

**PENGARUH KEMAMPUAN KERJA, KOMITMEN KERJA, DAN BUDAYA  
KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN BAGIAN  
PRODUKSI PT. TASMA PUJA KABUPATEN KAMPAR**

**SKRIPSI**



**OLEH:**

**M.REZKI**

**NIM. 11970113696**

**PROGRAM STUDI S1 MANAJEMEN**

**FAKULTAS EKONOMI DAN ILMU SOSIAL**

**UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SULTAN SYARIF KASIM RIAU**

**2023**

**PENGARUH KEMAMPUAN KERJA, KOMITMEN KERJA, DAN BUDAYA  
KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN BAGIAN  
PRODUKSI PT. TASMA PUJA KABUPATEN KAMPAR**

**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:**

**M.REZKI**

**NIM. 11970113696**

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

**2023**



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

**LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI**

**NAMA** : M.REZKI  
**NIM** : 11970113696  
**PROGRAM STUDI** : S1 MANAJEMEN  
**KONSENTRASI** : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA  
**FAKULTAS** : EKONOMI DAN ILMU SOSIAL  
**SEMESTER** : IX (SEMBILAN)  
**JUDUL** : PENGARUH KEMAMPUAN KERJA, KOMITMEN KERJA, DAN BUDAYA KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN BAGIAN PRODUKSI PT. TASMA PUJA KABUPATEN KAMPAR

**DISETUJUI OLEH  
DOSEN PEMBIMBING**

**HENNI INDRAYANI, SE, MM**  
**NIP. 19700802 199803 2 003**

**MENGETAHUI,**

**DEKAN**

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

**KETUA PROGRAM STUDI  
S1 MANAJEMEN**

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



**LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI**

**Nama** : M.rezki  
**NIM** : 11970113696  
**Jurusan** : Manajemen  
**Fakultas** : Ekonomi Dan Ilmu Sosial  
**Judul Skripsi** : Pengaruh Kemampuan Kerja, Komitmen Kerja, dan Budaya Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi PT. Tasma Puja Kabupaten Kampar  
**Tanggal Ujian** : Senin, 16 Oktober 2023

**Tim Penguji**

**Ketua**  
 Astuti Meflinda, SE, MM

**Sekretaris**  
 Aras Aira, SE, M. Ak

**Penguji I**  
 Dr. Sabarno Dwirianto, M. Si

**Penguji II**  
 Martha Hasanah, SH, MH

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



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

## SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertandatangan di bawah ini:

Nama : M. REZKI  
 NIM : 11970113696  
 Tempat/Tgl. Lahir : Duri, 17 Agustus 1999  
 Fakultas/Pascasarjana : Ekonomi dan Ilmu Sosial  
 Prodi : SI- Manajemen  
 Judul Disertasi/Thesis/Skripsi/Karya Ilmiah lainnya\*:

Pengaruh kemampuan kerja, komitmen kerja dan budaya kerja Terhadap  
 Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi PT. Tasma Pura  
 Kabupaten Kampar.

Menyatakan dengan sebenar-benarnya bahwa :

1. Penulisan Disertasi/Thesis/Skripsi/Karya Ilmiah lainnya\* dengan judul sebagaimana tersebut di atas adalah hasil pemikiran dan penelitian saya sendiri.
2. Semua kutipan pada karya tulis saya ini sudah disebutkan sumbernya.
3. Oleh karena itu Disertasi/Thesis/Skripsi/Karya Ilmiah lainnya\* saya ini, saya nyatakan bebas dari plagiat.
4. Apa bila dikemudian hari terbukti terdapat plagiat dalam penulisan Disertasi/Thesis/Skripsi/(Karya Ilmiah lainnya)\* saya tersebut, maka saya bersedia menerima sanksi sesuai peraturan perundang-undangan.

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

Pekanbaru, 06 - November 2023  
 Yang membuat pernyataan



M. REZKI

NIM : 11970113696

\* pilih salah satu sesuai jenis karya tulis

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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



## ABSTRAK

### **PENGARUH KEMAMPUAN KERJA, KOMITMEN KERJA, DAN BUDAYA KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA BAGIAN PRODUKSI PT. TASMA PUJA KABUPATEN KAMPAR**

Oleh:

**M.REZKI**  
**11970113696**

Penelitian ini dilakukan pada PT. Tasma Puja Kabupaten Kampar. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui Pengaruh Kemampuan Kerja (X1), Komitmen Kerja (X2) dan Budaya Kerja (X3) terhadap Produktivitas Karyawan (Y) pada PT. Tasma Puja Kabupaten Kampar, baik secara parsial maupun secara simultan. Adapun populasi dalam penelitian ini seluruh karyawan di PT. Tasma Puja Kabupaten Kampar yang berjumlah 86 orang. Metode penentuan sampel dalam penelitian ini menggunakan sensus. Jadi sampel dalam penelitian ini sebanyak 51 orang karyawan bagian produksi PT. Tasma Puja Kabupaten Kampar. Data yang digunakan adalah data primer dan sekunder. Metode analisis data dalam penelitian ini adalah kuantitatif dengan menggunakan uji regresi linier berganda dan data dianalisis dengan menggunakan program SPSS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel Kemampuan Kerja, Komitmen Kerja dan Budaya Kerja berpengaruh terhadap Produktivitas Karyawan baik secara Parsial maupun secara Simultan. Hasil koefisien determinasi sebesar 0,534 hal ini menunjukkan bahwa variabel Kemampuan Kerja, Komitmen Kerja dan Budaya Kerja secara keseluruhan memberikan pengaruh sebesar 53,4% terhadap Produktivitas Karyawan sedangkan sisanya sebesar 46,6% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

**Kata Kunci : Kemampuan Kerja, Komitmen Kerja, Budaya Kerja, 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 mass

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan 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.

## ABSTRACT

### ***THE INFLUENCE OF WORK ABILITY, WORK COMMITMENT, AND WORK CULTURE ON EMPLOYEE PRODUCTIVITY IN THE PRODUCTION SECTION OF PT. TASMA PUJA, KAMPAR DISTRICT***

Oleh:

**M.REZKI**  
**11970113696**

*This research was conducted at PT. Tasma Puja, Kampar Regency. The purpose of this study was to determine the effect of work ability (X1), work commitment (X2) and work culture (X3) on employee productivity (Y) at PT. Tasma Puja, Kampar Regency, either partially or simultaneously. The population in this study are all employees at PT. Tasma Puja, Kampar Regency, totaling 86 people. The method of determining the sample in this study using a census. So the sample in this study were 51 employees of the production division of PT. Tasma Puja, Kampar Regency. The data used are primary and secondary data. The data analysis method in this study was quantitative using multiple linear regression tests and data were analyzed using the SPSS program. The results of the study show that the variables Work Ability, Work Commitment and Work Culture have an effect on Employee Productivity both partially and simultaneously. The result of the coefficient of determination is 0.534. This indicates that the variables of Work Ability, Work Commitment and Work Culture as a whole have an influence of 53.4% on Employee Productivity while the remaining 46.6% is influenced by other variables not examined in this study.*

***Keywords: Work Ability, Work Commitment, Work Culture, Work Productivity***

UIN SUSKA RIAU



## KATA PENGANTAR



*Assalamu'alaikum Warahmatullah Wabarakatuh.*

*Al-hamdulillahirobbil'alamin*

Puji syukur kehadiran Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat, taufiq dan hidayah-Nya, sholawat serta salam selalu tercurah kepada Rasulullah Muhammad SAW, sehingga Penulis dapat menyelesaikan Skripsi yang berjudul “**Pengaruh Kemampuan Kerja, Komitmen Kerja, dan Budaya Kerja Terhadap Produktivitas Kerja karyawan Bagian Produksi PT. Tasma Puja Kabupaten Kampar**” sebagai syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Ekonomi di Jurusan Strata I Manajemen Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.

Skripsi ini saya persembahkan secara khusus kepada kedua Orang Tua tercinta dan tersayang, yaitu Ayahanda Jasman dan Ibunda Yurnalis, Abang saya M.Fikri, Kakak Lisna Juwita, A.Md.Keb Nila Pusifika Adik saya M.Ramadhan, M.Khoiri, dan Suci Amanda Andari serta saudara dan sepupu saya yang tidak bisa disebutkan namanya satu persatu yang telah memberikan support dan motivasi yang luar biasa, sehingga bisa menyelesaikan skripsi ini. Suksesnya penyusunan skripsi ini tentunya penulis tidak terlepas dari bantuan berbagai pihak yang memberikan

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 mass

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

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

bimbingan, arahan, bantuan dan dukungan. Oleh karena itu, dalam kesempatan ini penulis ingin mengucapkan terima kasih kepada:

1. Bapak Prof. Dr. Khairunnas Rajab, M.Ag selaku Rektor Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
2. Ibu Dr. Hj. Mahyarni, SE, MM, selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
3. Bapak Dr. Kamarruddin, S,Sos, M.Si selaku Wakil Dekan I Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
4. Bapak Dr. Mahmuzar, M.Hum selaku Wakil Dekan II Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
5. Ibu Dr. Julina, SE, M. Si selaku Wakil Dekan III Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
6. Ibu Astuti Meflinda, SE, MM selaku Ketua Prodi S1 Manajemen dan Bapak Fakhurrozi, SE, MM selaku Sekretaris Jurusan Prodi S1 Manajemen Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
7. Ibu Henni Indrayani, SE, MM., selaku dosen pembimbing yang telah banyak meluangkan waktu, tenaga dan pikiran dalam membimbing dan memberikan petunjuk yang sangat berharga bagi penulis dalam penulisan Skripsi ini.
8. Pak Muklis, SE, MM selaku penasehat akademik yang telah memberikan bimbingan kepada penulis selama masa perkuliahan di Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim.



#### 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 mass

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan 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 dan Ibu Dosen Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau yang telah memberikan ilmu dan pengetahuan selama masa perkuliahan.
10. Seluruh Staf dan Karyawan Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
11. Bapak M. Napi dan seluruh karyawan PT. Tasma Puja Kabupaten Kampar yang telah bersedia menyisihkan waktunya untuk memberikan bantuan selama proses penelitian.
12. Kepada sahabat saya selama di bangku perkuliahan Ahmad Rendi Degama, Edo Novialis, M. Bielsa Zaen, M. Irfan, Hardinata Prasetya, Tedi Luthfi Attallah Rafi, dan teman-teman kost yang membersamai, memotivasi penulis untuk selalu bersemangat dalam menempuh Pendidikan di perkuliahan dan membantu penulis dalam menyiapkan skripsi.
13. Kepada teman teman Lokal C S1 Manajemen angkatan 2019 serta seluruh teman-teman lokal C Konsentrasi MSDM angkatan 2019. Terimakasih atas kebersamaannya selama perkuliahan dan telah memberikan dukungan, do'a serta nasehat yang tulus kepada penulis selama ini.
14. Terimakasih untuk diri sendiri (M. Rezki) karena telah mampu berusaha keras dan berjuang sejauh ini. Mampu mengendalikan diri dari berbagai tekanan diluar keadaan dan tak pernah menyerah dalam proses penyusunan skripsi ini dengan meneyesaikan sebaik dan semaksimal mungkin, ini merupakan pencapaian yang patut dibanggakan untuk diri sendiri.

**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.

15. Kepada Seluruh pihak yang telah membantu penulis dalam penulisan skripsi ini yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu.

Semoga segala bantuan dan dukungan yang telah diberikan kepada penulis menjadi pahala dan diberikan balasan yang berlipat ganda oleh ALLAH SWT.

Penulis menyadari masih terdapat kekurangan pada penulisan Skripsi ini. Penulis mengharapkan adanya kritik maupun saran yang bersifat membangun yang bertujuan untuk menyempurnakan isi dari Skripsi ini serta bermanfaat bagi v semua pihak yang berkepentingan pada umumnya dan bagi penulis untuk mengamalkan ilmu pengetahuan di tengah-tengah masyarakat.

*Waassalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarokatuh*

Pekanbaru, Agustus 2023

Penulis,

**M.rezki**

**Nim: 11970113696**

UIN SUSKA RIAU



**DAFTAR ISI**

**ABSTRAK** ..... i

**KATA PENGANTAR**..... iii

**DAFTAR ISI**..... vii

**DAFTAR TABEL**..... xiii

**DAFTAR GAMBAR**..... xv

**BAB I PENDAHULUAN**

    1.1 Latar Belakang Masalah ..... 1

    1.2 Rumusan Masalah..... 11

    1.3 Tujuan Masalah ..... 11

    1.4 Manfaat Penelitian ..... 12

    1.5 Sistematika Penulisan ..... 13

**BAB II TELAAH PUSTAKA**

    2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia..... 14

        2.1.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia ..... 14

        2.1.2 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia ..... 15

    2.2 Produktivita Kerja..... 18

        2.2.1 Pengertian Produktivitas Kerja ..... 18

        2.2.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja ..... 19

        2.2.3 Indikator Produktivitas Kerja ..... 20

    2.3 Kemampuan Kerja..... 21

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 mass
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

2.3.1	Pengertian Kemampuan Kerja .....	21
2.3.2	Dimensi-Dimensi Kemampuan Kerja .....	22
2.3.3	Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kemampuan Kerja .....	23
2.4	Komitmen Kerja .....	25
2.4.1	Pengertian Komitmen Kerja.....	25
2.4.2	Aspek-Aspek Komitmen Kerja.....	26
2.4.3	Indikator Komitmen Keja .....	27
2.5	Budaya Kerja .....	27
2.5.1	Pengertian Budaya Kerja.....	27
2.5.2	Aspek-Aspek Budaya Kerja.....	28
2.5.3	Indikator Budaya Kerja .....	29
2.6	Hubungan Antar Variabel.....	31
2.6.1	Hubungan Antar Variabel Kemampuan Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan .....	31
2.6.2	Hubungan Antar Variabel Komitmen Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan .....	32
2.6.3	Hubungan Antar Variabel Budaya Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan .....	32
2.7	Pandangan Islam Tentang Kemampuan Kerja, Komitmen Kerja, Budaya Kerja dan Produktivitas Karyawan.....	33
2.7.1	Pandangan Islam Tentang Produktivitas Karyawan .....	33
2.7.2	Pandangan Islam Tentang Kemampuan Kerja.....	34



