	.042
Total X3	.533	.124	.525	4.318	.008

a. Dependent Variable: Y

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.

Uji Simultan (F)

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2804.223	3	934.741	29.350	.000 ^b
	Residual	1465.002	46	31.848		
	Total	4269.224	49			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), C, B, A

Uji Koefisien Determinasi (R²)

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.810 ^a	.657	.634	5.64339

a. Predictors: (Constant), C, B, A

b. Dependent Variable: Y

Lampiran : Dokumentasi

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.



Dokumentasi pengisian kuesioner oleh karyawan PT. Surya Agrolika Reksa Sei. Basau Kabupaten Kuantan Singingi



Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

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



Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

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



UIN SUSKA RIAU

KEMENTERIAN AGAMA
 UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SULTAN SYARIF KASIM RIAU
 FAKULTAS EKONOMI DAN ILMU SOSIAL
 كلية العلوم الاقتصادية و الاجتماعية
 FACULTY OF ECONOMICS AND SOCIAL SCIENCES
 Jl. H.R. Soebrantas No.155 KM.15 Tuahmadani Tampan, Pekanbaru 28298 PO.Box.1004 Telp. 0761-562051
 Fax. 0761-562052 Web.www.uin-suska.ac.id, E-mail: fekosos@uin-suska.ac.id

Nomor : B-2588/Un.04/F.VII/PP.00.9/3/2023
 Sifat : Biasa
 Lampiran : -
 Hal : Izin Riset

Pekanbaru, 30 Maret 2023 M
 8 Ramadhan 1444 H

Kepada
 Yth. Pimpinan
 PT. Surya Agrolika Reksa Sei Basau
 Di Tempat

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

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

Nama : Widya Amelia Putri
 NIM. : 11970123862
 Jurusan : Manajemen
 Semester : VIII (Delapan)

bermaksud mengadakan Riset dalam rangka penulisan skripsi yang berjudul: "Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan, Pengalaman Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Surya Agrolika Reksa Sei Basau Kabupaten Kuantan Singingi". Untuk itu kami mohon kiranya Saudara berkenan memberikan bantuan yang diperlukan kepada mahasiswa tersebut.

Demikianlah, atas bantuan dan kerjasama Saudara diucapkan terima kasih.



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

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.

PT. SURYA AGROLIKA REKSA
KEBUN DAN PABRIK KELAPA SAWIT

Nomor : 13 /DEP-K3ML/VI/2023
Lampiran : -
Hal : Kegiatan Riset

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

Tempat

Pembimbing Lapangan PT Surya Agrolika Reksa – Sei. Basau Menerangkan Bahwa :

No	Nama	Nim	Program Studi
2.	Widya Amelia Putri	11970123862	Manajemen

Telah selesai Melakukan Riset dalam Rangka Penyusunan Skripsi dengan Judul “ *Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan, Pengalaman Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Di PT Surya Agrolika Reksa – Sei. Basau.* ”

Demikian surat persetujuan ini kami buat dan atas kerja sama yang baik ini kami ucapkan terima kasih.

Sei Basau, 02 Juni 2023

Hormat Kami,



Afif Fadillah, ST
Pembimbing Lapangan

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.

BIOGRAFI PENULIS



Widya Amelia Putri adalah nama penulis skripsi ini. Penulis lahir dari pasangan Karimi dan Suratmi yang merupakan anak ke tiga dari empat bersaudara. Penulis dilahirkan di Desa Muara Bahan, Kecamatan Singingi Hilir, Kabupaten Kuantan Singingi, Propinsi Riau pada tanggal 09 September 2001. Penulis menempuh pendidikan dimulai dari SDN 017 Muara Bahan dan lulus pada tahun 2013. Pada tahun yang sama penulis melanjutkan pendidikan di SMPN 6 Singingi Hilir dan lulus pada tahun 2016. Selanjutnya penulis melanjutkan pendidikan di SMKN 2 Teluk Kuantan dan dinyatakan lulus pada tahun 2019.

Pada tahun 2019 penulis melanjutkan Pendidikan Stara Satu (S1) di Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau, pada Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial tepatnya pada jurusan S1 Manajemen konsentrasi Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM). Selama masa perkuliahan penulis melakukan Praktek Kerja Lapangan (PKL) di PTPN V Kota Pekanbaru pada tanggal 10 Januari - 10 Maret 2022. Selanjutnya pada tanggal 04 Juli 2022 - 30 Agustus 2022 penulis melaksanakan Kuliah Kerja Nyata (KKN) di Desa Suka Maju Kecamatan Tapung Hilir Kabupaten Kampar.

Penulis melaksanakan ujian oral *Comperhensive* pada hari Senin tanggal 16 Oktober 2023 dengan judul skripsi **“Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan, Pengalaman Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi pada PT. Surya Agrolika Reksa Sei Basau Kabupaten Kuantan Singingi”** dan dinyatakan LULUS dengan gelar Sarjana Ekonomi (SE).