**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 mass
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

2.7.3 Pandangan Islam Tentang Komitmen Kerja .....	35
2.7.4 Pandangan Islam Tentang Budaya Kerja .....	36
2.8 Penelitian Terdahulu.....	37
2.9 Variabel Penelitian .....	41
2.10 Hipotesis Penelitian.....	42
2.11 Kerangka Pikiran.....	43
2.12 Definisi Konsep Operasional Variabel.....	44
<b>BAB III METODE PENELITIAN</b>	
3.1 Lokasi Penelitian dan Waktu Penelitian.....	47
3.2 Jenis dan Sumber Data .....	47
3.2.1 Jenis Data .....	47
3.2.2 Sumber Data.....	47
3.3 Populasi dan Sampel .....	48
3.3.1 Populasi.....	48
3.3.2 Sampel.....	48
3.4 Teknik Pengumpulan Data.....	49
3.4.1 Observasi.....	49
3.4.2 Kuesioner .....	49
3.4.3 Interview .....	50
3.5 Teknik Kualitas Data.....	50
3.5.1 Uji Validitas .....	50
3.5.2 Uji Reliabilitas .....	51



**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 mass
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

3.6 Teknik Analisis Data.....	51
3.7 Uji Asumsi Klasik.....	52
3.7.1 Uji Normalitas.....	52
3.7.2 Uji Multikolinearitas.....	52
3.7.3 Uji Heteroskedastisitas.....	53
3.8 Uji Regresi Linier Berganda.....	54
3.9 Uji Hipotesis.....	55
3.9.1 Uji Parsial (Uji T).....	55
3.9.2 Uji Simultan (Uji F).....	55
3.9.3 Uji Koefisien Korelasi.....	56
3.9.4 Uji Koefisien Determinasi.....	58

**BAB IV GAMBARAN UMUM TEMPAT PENELITIAN**

4.1 Sejarah Singkat PT. Tasma Puja.....	60
4.2 Visi dan Misi PT. Tasma Puja.....	61
4.3 Struktur Organisasi PT. Tasma Puja.....	61
4.4 Uraian Tugas dan Tanggung Jawab.....	62

**BAB V HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

5.1 Karakteristik Responden.....	70
5.1.1 Gambaran Umum Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	70
5.1.2 Gambaran Umum Responden Berdasarkan Umur.....	71
5.1.3 Gambaran Umum Responden Berdasarkan Pendidikan.....	73
5.1.4 Gambaran Umum Responden Berdasarkan Lama Bekerja.....	73



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 mass
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan 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 Analisi Data.....	73
5.2.1 Jawaban Responden Terhadap Kemampuan Kerja (X1) .....	73
5.2.2 Jawaban Responden Terhadap Komitmen Kerja (X2).....	73
5.2.3 Jawaban Responden Terhadap Budaya Kerja (X3) .....	77
5.2.4 Jawaban Responden Terhadap Produktivitas Kerja (Y).....	79
5.3 Uji Kualitas Data.....	81
5.3.1 Uji Validitas .....	81
5.3.2 Uji Reliabilitas .....	82
5.4 Uji Asumsi Klasik.....	83
5.4.1 Uji Normalitas.....	83
5.4.2 Uji Multikolinienieritas.....	85
5.4.3 Uji Heterokedastisitas .....	86
5.5 Uji Analisis Regresi Linear Berganda .....	87
5.6 Uji Hipotesis.....	89
5.6.1 Uji Secara Persial (Uji T).....	89
5.6.2 Uji Secara Simultan (Uji F).....	91
5.6.3 Uji Koefisien Korelasi (R) .....	93
5.6.4 Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ ).....	95
5.7 Pembahasan.....	96
5.7.1 Pengaruh Kemampuan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja .....	96
5.7.2 Pengaruh Komitmen Kerja Terhadap Produktivitas Kerja .....	97
5.7.3 Pengaruh Budaya Kerja Terhadap Produktivitas Kerja .....	97





5.7.4 Pengaruh Kemampuan kerja, Komitmen Kerja, Budaya Kerja  
Terhadap Produktivitas Kerja ..... 98

**BAB VI PENUTUP**

6.1 Kesimpulan ..... 100  
6.2 Saran..... 101

**Daftar Pustaka**

**Lampiran**

**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 mass
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



UIN SUSKA RIAU



## DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Target dan Pencapaian Produksi Karyawan PT. Tasma Puja Kabupaten Kampar.....	3
Tabel 1.2 Tingkat Pendidikan Karyawan PT. Tasma Puja Kabupaten Kampar .....	5
Tabel 1.3 Pembagian Kerja Pada Bagian Produksi PT. Tasma Puja Kabupaten Kampar .....	6
Tabel 1.4 Jumlah Karyawan dan Tingkat Labour Turn Over Karyawan PT. Tasma Puja Kabupaten Kampar .....	8
Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu .....	37
Tabel 2.2 Definisi Konsep Variabel Operasional Penelitian.....	44
Tabel 3.1 Kriteria Skor Penelitian.....	50
Tabel 3.2 Interpretasi Perhitungan Korelasi .....	57
Tabel 5.1 Data Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	70
Tabel 5.2 Data Responden Berdasarkan Umur .....	71
Tabel 5.3 Data Responden Berdasarkan Pendidikan .....	72
Tabel 5.4 Data Responden Berdasarkan Lama Bekerja.....	72
Tabel 5.5 Tanggapan Responden Tentang Variabel Kemampuan Kerja (X1) .....	73
Tabel 5.6 Tanggapan Responden Tentang Variabel Komitmen Kerja (X2).....	75
Tabel 5.7 Tanggapan Responden Tentang Variabel Budaya Kerja (X3).....	77
Tabel 5.8 Tanggapan Responden Tentang Variabel Produktivitas Karyawan (Y).	
Tabel 5.9 Hasil Uji Validitas.....	79
Tabel 5.10 Hasil Uji Realiabilitas .....	81
Tabel 5.11 Hasil Uji Normalitas Menggunakan Kolmogorov-Smirnov .....	83
Tabel 5.12 Hasil Uji Multikolinearitas.....	84

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

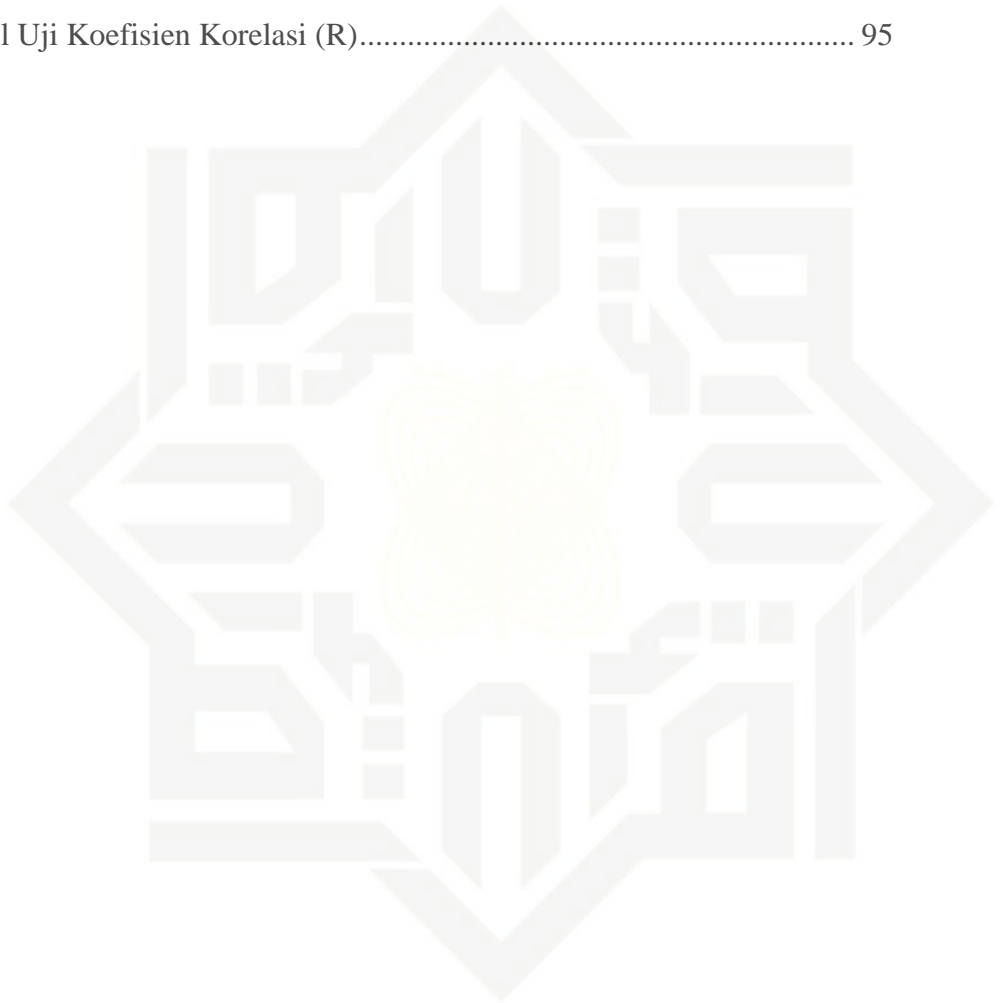
**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

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

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

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

Tabel 5.13 Hasil Uji Heteroskedastisitas .....	85
Tabel 5.14 Hasil Uji Autokorelasi .....	86
Tabel 5.15 Hasil Uji Analisis Regresi Linier Berganda.....	90
Tabel 5.16 Hasil Uji Persial (Uji T).....	93
Tabel 5.17 Hasil Uji Simultan (Uji F).....	94
Tabel 5.18 Hasil Uji Koefisien Korelasi (R).....	95



## DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran Penelitian.....	43
Gambar 4.1 Struktur Organisasi PT. Tasma Puja .....	62



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

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

## BAB I PENDAHULUAN

### 1.1 Latar Belakang

Didalam sebuah organisasi atau perusahaan sangat memerlukan adanya manajemen yang baik untuk mencapai tujuan yang optimal. **(Hasibuan, 2016)** Menjelaskan bahwa manajemen adalah suatu ilmu atau seni yang mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber-sumber lainnya secara efektif untuk mencapai suatu tujuan tertentu. Salah satu penyebab yang menentukan berhasil atau gagalnya sebuah perusahaan adalah sumber daya manusianya. Sumber daya manusia di suatu perusahaan merupakan penentu dalam sebuah perusahaan, baik perencanaan, pengorganisasian, pengambilan keputusan dan menentukan tujuan perusahaan. **(Kasmir, 2016)** mengatakan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah proses pengelolaan manusia, melalui perencanaan, rekrutmen, seleksi, pelatihan, pengembangan, pemberian kompensasi, karier, keselamatan dan kesehatan serta menjaga hubungan industrial sampai pemutusan hubungan kerja guna mencapai tujuan perusahaan dan peningkatan kesejahteraan *stakeholder*.

Manajemen sumber daya manusia merupakan bagian organisasi yang menjadi faktor penentu untuk terciptanya tujuan perusahaan. Sumber daya manusia diharapkan bisa menjadi bagian dari organisasi yang dapat meningkatkan nilai kompetitif organisasi. Yang mana hanya bisa dilakukan oleh karyawan yang memiliki nilai



#### 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 mass
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

produktif, kreatif, inovatif dan mempunyai semangat yang tinggi. Produktivitas kerja karyawan sangat berkontribusi dalam kenaikan profit perusahaan.

Produktivitas tenaga kerja merupakan penentu kemajuan atau rendahnya kualitas sumber daya manusia yang bisa berdampak pada rendahnya tingkat produktivitas. Produktivitas menurut (**Hasibuan, 2017**) adalah perbandingan antara output (hasil) dan input (masukan). Produktivitas akan naik jika ada peningkatan efisiensi, (waktu, bahan, tenaga), sistem kerja, teknik produksi, dan adanya peningkatan keterampilan dari tenaga kerjanya. Semakin baik efisiensi maka semakin baik produktivitasnya.

Salah satu masalah yang sering dihadapi oleh perusahaan adalah naik turunnya produktivitas kerja dari tahun ke tahun, keadaan seperti ini bila tidak diatasi secara tepat akan menimbulkan kerugian pada perusahaan. Permasalah tersebut juga dialami oleh PT. Tasma Puja Kabupaten Kampar. Dalam beberapa tahun terakhir, PT. Tasma puja Kabupaten Kampar mengalami penurunan realisasi target produksi perusahaan. Berikut tingkat pencapaian target produksi PT. Tasma Puja dalam 5 tahun terakhir.

**Tabel 1.1 Target dan Pencapaian Produksi Karyawan PT. Tasma Puja Kabupaten Kampar**

No	Tahun	Tenaga Kerja	Target Produksi Pertahun (Kg)	Pencapaian Produksi Pertahun (Kg)	% Realisasi Pencapaian Produksi Pertahun	% Produktivitas
1	2018	139	10.247.330	7.117.362	69,45	51,20
2	2019	123	14.150.091	7.715.978	54,52	62,73
3	2020	111	12.454.253	8.122.557	65,21	73,17
4	2021	101	8.697.495	5.579.985	64,15	55,24
5	2022	93	8.144.453	8.360.368	102,65	89,89

**Sumber: PT. Tasma Puja kabupaten Kampar 2022**

Berdasarkan tabel 1.1 mengenai tingkat Produktivitas kerja karyawan pada PT. Tasma Puja Kabupaten Kampar dapat dilihat dari jumlah produksi 5 tahun terakhir yang mengalami fluktuatif, pada tahun 2018 target produksi sebanyak 10.247.330 kg, dan ternyata pada tahun tersebut hanya mencapai produksi sebanyak 7.117.362 kg (69,45 %). Pada tahun selanjutnya 2019 perusahaan mencoba menaikkan target produksi sebanyak 14.150.091 kg, dan pada tahun tersebut pencapaian produksi malah mengalami penurunan yang sangat jelas pencapain produksi sebanyak 7.715.978 kg



#### 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.

(54,52 %). Pada tahun berikutnya 2020 perusahaan menurunkan target produksi sebanyak 12.454.253 kg, dan pada tahun tersebut pencapaian produksi mengalami kenaikan dari tahun sebelumnya yakni sebanyak 8.122.557 kg (65,21 %). Pada tahun 2021 perusahaan menurunkan target produksi sebanyak 8.697.495 kg, dan nyatanya mencapai produksi pada tahun tersebut mengalami penurunan dari tahun sebelumnya, mencapai produksi pada tahun tersebut sebanyak 5.579.985 kg (64,15 %). Pada tahun 2022 perusahaan memiliki target produksi sebanyak 8.144.453 kg, dan pada tahun tersebut malah mengalami kenaikan pencapaian produksi sebanyak 8.360.368 kg (102,65 %). Dari permasalahan ini membuat produktivitas PT. Tasma Puja mengalami penurunan.

Berdasarkan data yang diperoleh penulis tentang PT. Tasma Puja. Hal ini diduga perusahaan kurang memperhatikan faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas. Menurut **Yuniarsih dan Suwanto** dalam **Ahmad Bairizki (2020)** menyebutkan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas dapat dikelompokkan menjadi 2, yaitu faktor internal dan eksternal. Termasuk faktor internal disini yakni kemampuan kerja, komitmen, budaya kerja.

Dengan demikian kemampuan kerja termasuk salah satu faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan. Kemampuan kerja merupakan faktor penting dalam keberhasilan produktivitas kerja karyawan. Memiliki tenaga kerja yang unggul dapat menghasilkan kerja yang memuaskan. Hal ini diperkuat oleh peneliti terdahulu dilakukan **Fandi, dkk (2017)** Tentang Pengaruh Kemampuan Kerja, Beban Kerja, dan Komunikasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. White Cement





#### 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.

Balombendo menemukan bahwa kemampuan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Kemampuan karyawan dalam melaksanakan tugasnya menentukan keberhasilan bagi produktivitas kerja karyawan. Kemampuan karyawan penting dalam keberhasilan produktivitas karyawan disuatu perusahaan adalah kemampuan tenaga kerja yang terampil dan memiliki semangat kerja yang tinggi dalam mencapai tujuan perusahaan. Oleh karena itu karyawan harus mempunyai kemampuan dalam bidangnya untuk mengerjakan tugas yang diberikan perusahaan. Kemampuan kerja dapat dilihat dari tingkat Pendidikan karyawan.

Berikut merupakan data rekapitulasi tingkat Pendidikan karyawan PT. Tasma Puja Kabupaten Kampar:

**Tabel 1.2 Tingkat Pendidikan Karyawan PT. Tasma Puja Kabupaten Kampar**

Tingkat Pendidikan	Jumlah
Universitas/S1	5
Diploma/ D3	12
Sekolah Menengah Akhir	54
Sekolah Menengah Pertama	15
Total	86

*Sumber: PT. Tasma Puja Kabupaten Kampar 2022*

Dari tabel 1.2 dapat dilihat bahwasanya tingkat pendidikan karyawan PT. Tasma Puja Kabupaten Kampar paling banyak lulusan Sekolah Menengah Akhir. Hal ini menunjukkan PT. Tasma Puja kekurangan tenaga kerja ahli dibidangnya. Sebagaimana

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.

diketahui bahwasannya PT. Tasma Puja merupakan perusahaan yang memiliki visi menjadi perusahaan kelapa sawit yang unggul. Oleh karena itu perusahaan harus memiliki karyawan yang ahli pada bidangnya.

Berikut ini pembagian kerja pada bagian produksi PT. Tasma Puja Kabupaten Kampar

**Tabel 1.3 Pembagian Kerja Pada Bagian Produksi PT. Tasma Puja Kabupaten**

Kampar			
No	Bagian	Persyaratan	Dikerjakan
1	Loading Ramp/ Sortasi TBS	S1	S1
2	Rebusan	S1	S1
3	Hoisting Crane	S1/D3	D3
4	Pressan	S1/D3	D3
5	Klafikasi	S1/D3	D3
6	Pengolahan Inti	S1/D3	SMA
7	Boiler	S1/D3	SMA
8	Water Treatment	S1/D3	SMA
9	Kamar Mesin	D3/SMA	SMA
10	Oil Dispath/ Karnel Hopper	D3/SMA	SMA
11	Pengolahan Limbah Cair	D3/SMA	SMA

*Sumber: PT Tasma Puja Kabupaten Kampar, 2022*



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

Berdasarkan tabel 1.3 dijelaskan pada bagian kerja karyawan pada bagian produksi PT. Tasma Puja Kabupaten Kampar. Dari bagian pekerjaan yang ada di bagian produksi, PT. Tasma Puja Kabupaten Kampar masih kekurangan tenaga kerja ahli dalam bidangnya. adapun lulusan SMA/ SMP yang bekerja dibagian produksi sebanyak 20 orang, banyaknya pekerja yang lulusan SMA/ SMP bisa menimbulkan penurunan produktivitas kerja sebab lulusan SMA/ SMP tidak memiliki pengalaman dan pengetahuan yang begitu baik. Oleh karena itu perusahaan harus memperhatikan pekerjaan pada bagian produksi jika ingin meningkatkan produksi pertahunnya.

Komitmen kerja merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan. Komitmen merupakan tingkat kepercayaan dan penerimaan tenaga kerja terhadap tujuan organisasi dan mempunyai keinginan untuk tetap ada dalam organisasi tersebut. Karyawan yang memiliki komitmen biasanya mereka menunjukkan sikap yang semangat terhadap tugas yang diberikan. Mereka juga memiliki tanggung jawab dan loyalitas terhadap perusahaan.

Menurut **Abdillah (2012)** komitmen dianggap penting bagi perusahaan karena berpengaruh terhadap *turnover* karyawan, berhubungan dengan kinerja yang mengasumsikan bahwa karyawan yang mempunyai komitmen tinggi cenderung mengembangkan upaya yang lebih besar untuk perusahaan. *Turnover* memiliki dampak yang sangat negatife bagi perusahaan, seperti menciptakan ketidakstabilan terhadap kondisi tenaga kerja dan peningkatan biaya sumber daya manusia. Komitmen dapat dilihat dari jumlah karyawan yang keluar.

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

Berikut merupakan rekapitulasi jumlah karyawan PT. Tasma Puja Kabupaten Kampar.

**Tabel 1.4 Jumlah Karyawan dan Tingkat Labour Turn Over Karyawan PT.**

**Tasma Puja Kabupaten Kampar**

Tahun	Jumlah Karyawan awal	Karyawan Keluar	Jumlah Karyawan Akhir	% LTO
2018	139	13	126	9,84
2019	123	10	113	8,47
2020	111	9	101	8,49
2021	101	8	93	8,24
2022	93	7	86	7,86

*Sumber: PT. Tasma Puja Kabupaten Kampar 2022*

Dari table 1.4 dapat dilihat LTO dari PT. Tasma Puja Kabupaten Kampar dapat disimpulkan jumlah karyawan 5 tahun terakhir mengalami penurunan karyawan. Dimana karyawan tersebut menundurkan diri dengan alasan sudah mendapatkan



#### 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 mass
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

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

pekerjaan baru. Karyawan yang mendapatkan pekerjaan baru tidak memiliki komitmen yang tinggi terhadap perusahaan tersebut.

Selain kemampuan kerja, komitmen kerja, budaya kerja juga termasuk salah satu faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan. Menurut **(Risnawan, 2018)** budaya kerja yang kuat akan berpengaruh positif pada perilaku kerja karena dapat mendorong karyawan untuk mencapai produktivitas kerja yang maksimal. Budaya kerja menjadi faktor penting dalam meningkatkan produktivitas kerja seseorang dalam organisasi. Hal ini diperkuat oleh penelitian terdahulu yang dilakukan **(Zaini et al., 2019)** budaya kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja Pegawai Biro Administrasi Sekretariat Daerah Provinsi Jakarta. Budaya kerja merupakan hal yang sangat mempengaruhi meningkat dan menurunnya keberhasilan seseorang dalam melaksanakan tugasnya yang telah diberikan kepadanya. Dengan memegang teguh dan menerapkan nilai dasar budaya kerja dapat mempengaruhi cara kerja karyawan untuk mencapai tujuan yang diharapkan. Dan keberhasilan yang ingin dicapai oleh karyawan tergantung dari komitmen seorang karyawan tersebut dalam melaksanakan budaya kerjanya, baik individu maupun perusahaan.

Budaya kerja didalam setiap perusahaan berbeda, dikarenakan visi dan misi setiap perusahaan berbeda. Perusahaan dituntut untuk mempunyai budaya kerja yang berbeda dengan perusahaan lainnya. Karena memiliki budaya kerja yang berbeda akan menjadi daya Tarik dan keunggulan tersendiri bagi perusahaan tersebut. Budaya kerja inilah yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan dalam mencapai tujuan yang diinginkan.

**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 mass
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan 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. Tasma Puja Kabupaten Kampar memiliki visi dan misi menjadi perusahaan yang unggul dan terus berkembang berorientasi pada pembangunan industri perkebunan yang berkelanjutan. Dan untuk mencapai visi misi tersebut perlu menjadikan budaya kerja sebagai pegangan dalam melakukan aktivitas perusahaan. Namun terlepas dari itu PT. Tasma Puja Kabupaten Kampar masih belum bisa menciptakan budaya kerja yang optimal seperti kepercayaan, hal ini terbukti bahwasanya ada beberapa karyawan yang kurang menghargai pendapat orang lain, antara senior dan junior. Tanggungjawab, masih ada karyawan yang tidak bertanggungjawab terhadap pekerjaannya seperti ada karyawan yang tidak masuk pada saat jam kerja. Keseragaman, masih banyak karyawan yang tidak mengikuti budaya kerja yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Integritas, masih adanya karyawan yang dating terlambat pada saat jam kerja dan ada juga yang pulang sebelum jam kerja selesai. Perlindungan terhadap manusia dan lingkungan, karena masih ada karyawan yang tidak menggunakan APD saat jam kerja. Hai ini menunjukkan bahwa karyawan yang bekerja diperusahaan tersebut tidak mematuhi budaya kerja yang telah ditetapkan perusahaan.

Berdasarkan uraian latar belakang diatas, maka penulis tertarik melakukan penelitian dengan judul: **“Pengaruh Kemampuan Kerja, Komitmen Kerja dan Budaya Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi PT. Tasma Puja Kabupaten Kampar”**



#### 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 mass
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

## 1.2 Rumusan Masalah

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

1. Apakah kemampuan kerja berpengaruh secara persial terhadap produktivitas kerja karyawan bagian produksi PT. Tasma Puja Kabupaten Kampar?
2. Apakah komitmen kerja berpengaruh secara persial terhadap produktivitas kerja karyawan bagian produksi PT. Tasma Puja Kabupaten Kampar?
3. Apakah budaya kerja berpengaruh secara persial terhadap produktivitas kerja karyawan bagian produksi PT. Tasma Puja Kabupaten Kampar?
4. Apakah kemampuan kerja, komitmen kerja, dan budaya kerja berpengaruh secara simultan terhadap produktivitas kerja karyawan bagian produksi PT. Tasma Puja kabupaten Kampar?

## 1.3 Tujuan Penelitian

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

1. Untuk mengetahui pengaruh Kemampuan Kerja secara persial terhadap produktivitas kerja karyawan bagian produksi PT. Tasma Puja Kabupaten Kampar.
2. Untuk mengetahui pengaruh Komitmen Kerja secara persial terhadap produktivitas kerja karyawan bagian produksi PT. Tasma Puja Kabupaten Kampar.



#### 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 mass
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan 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. Untuk mengetahui pengaruh Budaya Kerja secara persial terhadap produktivitas kerja karyawan bagian produksi PT. Tasma Puja Kabupaten Kampar.
4. Untuk mengetahui Kemampuan Kerja, Komitmen Kerja, dan Budaya Kerja secara simultan berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan bagian produksi PT. Tasma Puja Kabupaten Kampar.

### 1.4 Manfaat Penelitian

#### 1. Bagi Penulis

Hasil penelitian ini dapat digunakan untuk menambah dan memperoleh ilmu pengetahuan tentang pengaruh Kemampuan Kerja, Komitmen Kerja, dan Budaya Kerja terhadap produktivitas kerja karyawan bagian produksi PT. Tasma Puja Kabupaten Kampar.

#### 2. Bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini digunakan sebagai bahan masukan untuk memajukan perusahaan serta mengetahui sejauh mana pengaruh Kemampuan Kerja, Komitmen Kerja, dan Budaya terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Tasma Puja Kabupaten Kampar.

#### 3. Bagi Universitas

Hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan referensi oleh peneliti selanjutnya yang meneliti masalah serupa ataupun yang berkaitan.





**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 mass
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

## 1.5 Sistematika Penulisan

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

### **BAB I : PENDAHULUAN**

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

### **BAB II : LANDASAN TEORI**

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

### **BAB III : METODE PENELITIAN**

Dalam bab ini berisi tentang tempat penelitian, jenis data dan sumber data penelitian, teknik pengumpulan data penelitian, populasi dan sampel, dan analisis data penelitian.

### **BAB IV : GAMBARAN PENELITIAN**

Pada bab empat memaparkan hasil dan pembahasan yang di dapat selama penelitian.

### **BAB V : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

Bab lima berisi gambaran umum tempat penelitian, uraian data penelitian serta pembahasan dari analisis dari data penelitian.

### **BAB IV : PENUTUP**

Pada bab enam penulis mengemukakan mengenai kesimpulan dan saran.



## 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 mass
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

## BAB II

### LANDASAN TEORI

#### 2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia

##### 2.1.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut (**Hasibuan, 2016**) Menjelaskan bahwa manajemen adalah suatu ilmu dan seni yang mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber-sumber lainnya secara efektif untuk mencapai suatu tujuan tertentu.

Sehingga dapat diartikan juga bahwa Manajemen adalah suatu ilmu dan seni yang mengatur proses perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan pengawasan kegiatan-kegiatan dalam suatu organisasi untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi tersebut.

Berdasarkan (**Mangkunegara, 2017**) mendefinisikan manajemen sumber daya manusia sebagai suatu perencanaan, pengorganisasian, pengkoordinasian, pelaksanaan, dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian balas jasa, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemisahaan tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi.

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

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

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

Sehingga dapat disimpulkan bahwa Manajemen sumber daya manusia merupakan suatu pengelolaan sumber daya manusia dalam suatu secara efektif dan efisien agar dapat membantu terwujudnya tujuan dari perusahaan.

### 2.1.2 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Adapun dalam kegiatan-kegiatan pengelolaan sumber daya manusia memiliki 2 fungsi yaitu: fungsi manajerial dan fungsi operasional Yang dikemukakan oleh (Hasibuan, 2017) dalam buku manajemen sumber daya manusia menyatakan sebagai berikut:

#### 1. Fungsi manajerial manajemen sumber daya manusia

##### a. Perencanaan (*planning*)

Perencanaan adalah merencanakan tenaga kerja secara efektif serta efisien agar sesuai dengan kebutuhan perusahaan dalam membantu terwujudnya tujuan. Perencanaan dilakukan dengan menetapkan program kepegawaian. Program kepegawaian meliputi pengorganisasian, pengarahan, pengendalian, pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, kedisiplinan, dan pemberhentian karyawan. Program kepegawaian yang baik akan membantu tercapainya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat.

##### b. Pengorganisasian (*organization chart*)

Pengorganisasian adalah kegiatan untuk mengorganisasi semua karyawan dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja, delegasi wewenang, integrasi, dan koordinasi dalam bagan organisasi (*organization chart*).

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 mass
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Organisasi hanya merupakan alat untuk mencapai tujuan. Dengan organisasi yang baik akan membantu terwujudnya tujuan secara efektif.

c. Pengarahan (*directing*)

Pengarahan adalah kegiatan mengarahkan semua karyawan, agar mau bekerja sama dan bekerja efektif serta efisien dalam membantu tercapainya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Pengarahan dilakukan pimpinan dengan menugaskan bawahan agar mengerjakan semua tugasnya dengan baik.

d. Pengendalian (*controlling*)

Pengendalian adalah kegiatan mengendalikan semua karyawan, agar mentaati peraturan-peraturan perusahaan dan bekerja sesuai dengan rencana. Apabila terdapat penyimpangan atau kesalahan, diadakan tindakan perbaikan dan penyempurnaan rencana. Pengendalian karyawan meliputi kehadiran, kedisiplinan, perilaku, kerjasama, pelaksanaan pekerjaan, dan menjaga situasi lingkungan pekerjaan.

2. Fungsi operasional manajemen sumber daya manusia

a. Pengadaan (*procurement*)

Pengadaan adalah proses penarikan, seleksi, penempatan, orientasi, dan induksi untuk mendapatkan karyawan yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan. Pengadaan yang baik akan membantu terwujudnya tujuan.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

b. Pengembangan (*development*)

Pengembangan adalah proses peningkatan keterampilan teknis, teoritis, konseptual, dan moral karyawan melalui pendidikan dan pelatihan. Pendidikan dan pelatihan yang diberikan harus sesuai dengan kebutuhan pekerjaan masa kini maupun masa depan.

c. Kompensasi (*compensation*)

Kompensasi adalah pemberian balas jasa langsung (*direct*) dan tidak langsung (*indirect*) uang atau barang kepada karyawan sebagai imbalan jasa yang diberikan kepada perusahaan. Prinsip kompensasi adalah adil dan layak. Adil diartikan sesuai dengan prestasi kerjanya, layak diartikan dapat memenuhi kebutuhan primernya serta berpedoman pada batas upah minimum pemerintah dan berdasarkan internal dan eksternal konsistensi.

d. Pengintegrasian (*integration*)

Pengintegrasian adalah kegiatan untuk mempersatukan kepentingan perusahaan dan kebutuhan karyawan, agar tercipta kerjasama yang serasi dan saling menguntungkan. Perusahaan memperoleh laba, karyawan dapat memenuhi kebutuhan dari hasil pekerjaannya. Pengintegrasian merupakan hal yang penting dan sulit dalam MSDM, karena mempersatukan dua kepentingan yang bertolak belakang.

e. Pemeliharaan (*maintenance*)

Pemeliharaan adalah kegiatan untuk memelihara atau meningkatkan kondisi fisik, mental, dan loyalitas karyawan, agar mereka tetap mau

#### 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 mass
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

bekerjasama sampai pensiun. Pemeliharaan yang baik dilakukan dengan program kesejahteraan yang berdasarkan kebutuhan sebagian besar karyawan serta berpedoman kepada internal dan eksternal konsistensi.

#### f. Kedisiplinan

Kedisiplinan merupakan fungsi MSDM yang terpenting dan kunci terwujudnya tujuan karena tanpa disiplin yang baik sulit terwujud tujuan yang maksimal. Kedisiplinan adalah keinginan dan kesadaran untuk mentaati peraturan- peraturan perusahaan dan norma-norma sosial.

#### g. Pemberhentian (*separation*)

Pemberhentian adalah putusnya hubungan kerja seseorang dari suatu perusahaan. Pemberhentian ini disebabkan oleh keinginan karyawan, keinginan perusahaan, kontrak kerja berakhir, pensiun, dan sebab-sebab lainnya. Pelepasan ini diatur oleh undang-undang No.12 tahun 1964.

## 2.2 Produktivitas Karyawan

### 2.2.1 Pengertian Produktivitas Karyawan

Produktivitas kerja adalah suatu ukuran dari hasil kerja atau kinerja seseorang dengan proses input sebagai masukan dan output sebagai keluaran yang merupakan indicator dari pada kinerja dalam menentukan usaha agar mencapai produktivitas yang tinggi dalam suatu organisasi.

Menurut (**hasibuan, 2017**) produktivitas kerja adalah perbandingan antara output dan input, dimana outputnya harus mempunyai nilai tambah dan teknik pengerjaannya yang lebih baik.

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

Berdasarkan **Wibowo (2018)** produktivitas kerja adalah dimana produk barang maupun jasa yang dihasilkan oleh setiap individua tau kelompok yang menunjukkan pertimbangan antara input dan output dengan tindakan kinerja lebih efisiensi.

Dari pembahasan diatas, dapat ditarik kesimpulan produktivitas kerja adalah kemampuan menghasilkan barang atau jasa dari sumberdaya atau faktor produksi yang digunakan untuk meningkatkan kualitas atau kuantitas pekerjaan yang dihasilkan suatu perusahaan agar lebih efektif dan efisien.

#### 2.2.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas Karyawan

Menurut (**Handoko, 2011**) faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja antara lain:

1. Tingkat Pendidikan
2. Keterampilan
3. Disiplin kerja
4. Motivasi
5. Kesehatan
6. Tingkat penghasilan

#### 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 mass
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

7. Jaminan sosial
8. Lingkungan dan iklim kerja
9. Hubungan industrial
10. Teknologi
11. Sarana produksi
12. Manajemen
13. Kesempatan berprestasi
14. Komitmen
15. Budaya kerja

### 2.2.3 Indikator Produktivitas Kerja

Menurut **(Sutrisno, 2016)** untuk mengukur produktivitas kerja, diperlukan suatu indikator, antara lain:

1. Meningkatkan hasil yang dicapai

Berusaha untuk meningkatkan hasil yang dicapai. Hasil ini salah satu yang dapat dirasakan baik oleh yang mengerjakan maupun yang menikmati hasil pekerjaan tersebut.

2. Semangat kerja

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



#### 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. Pengembangan diri

Ini merupakan untuk meningkatkan kemampuan kerja. Pengembangan diri ini dapat dilakukan dengan melihat dan harapan yang akan dihadapi.

### 4. Mutu

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

### 5. Efisiensi

Perbandingan hasil yang dicapai dengan keseluruhan sumber daya yang digunakan. Merupakan aspek produktivitas yang memberikan pengaruh yang cukup signifikan bagi karyawan.

## 2.3 Kemampuan Kerja

### 2.3.1 Pengertian Kemampuan Kerja

Kemampuan adalah menunjukkan potensi orang untuk melaksanakan tugas atau pekerjaan. Oleh sebab itu karyawan yang mempunyai kemampuan tinggi dapat menunjang tercapainya visi dan misi perusahaan untuk segera maju dan berkembang pesat, guna mengantisipasi kompetensi global. Kemampuan tinggi yang dimiliki seseorang akan membuatnya berbeda dengan yang memiliki kemampuan rata-rata atau biasa saja.

Menurut (Thoha, 2011) kemampuan adalah salah satu unsur dalam kematangan berkaitan dengan pengetahuan atau keterampilan yang dapat diperoleh dari pendidikan, pelatihan dan suatu 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 mass
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan 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 (**Mangkunegara, 2012**) kemampuan adalah sifat yang dibawa sejak lahir atau dipelajari yang memungkinkan seseorang dapat menyelesaikan pekerjaannya, baik secara fisik ataupun mental.

Menurut (**Robbins, 2014**) kemampuan kerja adalah kapasitas individu unruk melaksanakan berbagai tugas dalam pekerjaan tertentu. Kemampuan individu pada dasarnya terdiri atas dua kelompok faktor, yaitu:

1. Kemampuan intelektual (*Intelectual Ability*), kemampuan yang dibutuhkan untuk melakukan berbagai aktifitas netral (berfikir, menalar dan memecahkan masalah). Kemampuan intelektual yang bagus dimiliki oleh karyawan yang mengharapkan dapat meningkatkan kinerja organisasi.
2. Kemampuan fisik (*Physical Ability*), kemampuan melakukan tugas-tugas yang menurut stamina, kecekatan, kekuatan dan keterampilan fisik lainnya.

Berdasarkan uraian diatas dapat disimpulkan bahwa kemampuan kerja adalah seseorang yang mampu menunjukkan potensinya dalam melaksanakan tugas berdasarkan pengetahuan, Pendidikan dan pengalaman.

### 2.3.2 Dimensi-Dimensi Kemampuan Kerja

Dimensi **Thoha (2011)** dimensi kemampuan kerja diantaranya sebagai berikut:

1. *Knowladge* (Pengetahuan)

Pengetahuan ialah salah satu informasi yang dimiliki seorang khususnya

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

pada bidang spesifik. Dimensi pengetahuan dapat dilihat dari indikator Pendidikan sebagai berikut:

- a. Kesesuaian latar belakang Pendidikan pegawai dengan pekerjaan.
- b. Pengetahuan karyawan tentang prosedur pelaksanaan tugas.

2. *Eperience* (Pengalaman)

Tingkat penguasaan pengetahuan serta keterampilan seseorang dapat diukur dari tingkat pengetahuan serta keterampilan yang dimilikinya.

3. *Skill* (keterampilan)

Kemampuan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan dengan efektif dan efisien. Dimensi keterampilan dapat dilihat dari dimensi kecekatan dan dimensi kepribadian. Dimensi kecekatan dengan indikator sebagai berikut:

- a. Kemampuan dalam menguasai pekerjaan.
- b. Ketelitian dalam menyelesaikan pekerjaan.

Dimensi kepribadian dengan indikator berikut ini:

- a. Kepercayaan diri dalam menyelesaikan pekerjaan.
- b. Komitmen terhadap pekerjaan.

4. *Kesanggupan kerja*

Kondisi dimana seseorang karyawan merasa mampu menyelesaikan pekerjaan yang diberikan tepat waktu.

### 2.3.3 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kemampuan Kerja

Menurut **Robbins (2013)** pada dasarnya kemampuan seseorang individu pada hakekatnya tersusun dari dua faktor yaitu:

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

## 1. Kemampuan Intelektual

Kemampuan yang diperlukan untuk menjalankan kegiatan mental. Ada tujuh indikator yang membentuk kemampuan intelektual ialah:

- a. Kecerdasan angka yaitu kemampuan melakukan perhitungan dengan cepat dan tepat.
- b. Pemahaman verbal yaitu kemampuan memahami apa yang dibaca atau didengar serta hubungan kata satu sama lain.
- c. Kecepatan persepsi yaitu kemampuan mengenai kemiripan dan bedavisual dengan cepat dan tepat.
- d. Penalaran induktif yaitu kemampuan mengenali suatu urutan logis dalam suatu masalah dan kemudian memecahkan masalah itu.
- e. Penalaran deduktif yaitu kemampuan menggunakan logika dan menilai implikasi dari suatu argument.
- f. Visualisasi spatial yaitu kemampuan membayangkan bagaimana sebuah objek akan terlihat bila posisinya dalam ruangan diubah.
- g. Daya ingat yaitu kemampuan menahan dan mengenang kembali kenangan masa lalu.

## 2. Kemampuan Fisik

Berdasarkan **Robbins (2013)** kemampuan yang diperlukan untuk melakukan tugas-tugas yang menuntut stamina, kecekatan, kekuatan dan keterampilan yang sempurna. Ada beberapa kemampuan dasar yang tercakup dalam kinerja dari tugas-tugas fisik adalah sebagai berikut:



#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu mass
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan 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. Kekuatan
  - 1) Kekuatan dinamis, yaitu kemampuan menggunakan otot secara berulang atau terus menerus.
  - 2) Kekuatan tubuh, yaitu kemampuan memanfaatkan otot menggunakan otot tubuh.
  - 3) Kekuatan statis, yaitu kemampuan menggunakan objek eksternal.
  - 4) Kekuatan eksplosif, yaitu kemampuan mengeluarkan energi maksimu dalam satu atau serangkaian tindakan eksplosif.
- b. Fleksibilitas
  - 1) Fleksibilitas luas, yaitu kemampuan menggerakkan tubuh dan otot punggung sejauh mungkin.
  - 2) Fleksibilitas dinamis, yaitu kemampuan membuat gerakan-gerakan lentur yang cepat dan berulang-ulang.

## 2.4 Komitmen Kerja

### 2.4.1 Pengertian Komitmen Kerja

Menurut **(Robbins & Judge, 2014)** komitmen kerja adalah tingkat dimana seseorang pekerja mengidentifikasi sebuah organisasi, tujuan dan harapannya untuk tetap menjadi anggota.

Berdasarkan **Ariyani & Sugiyanto (2020)** komitmen kerja adalah perbuatan yang menggambarkan kepatuhan karyawan atas organisasi serta metode berkepanjangan dimana personal organisasi dalam mengilustrasikan ketertarikannya terhadap organisasi dengan perkembangan serta kesuksesan yang terus meningkat.



## 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.

Menurut **Widiyati et al., (2020)** komitmen kerja yaitu tindakan membalikkan sampai sejauh mana kepribadian seseorang mengetahui dan terkait dengan organisasinya. Jika individu mempunyai jiwa komitmen yang besar, maka ia menganggap dirinya sebagai bagian yang setia dari organisasi tersebut.

Dari penjelasan diatas maka dapat disimpulkan bahwasanya komitmen kerja merupakan suatu keadaan dimana karyawan mendukung sebuah organisasi dan memiliki keinginan untuk tetap bertahan dalam organisasi tersebut.

#### 2.4.2 Aspek-Aspek Komitmen Kerja

Berdasarkan **Kusuma Putri (2015)** ada tiga aspek yang mencerminkan komitmen kerja antara lain yaitu:

1. Komitmen Afektif (*Affective commitment*) terjadi apabila karyawan ingin menjadi bagian dari perusahaan karena adanya ikatan emosional. Karyawan mengakui adanya kesamaan antara dirinya dan perusahaan, sehingga menunjukkan perhatian dan secara konsekuen membentuk komitmen yang mengesankan.
2. Komitmen Berkelanjutan (*Continuance Commitment*) pada persepsi karyawan atas kerugian yang akan diperolehnya jika ia tidak melanjutkan pekerjaannya dalam sebuah perusahaan. Dengan kata lain, karyawan tersebut bertahan pada suatu perusahaan karena membutuhkan gaji dan keuntungan lain atau karena belum menemukan pekerjaan lain.
3. Komitmen Normatif (*Normative Commitment*) timbul dari nilai-nilai diri karyawan yang bertahan menjadi anggota perusahaan karena ada kesadaran bahwa berkomitmen terhadap perusahaan merupakan keharusan atau kewajiban. Karyawan tersebut hanya bertahan dalam



#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu mass
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan 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 karena mereka merasa memang sudah seharusnya melakukan hal tersebut.

### 2.4.3 Indikator Komitmen Kerja

Menurut **Robbins & judge (2014)** komitmen kerja memiliki empat indikator yaitu:

1. Loyalitas, hal ini disebabkan karyawan yang memiliki komitmen tinggi hanya sedikit alasan untuk keluar dari perusahaan dan berkeinginan untuk bergabung dengan perusahaan yang dipilihnya dalam waktu lama.
2. Sikap terhadap tugas, hal ini disebabkan karyawan mampu mengerjakan tugas yang diberikan atasan dengan senang hati untuk memajukan perusahaan.
3. Tanggung jawab, hal ini disebabkan karyawan yang memiliki komitmen tinggi akan menerima hampir semua tugas dan bertanggung jawab atas pekerjaan yang diberikan kepadanya.
4. Disiplin, hal ini disebabkan karyawan yang memiliki kesadaran dalam menaati peraturan perusahaan dan norma-norma yang berlaku diperusahaan.

## 2.5 Budaya Kerja

### 2.5.1 Pengertian Budaya Kerja

Menurut **Ndraha (2011)** budaya kerja adalah sekelompok pikiran dasar atau program mental yang dapat dimanfaatkan untuk meningkatkan efesiensi kerja dan kerjasama karyawan yang dimiliki oleh suatu perusahaan.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu mass
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan 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 **Sedarmayanti & Rahadian (2018)** budaya kerja adalah sebuah keyakinan, sikap dan nilai yang umumnya dimiliki, yang timbul dalam organisasi. Dikemukakan lebih sederhana, budaya adalah cara kita melakukan sesuatu dalam organisasi, serta merupakan aspek subjektif dari apa yang terjadi didalam organisasi.

Menurut (**Moeljono, 2008**) dalam **Dennys Arachim (2018)** mengatakan budaya kerja pada umumnya merupakan pernyataan filosofis, dapat difungsikan ebagai tuntutan yang mengikat para karyawan karena dapat diformulasikan secara formal dalam berbagai peraturan dan ketentuan perusahaan.

Dari penjelasan diatas dapat peneliti simpulkan bahwa, budaya kerja adalah kebiasaan dan cara pemahaman dalam bekerja yang menjadi nilai yang penuh makna sehingga dapat memberikan inspirasi untuk bekerja lebih baik lagi guna mencapai tujuan organisasi.

### 2.5.2 Aspek-Aspek Budaya Kerja

Menurut (**Ndraha, 2012**) ada beberapa aspek budaya kerja, diantaranya:

1. Anggapan dasar tentang bekerja, pendirian atau anggapan dasar, kepercayaan dasar tentang kerja, terbentuknya melalui konstaksi pemikiran silogistik, premisnya adalah pengalaman hidup empiric, dan kesimpulan.
2. Sikap terhadap pekerjaan, manusia menunjukkan berbagai sikap terhadap kerja, sikap adalah kecenderungan jiwa terhadap sesuatu. Kecenderungan itu berkisar antara menerima sepenuhnya atau menolak sekeras-kerasnya.



#### 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. Perilaku Ketika bekerja, dan sikap terhadap bekerja, lahir perilaku Ketika bekerja. Perilaku menunjukkan bagaimana seseorang bekerja.
4. Lingkungan kerja dan alat kerja, dalam lingkungan, manusia membangun lingkungan kerja yang nyaman dan menggunakan alat (teknologi) agar ia bekerja efektif, efisien dan produktif.
5. Etos kerja, diartikan sebagai watak atau semangat fundamental budaya, berbagai ungkapan yang menunjukkan kepercayaan, kebiasaan, atau perilaku suatu kelompok. Jadi etos berkaitan erat dengan budaya kerja.

### 2.5.3 Indikator Budaya Kerja

Berdasarkan (Ndhara, 2011) terdapat beberapa indikator budaya kerja disebuah perusahaan, diantaranya:

1. Kebiasaan, Kebiasaan-kebiasaan biasanya dapat dilihat dari cara pembentukan perilaku berorganisasi pegawai, yaitu perilaku berdasarkan kesadaran akan hak dan kewajiban, kebebasan atau kewenangan dan tanggung jawab baik pribadi maupun kelompok di dalam ruang lingkup lingkungan pekerjaan. Adapun istilah lain yang dapat dianggap lebih kuat ketimbang sikap, yaitu pendirian (position), jika sikap bisa berubah pendiriannya diharapkan tidak berdasarkan keteguhan atau kekuatannya. Maka dapat diartikan bahwa sikap merupakan cermin pola tingkah laku atau sikap yang sering dilakukan baik dalam keadaan sadar ataupun dalam keadaan tidak sadar, kebiasaan biasanya sulit diperbaiki secara cepat dikarenakan sifat yang dibawa dari lahiriyah, namun dapat diatasi dengan adanya aturan-aturan yang tegas baik dari organisasi ataupun 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.

2. Peraturan, Untuk memberikan ketertiban dan kenyamanan dalam melaksanakan tugas pekerjaan pegawai, maka dibutuhkan adanya peraturan karena peraturan merupakan bentuk ketegasan dan bagian terpenting untuk mewujudkan pegawai disiplin dalam mematuhi segala bentuk peraturan-peraturan yang berlaku di lembaga pendidikan. Sehingga diharapkan pegawai memiliki tingkat kesadaran yang tinggi sesuai dengan konsekwensi terhadap peraturan yang berlaku baik dalam organisasi perusahaan maupun di lembaga pendidikan.
3. Nilai-Nilai, nilai merupakan penghayatan seseorang mengenai apa yang lebih penting atau kurang penting, apa yang lebih baik atau kurang baik, dan apa yang lebih benar atau kurang benar. Untuk dapat berperan nilai harus menampakkan diri melalui media atau encoder tertentu. Nilai bersifat abstrak, hanya dapat diamati atau dirasakan jika terekam atau termuat pada suatu wahana atau budaya kerja. Jadi nilai dan budaya kerja tidak dapat dipisahkan dan keduanya harus ada keselarasan dengan budaya kerja searah, keserasian dan keseimbangan. Maka penilaian dirasakan sangat penting untuk memberikan evaluasi terhadap kinerja pegawai agar dapat memberikan nilai baik secara kualitas maupun kuantitas.
4. Inovasi, hal ini berarti karyawan mau dan mampu mengusulkan gagasan serta menciptakan ide yang baru, baik diminta maupun tidak diminta oleh atasan/rekan kerja. Dengan adanya ide yang lebih baik diharapkan dapat



#### 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 mass
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

meningkatkan kemajuan perusahaan pada umumnya dan karyawan pada khususnya.

5. Komunikasi, hal ini berarti karyawan mampu menciptakan selalu menjalin komunikasi (hubungan) dengan pihak internal (rekan kerja dan atasan/bawahan) serta dengan pihak eksternal (bank, nasabah, pelanggan).

## 2.6 Hubungan Antar Variabel

### 2.6.1 Hubungan Variabel Kemampuan Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan

Menurut (Thoha, 2011) menyatakan bahwa kemampuan kerja mempunyai pengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan. Hal ini menunjukkan suatu bahwa kemampuan yang dimiliki karyawan untuk melaksanakan tugas kewajibannya di perusahaan dengan menggunakan pengetahuan dan keterampilan yang dimilikinya. Kemampuan karyawan harus diperhatikan oleh perusahaan karena merupakan modal dasar yang dapat menunjang oeningkatan produktivitas kerja karyawan tersebut. Peningkatan karyawan dapat dilihat dari Pendidikan, pengalaman, dan pelatihan yang dilakukan karyawan. Semakin tinggi tingkat kemampuan karyawan maka semakin tinggi produktivitas kerja karyawannya. Hal ini sejalan dengan hasil penelitian (Hasanah, 2020) dan (Senen, 2008) yang menyatakan kemampuan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.



#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

### 2.6.2 Hubungan Variabel Komitmen Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan

Berdasarkan (Ndraha, 2014) menyatakan bahwa komitmen kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan. Komitmen kerja sangat diperlukan didalam sebuah perusahaan sebagai untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Dengan adanya komitmen kerja maka karyawan akan loyalitas terhadap perusahaan. Bertambahnya komitmen kerja karyawan semakin tinggi nilai pekerja, karena bertambah loyal individu yang terlibat dalam suatu kelompok, dan bertambah besar pula komitmen terhadap kelompok. Hal ini sejalan dengan hasil penelitian (Surbakah & Yusnita, 2019) dan (Fauzi et al., 2022) komitmen kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja.

### 2.6.3 Hubungan Variabel Budaya Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan

Menurut (Robbins, 2013) menyatakan bahwa budaya kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan. Budaya kerja yang tertanam kuat dan nilai-nilai budaya diterima dengan baik serta karyawan yang melaksanakan tugas dengan norma-norma yang telah ditetapkan akan menunjukkan sejauh mana karyawan tersebut dapat menyelesaikan tugasnya dengan cepat, tepat, dan benar sesuai dengan standar yang ditetapkan. Budaya kerja merupakan hal yang sangat mempengaruhi peningkatan dan menurunnya keberhasilan karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan. Selain itu budaya kerja yang ditetapkan akan memberikan motivasi untuk menghasilkan produktivitas kerja karyawan yang baik. Hal ini sejalan dengan hasil penelitian (Luturmas, 2017) dan (Risnawan, 2018) budaya kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

## 2.7 Pandangan Islam Tentang Kemampuan Kerja, Komitmen Kerja, Budaya Kerja dan Produktivitas Karyawan

### 2.7.1 Pandangan Islam Tentang Produktivita karyawan

Sumber daya manusia merupakan potensi yang luar biasa dalam Lembaga apapun didunia kerja kita menemukan bahwa sumber daya kecuali sumber daya manusia tunduk pada aturan-aturan dan sistem mekanisme untuk mencapai skala produktivitaas yang telah direncanakan dengan matang. Dalam Al-Qur'an maupun Hadist banyak dianjurkan tentang kerja, sebagaimana Allah SWT berfirman dalam surah Al-Asr ayat 1-2 yang berbunyi:

وَالْعَصْرِ ﴿١﴾ إِنَّ الْإِنْسَانَ لَفِي خُسْرٍ ﴿٢﴾

Artinya: “Demi masa. Sesungguhnya manusia itu benar-benar dalam kerugian“.

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



## 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 mass
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

### 2.7.2 Pandangan Islam tentang Kemampuan Kerja

Dalam islam kemampuan menjadi pertimbangan dalam menilai apakah seorang karyawan mampu dan berkualitas dalam mengerjakan pekerjaannya.

Allah SWT berfirman dalam surat At-Taubah ayat 105 yang berbunyi:

Artinya: *Dan Katakanlah: "Bekerjalah kamu, maka Allah dan Rasul-Nya serta orang-orang mu'min 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." (QS. At-Taubah : 105).*

Berdasarkan ayat diatas dapat dijelaskan bahwa pemimpin harus selektif dalam menerima karyawann. Memilih karyawan yang memiliki kemampuan yang sesuai dengan bidangnya, memiliki pengetahuan yang luas, bertanggung jawab terhadap pekerjaan yang diberikan dan bisa dipercaya.

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 mass
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

### 2.7.3 Pandangan Islam Tentang Komitmen Kerja

Allah berfirman dalam Al-Qur'an surat al Fath ayat 10 yang berbunyi:

إِنَّ الَّذِينَ يُبَايِعُونَكَ إِنَّمَا يُبَايِعُونَ اللَّهَ يَدُ اللَّهِ فَوْقَ أَيْدِيهِمْ ۚ فَمَنْ نَكَثَ فَإِنَّمَا يَنْكُثُ عَلَىٰ نَفْسِهِ ۗ وَمَنْ أَوْفَىٰ بِمَا عَاهَدَ عَلَيْهِ اللَّهُ فَمَنَّا أَجْرًا عَظِيمًا



Artinya: “Bahwasanya orang-orang yang berjanji setia kepada kamu sesungguhnya mereka berjanji setia kepada Allah. Tangan Allah diatas tangan mereka, maka barang siapa yang melanggar janjinya niscaya akibat ia melanggar janji itu akan menimpa dirinya sendiri dan barang siapa menepati janjinya kepada Allah maka Allah akan memberinya pahala yang besar”.

Berdasarkan ayat diatas dapat dijelaskan bahwa orang yang setia kepada seseorang maka setia kepada Allah dan barang siapa yang menepati janjinya maka akan mendapatkan pahala yang besar. Begitu juga sebaliknya, yang ia mengingkari janji artinya ia tidak hanya ingkar kepada orang yang ia beri janji tetapi juga kepada Allah, yang akan mendapatkan akibatnya sendiri. Oleh karena itu ada baiknya tetap menjalani hubungan baik dengan sesama salah satunya dengan menepati janji.



#### 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.

### 2.7.4 Pandangan Islam Tentang Budaya Kerja

Budaya kerja merupakan kebiasaan yang sering dilakukan oleh karyawan dalam sebuah organisasi. Kebiasaan ini biasanya telah ditetapkan oleh perusahaan yang mana setiap karyawan wajib melaksanakan budaya perusahaan untuk mencapai tujuan yang diinginkan.

Contohnya budaya tepat waktu Rasulullah SAW menjelaskan bahwa waktu adalah sesuatu yang sangat berharga yang tidak boleh diabaikan. Rasulullah SAW memberikan contoh bagaimana beliau menyikapi ketepatan waktu, kemudian diikuti oleh para sahabat beliau. Akhirnya, sahabat menyadari dan terbiasa untuk menghargai waktu. Contoh budaya kerja yang diterapkan adalah “SIFAT” yang di singkatkan dari Shiddiq, Istiqomah, Fathanah, Amanah, dan Tabliq.

Shiddiq (jujur) Allah SWT memerintahkan orang-orang yang beriman memiliki sifat jujur dan menjauhi orang-orang munafik Allah SWT Berfirman dalam surah At-Taubah ayat 119 yang berbunyi:

يٰۤاَيُّهَا الَّذِيْنَ ءَامَنُوْا اتَّقُوا اللّٰهَ وَكُوْنُوْا مَعَ الصّٰدِقِيْنَ ﴿١١٩﴾

Artinya: “Hai orang-orang yang beriman bertawakallah kepada Allah, dan hendaklah kamu bersama orang-orang yang benar”. (At-Taubah :119)

Berdasarkan ayat diatas dapat dijelaskan siddiq, bermakna benar atau pun dapat berarti jujur yang menjadi nilai dasar adalah integritas untuk setiap individu, berkata selalu benar, tidak berbohong, dan memiliki pikiran yang jernih.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

## 2.8 Penelitian Terdahulu

**Tabel 2.1**  
**Penelitian Terdahulu**

No	Nama	Judul Penelitian	Tahun	Hasil Penelitian
1.	Winada Maulizani	Pengaruh Budaya Organisasi, Kemampuan Kerja, Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Chandra Inovasi Persada Batam Skripsi Fakultas Ilmu Sosial Dan humaniora Universitas Putera Batam	2021	Hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi, kemampuan kerja, dan komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Chandra Inovasi Persada Batam
2.	Silfa Rino	Pengaruh Kemampuan Dan Fasilitas Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi Pada PT. Marita Makmur jaya kecamatan rupert, kabupaten bengkalis	2015	Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel kemampuan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Marita Makmur Jaya Kecamatan Rupert, Kabupaten Bengkalis

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

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

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan 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 mass
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

		Vol 2 No 2 Tahun 2015		
3.	Egi suprisman manik	Pengaruh Budaya Organisasi dan Komitmen Kerja terhadap Produktivitas Kerja Pegawai dengan Lingkungan Kerja sebagai Variabel Intervening di Kantor Regional VI Badan Kepegawaian Negara Medan Vol 1 No 1 Tahun 2019	2019	Hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi dan komitmen kerja berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap produktivitas kerja melalui lingkungan kerja sebagai variabel intervening di Kantor Regional VI Badan Kepegawaian Negara Medan.
4.	Salman Alfarisyi	Hubungan Pengaruh Keterampilan, Pengetahuan, Kemampuan, Sikap, Dan Budaya Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan PT. Cahaya Yudha Niagatama Surabaya Vol 10 No 6 Tahun 2021	2021	Hasil dari pengujian menunjukkan nilai signifikan pada masing-masing variabel sebesar <math><0,5</math> yang menyatakan bahwa kemampuan kerja dan budaya kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan pada PT Cahya Yudha Niagatama Surabaya

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 mass
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan 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	Deffi Tri Mulyati	Pengaruh Kemampuan Kerja, <i>Servant Leadership</i> , dan Konflik Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Pos Indonesia Cabang Sidoarjo	2021	Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa kemampuan kerja dan <i>servant leadership</i> berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Sementara konflik kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
6.	Hery Irwansyah Sinaga	Pengaruh Motivasi, Kemampuan Kerja dan Fasilitas kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Pelayanan Pajak Pratama Medan Petisah	2020	Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja, kemampuan kerja dan fasilitas kerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja pegawai
7	Jalal Hanaysha	Testing the Effects of Employee Engagement, Work Environment and Organization Learning on Organization Commitment	2016	Hasil penelitian menunjukkan bahwa ketertiban karyawan berpengaruh positif signifikan terhadap komitmen organisasional. Ditemukan juga bahwa lingkungan kerja memiliki dampak positif yang

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

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

		University of automotive malaysia		signifikan terhadap komitmen organisasi. Akhirnya, hasil penelitian ini menegaskan bahwa pembelajaran organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap komitmen organisasi. Temuan ini memberikan wawasan dan saran yang berguna bagi manajemen di perguruan tinggi untuk belajar mengembangkan komitmen organisasi di antara karyawan mereka dengan mengadopsi praktik sumber daya manusia yang efektif yang pada akhirnya dapat menyebabkan daya saing organisasi dan peningkatan kinerja.
8.	Emi Wakhyuni, SE, MSi dan Muhammad Efendi, SE	Pengaruh Budaya Kerja Dan Komitmen Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Mandiri	2017	Hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya kerja dan komitmen karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja

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 mass
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

	Cabang Pulo Brayan Medan Jurnal Manajemen Tools Vol. 7 No. 1 Juni		karyawan pada PT. Bank Mandiri Cabang Pulo Brayan Medan
--	---	--	---

## 2.9. Variabel Penelitian

Variable penelitian adalah suatu atribut atau sifat atau nilai dari orang, objek atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan oleh penelitian untuk mempelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2019).

Adapun variabel dalam penelitian ini adalah:

1. Variabel bebas (*independent*), yaitu variabel yang menjadi sebab terjadinya perubahan atau pengaruh variabel terikat (*dependent*). Variabel bebas dalam penelitian ini adalah:
  - a. Kemampuan Kerja (X1)
  - b. Komitmen Kerja (X2)
  - c. Budaya Kerja (X3)
2. Variabel terikat (*dependent*), yaitu variabel yang dipengaruhi oleh variabel bebas (*independent*). Variabel terikat dalam penelitian ini adalah:
  - a. Produktivitas kerja (Y)

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

## 2.10 Hipotesis Penelitian

Hipotesis adalah dugaan atau pernyataan sementara yang digunakan untuk menyelesaikan suatu permasalahan dalam penelitian yang kebenarannya harus diuji berdasarkan pengalaman. Dikatakan sementara karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada teori yang relevan, belum didasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data. Jadi hipotesis dapat dikatakan sebagai rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan (**Sugiyono, 2019**).

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

H1: Diduga terdapat pengaruh Kemampuan Kerja terhadap Produktivitas Karyawan Pada PT. Tasma Puja Kabupaten Kampar.

H2: Diduga terdapat pengaruh Komitmen Kerja terhadap Produktivitas Karyawan Pada PT. Tasma Puja Kabupaten Kampar.

H3: Diduga terdapat pengaruh Budaya Kerja terhadap Produktivitas Karyawan Pada PT. Tasma Puja Kabupaten Kampar.

H4: Diduga terdapat pengaruh Kemampuan Kerja, Komitmen Kerja, Budaya Kerja terhadap Produktivitas Karyawan pada PT. Tasma Puja Kabupaten Kampar.

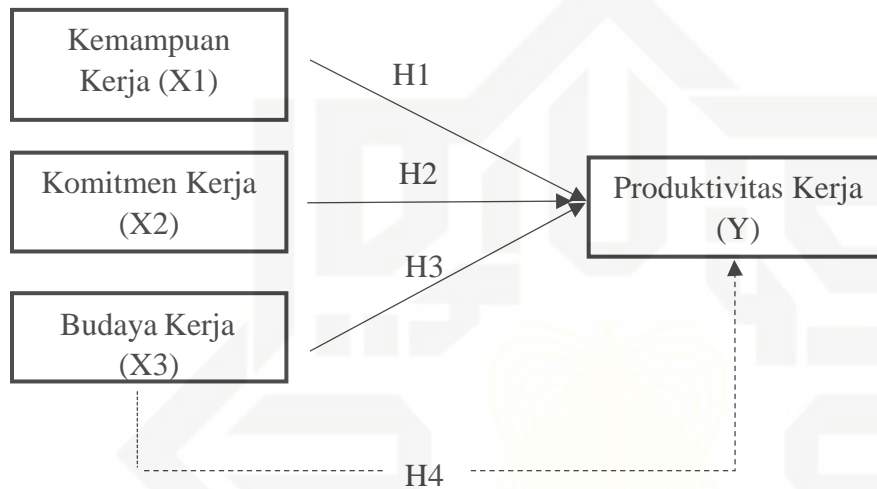
Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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 mass
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

## 2.1.1 Kerangka Pikiran

Kerangka pemikiran adalah paduan terkait hubungan antar variabel yang tersusun dari berbagai teori yang sudah dideskripsikan (Sugiyono, 2019:96).

Kerangka pemikiran dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:



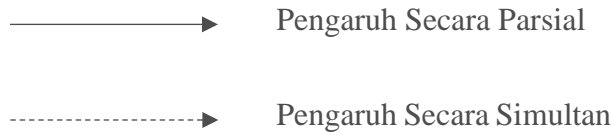
**Gambar 2.1 Kerangka Pikiran Penelitian**

**Pengaruh Kemampuan Kerja(X1), Komitmen Kerja(X2), dan Budaya Kerja(X3) terhadap Produktivitas Karyawan(Y) (Robbins & Judge 2014 dan Thoha 2011)**

**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 mass
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan 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:



1) Variabel Independen

X1 : Kemampuan Kerja

X2 : Komitmen Kerja

X3 : Budaya Kerja

2) Variabel Dependen

Y : Produktivitas Kerja

**2.12 Definisi Konsep Operasional Variabel**

**Tabel 2.2 Definisi Konsep Variabel Operasional Penelitian**

No.	Variabel	Defenisi	Indikator	Skala
1	Produktivitas (Y)	produktivitas secara umum diartikan sebagai hubungan antara keluaran (barang-barang atau jasa) dengan masukan (tenaga kerja, bahan, uang). Produktifitas adalah	1. Meningkatkan hasil yang dicapai 2. Semangat kerja 3. Mutu 4. Efisiensi <b>Sutrisno (2016)</b>	Likert



**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

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

		ukuran efisiensi produktif. Suatu perbandingan antara hasil keluaran dan masukan. Masukan sering dibatasi dengan tenaga kerja, sedang keluaran diukur dalam ke-satuan fisik, bentuk, dan nilai. <b>Sutrisno (2016)</b>		
2	Kemampuan Kerja (X1)	kemampuan adalah salah satu unsur dalam kematangan berkaitan dengan pengetahuan atau keterampilan yang dapat diperoleh dari pendidikan, pelatihan dan suatu pengalaman. <b>Thoha (2011)</b>	1. Pengetahuan 2. Pengalaman 3. Keterampilan 4. Kesanggupan kerja <b>Thoha (2011)</b>	Likert
3	Komitmen Kerja (X2)	komitmen adalah tingkat di mana seseorang pekerja mengidentifikasi sebuah organisasi,	1. Loyalitas 2. Sikap terhadap tugas 3. Tanggung jawab 4. Disiplin	Likert

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

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

		tujuan dan harapannya untuk tetap menjadi anggota. <b>Robbins &amp; Judge (2014)</b>	<b>Robbins &amp; Judge (2014)</b>	
4	Budaya Kerja (X3)	budaya kerja adalah sekelompok pikiran dasar atau program mental yang dapat dimanfaatkan untuk meningkatkan efisiensi kerja dan kerjasama karyawan yang dimiliki oleh suatu perusahaan. <b>Ndraha (2011)</b>	1. Kebiasaan 2. Peraturan 3. Nilai-Nilai 4. Inovasi 5. Komunikasi <b>Ndraha (2011)</b>	Likert

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

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

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

Dalam penelitian ini penulis mengambil lokasi di PT. Tasma Puja, Kebun KSK, Dusun IV, Pinatan desa Kampar, Kec. Kampa (Kampar Timur), Kab. Kampar dimulai sejak bulan Januari 2023 sampai selesai penelitian ini.

#### 3.2 Jenis dan Sumber Data

Adapun jenis dan sumber data yang digunakan dalam penelitian dengan ketentuan sebagai berikut:

##### 3.2.1 Jenis Data

Dalam (Sugiyono, 2017) jenis data ada 2, yaitu:

1. Data kualitatif adalah data yang berbentuk kata, kalimat atau gambar.
2. Data kuantitatif adalah data yang membentuk angka atau data kualitatif yang diangkat atau scoring.

##### 3.2.2 Sumber Data

1. Data Primer

Menurut (Sugiyono, 2017) yang dimaksud data primer adalah sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data. Artinya data primer merupakan data yang dikumpulkan sendiri oleh peneliti langsung dari sumber pertama atau tempat objek penelitian dilakukan. Data primer didapatkan dengan menggunakan kuesioner yang diisi oleh karyawan yang ada pada PT. Tasma Puja Kabupaten kampar.

#### 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. Data Sekunder

Menurut **(Sugiyono, 2017)** adalah sumber yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data. Data sekunder adalah data yang sudah jadi atau data yang sudah ada sebagai hasil penelitian orang lain, namun perlu dianalisis kembali sebagai pelengkap terhadap data primer atau objek yang diteliti. Data ini biasanya diperoleh melalui dokumen-dokumen, buku-buku, laporan-laporan atau hasil ilmiah lainnya yang ada kaitannya dengan Pengaruh Kemampuan Kerja, Komitmen Kerja, dan Budaya Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan bagian produksi pada PT. Tasma Puja Kabupaten Kampar.

## 3.3 Populasi dan Sampel

### 3.3.1 Populasi

Menurut **Sugiyono (2016)** populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari objek atau subjek yang memiliki kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah jumlah seluruh karyawan pada PT. Tasma Puja sebanyak 86 Karyawan. Karyawan yang diteliti pada bagian produksi yang terdapat di PT. Tasma Puja sebanyak 51 karyawan pada tahun 2022.

### 3.3.2 Sampel

Menurut **Sugiyono (2018)** sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Dalam penelitian ini penulis menggunakan metode *Purposive Sampling* termasuk dalam metode

**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.

*Nonprobability* Sampling, pada penelitian ini kriteria sampelnya adalah karyawan yang bekerja di bagian produksi berjumlah 51 orang.

### 3.4 Teknik Pengumpulan data

Dalam usaha untuk mendapatkan data yang dibutuhkan, metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

#### 3.4.1 Observasi

Menurut (Sugiyono, 2018) observasi merupakan teknik pengumpulan data yang mempunyai ciri yang spesifik bila dibandingkan dengan teknik yang lain. Observasi juga tidak terbatas pada orang, tetapi juga objek-objek alam yang lain. Melalui kegiatan observasi peneliti dapat belajar tentang perilaku dan makna dari perilaku tersebut. Observasi dalam penelitian ini yaitu dengan melakukan pengamatan langsung terhadap Karyawan pada PT. Tasma Puja Kabupaten Kampar. Observasi adalah teknik pengumpulan data yang dilakukan melalui sesuatu pengamatan, dengan disertai pencatatan-pencatatan terhadap keadaan atau perilaku objek sasaran.

#### 3.4.2 Kuesioner (Angket)

Kuesioner adalah teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya. Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang efisien bila peneliti tahu dengan pasti variabel yang akan diukur dan tahu apa yang bisa diharapkan dari responden (Sugiyono, 2019). Kriteria untuk peringkat nilai dijelaskan dalam penelitian ini, bersama dengan pilihan jawaban berikut:

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

**Tabel 3.1**  
**Kriteria Skor Penelitian**

No	Kriteria	Skor	Internal
1.	Sangat Setuju (SS)	5	80% - 100%
2.	Setuju (S)	4	60% - 79,99%
3.	Netral (N)	3	40% - 59,99%
4.	Tidak Setuju (TS)	2	20% - 39,99%
5.	Sangat Tidak Setuju (STS)	1	<20%

*Sumber: Sugiyono, 2019*

### 3.4.3 Interview (Wawancara)

Interview adalah pertemuan antara dua orang untuk bertukar informasi melalui tanya jawab. Teknik pengumpulan data ini dilakukan dengan memberikan beberapa pertanyaan baik secara langsung maupun menggunakan telepon yang diberikan kepada karyawan yang ada pada PT. Tasma Puja Kabupaten Kampar.

### 3.5 Teknik Kualitas Data

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

#### 3.5.1 Uji Validitas

Uji validitas yang digunakan untuk mengukur sah atau valid atau tidaknya suatu kuesioner menurut **Ghozali (2013)**. Suatu kuesioner dikatakan valid jika suatu pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan suatu yang akan



#### 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 mass
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

diukur oleh kuesioner tersebut, Item dikatakan valid jika nilai  $r$  hitung yang merupakan nilai corrected item-total correlation lebih besar dari  $r$  tabel. Bila korelasi setiap faktor positif dan lebih besar dari  $r$  tabel maka faktor tersebut merupakan construct yang kuat. Suatu item-item kuesioner yang valid akan dapat dijadikan acuan untuk penelitian selanjutnya.

### 3.5.2 Uji Reliabilitas

Menurut **Ghozali (2013)**. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu sedangkan Menurut **Maholtra** dalam **Asnawi dan Masyhuri (2011)** Uji reliabilitas adalah ukuran yang menunjukkan suatu alat pengukur dapat di percaya atau dapat diandalkan. Uji reliabilitas alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari sebuah variabel yang merupakan sejauh mana suatu alat pengukur dapat di percaya atau dapat di andalkan. Apabila variabel yang diteliti mempunyai cronbach's alpha  $>0,6$  maka variabel tersebut dikatakan reliabel sebaliknya cronbach's alpha  $<0,6$  maka variabel tersebut dikatakan tidak reliabel.

### 3.6 Teknik Analisis Data

Analisis data dalam penelitian kuantitatif disebut sebagai analisis statistik karena dalam mengelola dan menggunakan rumus-rumus statistik. Untuk melihat apakah terdapat pengaruh terhadap Kemampuan Kerja, Komitmen Kerja, dan Budaya kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Tasma Puja Kabupaten Kampar.

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 mass
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

### 3.7 Uji Asumsi Klasik

#### 3.7.1 Uji Normalitas

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

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

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

#### 3.7.2 Uji Multikolinieritas

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



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

1. Apabila nilai  $VIF > 10$  dan nilai  $Tolerance < 0,1$ , maka data dapat dikatakan mengandung multikolinieritas
2. Apabila nilai  $VIF < 10$  dan nilai  $Tolerance > 0,1$ , maka data dapat dikatakan tidak mengandung multikolinieritas

### 3.7.3 Uji Heteroskedastisitas

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

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

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

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

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

### 3.8 Uji Regresi Linier Berganda

Regresi linear berganda merupakan model regresi yang melibatkan lebih dari satu variabel independen. Analisis regresi linear berganda dilakukan untuk mengetahui arah dan seberapa besar pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen (Ghozali, 2018). Analisis regresi linier berganda dimaksud untuk menganalisis pengaruh dari variabel Kemampuan Kerja (X1), Komitmen Kerja (X2), dan Budaya Kerja terhadap Produktivitas (Y). Formula untuk regresi linear berganda adalah sebagai berikut:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + \varepsilon$$

Keterangan:

Y : Produktivitas

$\alpha$  : Konstanta

X1 : Kemampuan Kerja

X2 : Komitmen Kerja

X3 : Budaya Kerja

B1 : Koefisien Regresi untuk Variabel Kemampuan Kerja

B2 : Koefisien Regresi untuk Variabel Komitmen Kerja

B3 : Koefisien Regresi untuk Variabel Budaya Kerja

$\varepsilon$  : Error

**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 mass
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

### 3.9 Uji Hipotesis

#### 3.9.1 Uji Parsial (T)

Uji T dilakukan untuk menghitung koefisien regresi individu setelah koefisien regresi secara keseluruhan. Pada penelitian ini uji T dilakukan untuk mengetahui signifikansi pengaruh variabel Kemampuan Kerja (X1), Komitmen Kerja (X2), Budaya Kerja (X3) dan Produktivitas (Y). Adapun kriteria pengambilan keputusan yang digunakan dalam pengujian ini adalah sebagai berikut:

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

$H_0$  ditolak,  $H_a$  diterima. Artinya, terdapat pengaruh secara parsial antara Kemampuan Kerja, Komitmen Kerja, Budaya Kerja terhadap Produktivitas.

$H_0$  diterima,  $H_a$  ditolak. Artinya, tidak terdapat pengaruh secara parsial antara Kemampuan Kerja, Komitmen Kerja, Budaya Kerja terhadap Produktivitas.

#### 3.9.2 Uji Simultan (F)

Digunakan untuk menguji pengaruh secara simultan variabel bebas terhadap variabel tergangungnya. Jika variabel bebas memiliki pengaruh secara simultan terhadap variabel tergantung maka model persamaan regresi masuk dalam kriteria cocok atau fit. Analisa uji F dilakukan dengan membandingkan F hitung dan F tabel. Sebelum membandingkan nilai F, harus ditentukan tingkat kepercayaan (1-

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

$\alpha$ ) dan derajat kebebasan (degree of freedom) –  $n - (k+1)$  agar dapat ditentukan nilai kritisnya.

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

- a. Jika  $F_{hitung} > F_{tabel}$ , atau  $sig < 0,05$  maka:

$H_0$  ditolak,  $H_a$  diterima. Artinya, terdapat pengaruh secara parsial antara variabel Kemampuan Kerja, Komitmen Kerja, dan Budaya Kerja terhadap Produktivitas Karyawan.

- b. Jika  $F_{hitung} < F_{tabel}$ , atau  $sig > 0,05$  maka:

$H_0$  diterima,  $H_a$  ditolak. Artinya, tidak terdapat pengaruh secara parsial antara variabel Kemampuan Kerja, Komitmen Kerja, dan Budaya Kerja terhadap Produktivitas Karyawan.

### 3.9.3 Uji Koefisien Korelasi (R)

Analisis koefisien korelasi digunakan untuk mengetahui arah dan kuatnya hubungan antar dua variabel atau lebih. Arah dinyatakan dalam bentuk hubungan positif dan negatif, sedangkan kuat atau lemahnya hubungan dinyatakan dalam besarnya koefisien korelasi (Sugiyono, 2019).

Koefisien korelasi ( $r$ ) menunjukkan derajat korelasi antara variabel independen dan variabel dependen. Nilai koefisien korelasi harus terdapat dalam batas-batas -1 hingga +1 ( $-1 < r \leq +1$ ) yang menghasilkan beberapa kemungkinan, antara lain sebagai berikut:

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu mass
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan 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. Tanda positif menunjukkan adanya korelasi positif dalam variabel-variabel yang diuji, yang berarti setiap kenaikan dan penurunan nilai-nilai X akan diikuti dengan kenaikan dan penurunan Y. Jika  $r = +1$  atau mendekati 1 maka menunjukkan adanya pengaruh positif antara variabel-variabel yang diuji sangat kuat.
- b. Tanda negatif menunjukkan adanya korelasi negatif antara variabel-variabel yang diuji, berarti setiap kenaikan nilai-nilai X akan diikuti dengan penurunan nilai Y dan sebaliknya. Jika  $r = -1$  atau mendekati - 1 maka menunjukkan adanya pengaruh negatif dan korelasi variabel-variabel yang diuji lemah.
- c. Jika  $r = 0$  atau mendekati 0 maka menunjukkan korelasi yang lemah atau tidak ada korelasi sama sekali antara variabel-variabel yang diteliti dan diuji.

**Tabel 3.2 Interpretasi Perhitungan Korelasi**

Interval Koefisien	Koefisien Korelasi
0,00 – 0,199	Sangat Rendah
0,20 – 0,399	Rendah
0,40 – 0,599	Sedang
0,60 – 0,799	Tinggi
0,80 – 1,000	Sangat Tinggi

*Sumber: 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.

### 3.9.4 Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Menurut **Suliyanto (2011)** Koefisien determinasi merupakan besarnya kontribusi variabel bebas terhadap variabel tergantungnya. Semakin tinggi koefisien determinasi maka semakin tinggi variabel bebas dalam menjelaskan variasi perubahan pada variabel tergantungnya. Koefisien determinasi ini digunakan untuk mengetahui persentase variabel independen secara bersama-sama dapat menjelaskan variabel dependen. Koefisien determinasi menunjukkan sejauh mana kontribusi variable bebas dalam model regresi mampu menjelaskan variasi dari variable terikatnya. Koefisien determinasi dapat dilihat melalui nilai R-Square ( $R^2$ ) pada table model summary (**Ghozali, 2016**).

Menurut **Ghozali (2013)** koefisien determinasi ( $R^2$ ) digunakan untuk mengetahui persentase variabel independent secara bersama-sama dapat menjelaskan variabel dependent. Nilai koefisien determinasi adalah diantara 0 dan 1. Jika koefisien determinasi ( $R^2$ ) = 1, artinya variabel independent memberikan informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variabel-variabel dependent. Jika koefisien determinasi ( $R^2$ ) = 0, artinya variabel independent tidak mampu menjelaskan pengaruh variabel-variabel yang diteliti.

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

- $0 < R \leq 0,10$ , Korelasi sangat rendah/lemah sekali
- $0,20 < R \leq 0,40$ , Korelasi rendah/lemah tapi pasti
- $0,40 < R \leq 0,70$ , Korelasi yang cukup berarti

- $0,70 < R \leq 0,90$ , Korelasi yang tinggi, kuat
- $0,90 < R \leq 1,00$ , Korelasi sangat tinggi, kuat sekali
- $R = 1$ , Korelasi Sempurna

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

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





## Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

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

## BAB IV

### GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN

#### 4.1 Sejarah Singkat PT. Tasma Puja

PT. Tasma Puja adalah sebuah perusahaan oerseroan terbatas yang bergerak dibidang pertanian, perkebunan, pengolahan kelapa sawit. Perusahaan ini mempunyai salah satu areal kerjanya yaitu kebun sungai kuamang di Kecamatan Kampar Timur, Kabupaten Kampar, Provinsi Riau. Perusahaan ini berdiri pada tanggal 30 Mei 1991 dan mempunyai kantor pusat di Jl. A. Yani No. 116 Pekanbaru-Riau. Perusahaan PT. Tasma Puja juga mempunyai unit pengolahan pabrik kelapa sawit dengan kapasitas olah 30 ton/jam dengan komoditi yang dihasilkan berupa dari kebun inti, plasma dan pinak ke III. Selain kebun inti PT. Tasma Puja juga melakukan kerjasama dengan masyarakat setempat melalui KUD (Kantor Unit Desa) untuk membangun kebun plasma seluas 3.000 Ha yaitu kebun yang lahannya adalah milik masyarakat setempat dan pembangunan, pembimbingan teknisnya dilakukan menggunakan sistem BA3 (Bapak Angkat Anak Angkat) KUD yang mewakili dalam kerjasama ini yaitu KUD Kampar seluas 1.500 Ha dan KUD Tunas Harapan seluas 1.500 Ha. Selain pembangunan kebun masyarakat, bentuk lain menjaga hubungan baik adalah dengan pemberian bantuan berupa CSR (*Cooperate Sosial Responsibility*) kepada pembangunan sekolah, rumah ibadah dan fasilitas umum dan sosial lainnya. Juga ikut dalam kegiatan sosial kemasyarakatan seperti sunat masal, penyantunan anak yatim dan lainnya.





#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

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

## 4.2 Visi dan Misi PT. Tasma Puja

### 1. Visi

Dalam rangka mencapai tujuan perusahaan sesuai dengan rumusan awal berdirinya PT. Tasma Puja Kabupaten Kampar mempunyai visi yaitu “Menjadi perusahaan perkebunan yang unggul dan terus berkembang berorientasi pada pembangunan industri perkebunan yang berkelanjutan”.

### 2. Misi

Untuk mewujudkan visi diatas, PT. Tasma Puja Kabupaten Kampar mempunyai misi yaitu:

- 1) Membangun bisnis perkebunan secara profesional.
- 2) Melakukan prinsip tata kelola perusahaan yang baik.
- 3) Menggunakan teknologi maju dan ramah lingkungan.
- 4) Mengembangkan sumber daya manusia yang profesional, jujur dan disiplin.

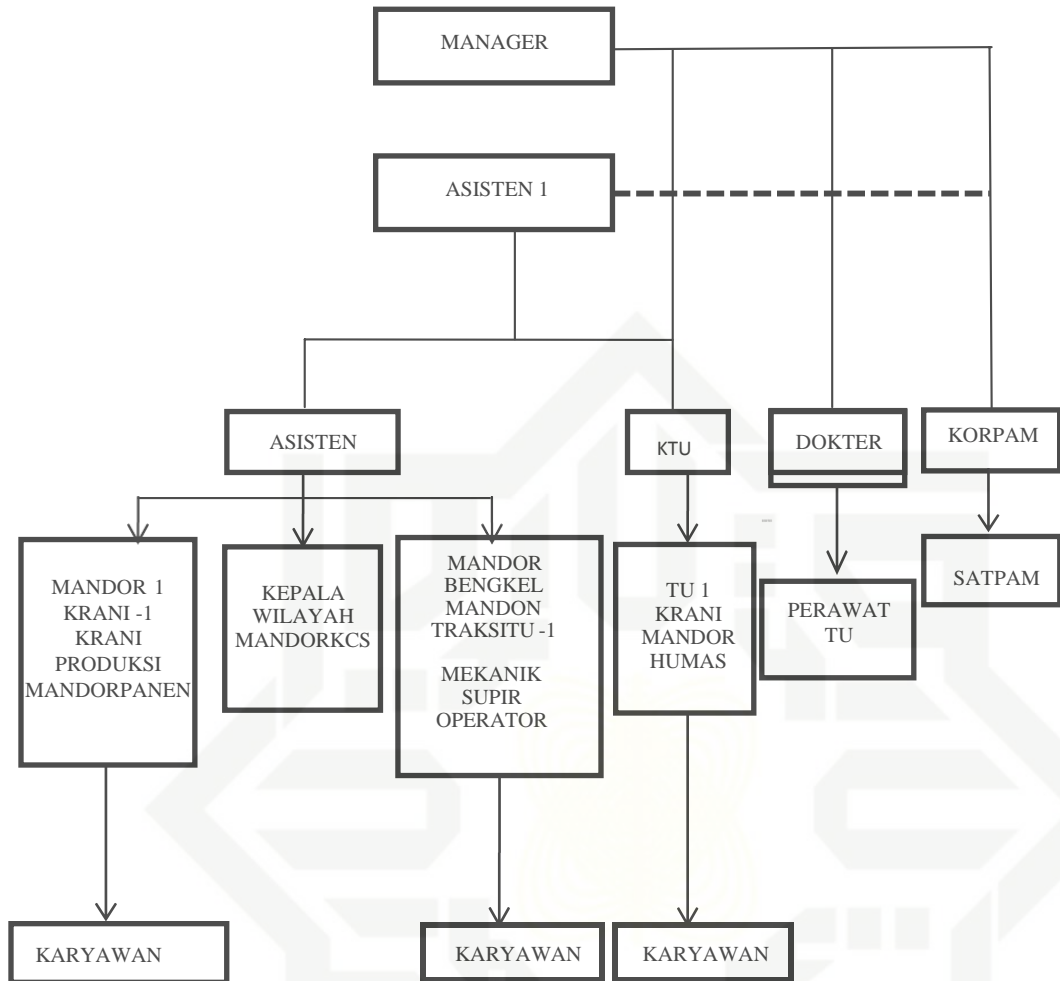
## 4.3 Struktur Organisasi PT. Tasma Puja

Struktur organisasi adalah suatu susunan dan hubungan antara tiap bagian serta posisi yang ada pada suatu organisasi atau perusahaan dalam menjalankan kegiatan operasional untuk mencapai tujuan yang di harapkan dan di inginkan.

Struktur organisasi menggambarkan dengan jelas pemisahan kegiatan pekerjaan antara yang satu dengan yang lain dan bagaimana hubungan aktivitas dan fungsi dibatasi. Adapun struktur organisasi PT. Tasma Puja kabupaten Kampar sebagai berikut:

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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



**Gambar 4.1 Struktur Organisasi PT. Tasma Puja Kabupaten Kampar, 2023**

#### 4.4 Uraian Tugas dan Tanggung Jawab

Secara umum tugas dan fungsi masing-masing tingkatan struktur tersebut adalah:

1. Manager Kebun

Manager Kebun bertugas membantu direksi melalui Regional Manager untuk:

- a. Menciptakan ketertiban dan kenyamanan kerja agar operasional kebun berjalan lancar.

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 mass
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan 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. Mengkoordinasikan dan membina pelaksanaan kegiatan yang berkaitan dengan tanaman kelapa sawit produksinya.
- c. Meletakkan pengawasan terhadap pemeliharaan tanaman sawit sendiri dan plasma.
- d. Melakukan pengawasan dan pembinaan terhadap pelaksanaan rotasi panen, mutu panen, dan angkatan hasil panen dari PKS.
- e. Melakukan koordinasi dengan Manager PKS agar kelancaran produksi TBS dapat berjalan lancar.
- f. Melakukan pengawasan dan pembinaan terhadap pemeliharaan jalan dan jembatan/gorong-gorong agar kelancaran angkatan-angkatan TBS ke PKS dapat terjamin.
- g. Menjaga hubungan yang harmonis dengan masyarakat sekitar dan instansi pemerintah.
- h. Bertanggung jawab langsung kepada direksi melalui Regional Manager.

2. Manager PKS

Manager PKS bertugas membantu Direksi melalui Regional Manager untuk:

- a. Mengkoordinasi dan membina pelaksanaan kegiatan PKS.
- b. Melakukan pengawasan dan pembinaan terhadap perawatan dan penggantian mesin agar pengolahan TBS dapat berjalan lancar.
- c. Melakukan koordinasi dengan Manager kebun agar kelancaran pemasukan TBS ke PKS dapat terjamin.
- d. Bertanggung jawab langsung kepada Direksi melalui Regional Manager.



#### 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 mass
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan 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. Asisten 1 Kebun

Asisten 1 Kebun bertugas membantu Manager Kebun untuk:

- a. Mengkoordinasikan, mengawasi, dan membina pelaksanaan pemeliharaan tanaman, pemupukan, panen, pengangkutan TBS hasil panen ke PKS.
- b. Memberikan masukan kepada Manager Kebun dalam upaya mengatasi kendala yang timbul di lapangan.
- c. Membantu Manager Kebun dalam menjaga ketertiban dan kenyamanan kerja agar pekerjaan dapat berjalan lancar.
- d. Bertanggung jawab langsung kepada Manager Kebun.

### 4. Asisten Kebun

Asisten Kebun bertugas manager kabun melalui Asisten 1 untuk:

- a. Memimpin langsung pelaksanaan pemeliharaan tanaman, pemupukan, panen, dan angkatan TBS ke PKS.
- b. Membayarkan gaji karyawan afdeling yang bersangkutan.
- c. Menjaga ketertiban dan kenyamanan kerja di afdeling masing-masing.
- d. Bertanggung jawab langsung kepada manager kebun melalui Asisten 1.

### 5. Asisten Teknik Kebun

Asisten teknik kebun bertugas membantu manager kebun melalui asisten 1 untuk:

- a. Mengatur kelancaran persiapan dan pelaksanaan pengangkutan hasil TBS ke PKS.

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

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

- b. Mengatasi kendala yang timbul dalam kelancaran pelaksanaan angkutan TBS ke PKS.
- c. Melakukan pemeliharaan jalan dan jembatan/gorong-gorong.
- d. Bertanggung jawab langsung kepada manager kebun melalui Asisten 1.

6. KTU

KTU bertugas membantu Manager Kebun untuk:

- a. Mengatur administrasi keuangan kebun sesuai sistem administrasi yang ditetapkan perusahaan.
- b. Menghitung dan melakukan pembayaran gaji karyawan.
- c. Melakukan pembayaran kepada pihak ketiga atas persetujuan manager kebun.
- d. Membantu manager kebun dalam menciptakan hubungan yang harmonis dengan masyarakat dan instansi pemerintah.
- e. Bertanggung jawab langsung kepada manager kebun.

7. Mandor 1 Kebun

Mandor 1 kebun melaksanakan tugas-tugas sebagai berikut:

- a. Membantu pelaksanaan tugas asisten kebun dalam melaksanakan tugas pemeliharaan tanaman, pemupukan, panen, angkutan TBS ke PKS.
- b. Mengawasi langsung para karyawan melaksanakan pekerjaan masing-masing.
- c. Bertanggung jawab langsung terhadap asisten kebun.



#### 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 mass
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

#### 8. Mandor Lapangan

Mandor lapangan melaksanakan tugas-tugas sebagai berikut:

- a. Membantu memperlancar dan mengawasi tugas-tugas yang berkaitan dengan pemeliharaan tanaman, pemupukan, panen, angkutan TBS ke PKS, dan tugas-tugas lain atas instruksi asisten.
- b. Bertanggung jawab langsung kepada asisten kebun melalui mandor 1.

#### 9. Kerani Kantor Kebun

Kerani kebun melakukan tugas-tugas sebagai berikut:

- a. Melaksanakan administrasi kebun yang berkaitan dengan pengupahan, lembur, premi, dan administrasi lainnya sesuai dengan ketentuan perusahaan.
- b. Bertanggung jawab langsung pada KTU.

#### 10. Mandor Panen

Mandor panen melakukan tugas-tugas sebagai berikut:

- a. Mengawasi dan mengadministrasikan pelaksanaan panen yang berkaitan dengan rotasi panen, kualitas panen, jumlah panen, dan premi pemanen.
- b. Bertanggung jawab langsung kepada asisten kebun melalui mandor panen.

#### 11. Asisten Kepala

Asisten kepala (Askep) membantu manager PKS untuk:

- a. Mengontrol mutu hasil produksi sesuai SOP.
- b. Memantau perawatan mesin/peralatan PKS.

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

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

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

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

- c. Membina dan mengsinkronisasikan pelaksanaan tugas asisten, mandor, dan operator PKS.
- d. Membina dan memberi arah kepada para asisten, mandor, dan operator PKS agar tercapai produktivitas dan efisiensi yang optimal.
- e. Bertanggung jawab kepada direksi melalui manager PKS.

12. Asisten Pengolahan

Asisten pengolahan membantu manager PKS untuk:

- a. Mengawasi pelaksanaan pengolahan kelapa sawit, agar mutu hasil pengolahan sesuai standar.
- b. Menjaga kelancaran pelaksanaan pengolahan.
- c. Mengawasi dan membina karyawan yang terlibat dalam melaksanakan pengolahan.
- d. Bertanggung jawab langsung kepada manager PKS

13. KTU PKS

KTU PKS bertugas membantu manager PKS untuk:

- a. Mengatur administrasi keuangan PKS sesuai sistem administrasi yang ditetapkan perusahaan.
- b. Mengadministrasikan hasil CPO dan inti sawit serta administrasi pengeluarannya.
- c. Menghitung lembur dan premi karyawan PKS.
- d. Bertanggung jawab langsung kepada manager PKS.



#### 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.

#### 14. Asisten Teknik PKS

Asisten teknik PKS bertugas membantu manager PKS untuk:

- a. Memantau kondisi mesin-mesin yang ada di PKS agar selalu dalam kondisi baik agar kelancaran pengolahan tidak terganggu.
- b. Melakukan perbaikan mesin pengolahan bila terjadi kerusakan.
- c. Memantau dan mengantisipasi kemungkinan terjadinya kerusakan.
- d. Bertanggung jawab kepada manager PKS.

#### 15. Mandor Pengolahan

Mandor pengolahan bertugas membantu manager PKS melalui asisten pengolahan untuk:

- a. Membantu asisten pengolahan dalam hal mengawasi pelaksanaan pengolahan.
- b. Menjaga mutu dan jumlah produksi CPO sesuai dengan perencanaan.
- c. Memberikan bimbingan kerja kepada karyawan PKS.
- d. Bertanggung jawab kepada manager PKS melalui asisten pengolahan.

#### 16. Kerani PKS

Kerani PKS bertugas membantu manager PKS melalui KTU PKS untuk:

- a. Membantu KTU PKS melaksanakan administrasi keuangan PKS sesuai dengan ketentuan yang berlaku.
- b. Membantu mengadministrasikan hasil CPO, inti sawit, dan administrasi pengeluarannya.
- c. Mengadministrasikan lembur karyawan.



**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

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

d. Bertanggung jawab kepada KTU PKS.

17. Mandor Teknik PKS

Mandor teknik PKS bertugas untuk:

- a. Memantau dan mengantisipasi kemungkinan terjadinya kerusakan mesin PKS.
- b. Membantu asisten teknik PKS untuk:
  - Memantau dan mengantisipasi kemungkinan terjadinya kerusakan mesin PKS.
  - Membantu pelaksanaan perbaikan mesin PKS.



## 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 mass
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan 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 Kemampuan Kerja, Komitmen Kerja dan Budaya Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi PT. Tasma Puja Kabupaten Kampar maka kesimpulan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Kemampuan Kerja secara parsial berpengaruh signifikan dan positif terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi PT. Tasma Puja Kabupaten Kampar dengan menunjukkan nilai bahwa  $t$  hitung  $(2,408) > t$  tabel  $(1,677)$  dan  $Sig (0,02) < (0,05)$ .
2. Komitmen Kerja secara parsial berpengaruh signifikan dan positif terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi PT. Tasma Puja Kabupaten Kampar dengan menunjukkan nilai bahwa  $t$  hitung  $(2,079) > t$  tabel  $(1,677)$  dan  $Sig (0,04) < (0,05)$ .
3. Budaya Kerja secara parsial berpengaruh signifikan dan positif terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi PT. Tasma Puja Kabupaten Kampar dengan menunjukkan nilai bahwa  $t$  hitung  $(2,146) > t$  tabel  $(1,677)$  dan  $Sig (0,03) < (0,05)$ .
4. Kemampuan Kerja, Komitmen Kerja dan Budaya Kerja berpengaruh secara simultan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi PT. Tasma Puja Kabupaten Kampar dengan  $F$  hitung sebesar  $17,963$  dengan signifikan

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.

0,000 sehingga  $F_{hitung} (17,963) > F_{tabel} (2,80)$  dan  $sig (0,000) < (0,05)$ . Sedangkan nilai R Square sebesar 0,534. Hal ini hubungan yang kuat antara variabel independen terhadap variabel dependent menunjukkan bahwa variabel Kemampuan Kerja, Komitmen Kerja dan Budaya Kerja secara keseluruhan memberikan pengaruh sebesar 53,4% terhadap produktivitas kerja karyawan. Sedangkan sisanya sebesar 46,6% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

## 6.2 Saran

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

1. Berdasarkan hasil penelitian ini, dapat dilihat bahwa jika perusahaan tidak memperhatikan kemampuan kerja karyawan maka produktivitas kerja karyawan akan menurun. Maka dari itu perusahaan harus memberikan pelatihan kepada karyawan untuk meningkatkan kemampuan kerja karyawan agar produktivitas kerja karyawan baik untuk bisa tercapainya target produksi perusahaan.
2. Komitmen kerja memiliki peran penting dalam meningkatkan produktivitas kerja, oleh karena itu perusahaan memberikan penghargaan kepada karyawan yang mau berkomitmen tinggi dan berkeinginan untuk tetap bekerja diperusahaan tersebut sampai perusahaan tersebut maju.

**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 mass
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan 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. Budaya kerja memiliki peran penting dalam meningkatkan produktivitas kerja, maka dari itu perusahaan hendaknya mampu memberikan suasana kerja yang menyenangkan, lingkungan kerja yang kondusif sehingga akan mendorong karyawan untuk bekerja sebaik mungkin dan sesuai tujuan perusahaan.
4. Dalam penelitian ini penulis hanya meneliti tentang Kemampuan Kerja, Komitmen Kerja dan Budaya Kerja terhadap Produktivitas Kerja, secara teoritis masih banyak faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Sehingga perlu diadakan penelitian lebih lanjut terhadap faktor-faktor yang mempengaruhi Produktivitas Kerja yang tidak diteliti oleh penulis.



## DAFTAR PUSTAKA

- Al-Quran dan Terjemahan*. 2018. Jakarta: Darul Haq
- Abdillah, F. (2012). *Hubungan Kohesivitas Kelompok dengan Intensi Turnover pada Karyawan*. *Jurnal Sosial Dan Psikologi*, 1(2), 52–58. <http://journal.unnes.ac.id/sju/index.php/sip>
- Adha, rizky nur.dkk.2019. *Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Social Kabupaten Jember*. 4(1). 47 62. <https://doi.org/10.32528/ipteks.v4i1.2109>
- Arachim, Dennys, “*Hubungan Antara Budaya Kerja Dengan Komitmen Organisasi Karyawan MNC Play Media Samarinda*”, *PSIKOBORNEO*,
- Arif, M., Maulana, T., & Lesmana, M. T. (2020). *Pengaruh Disiplin Kerja dan Kemampuan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan*. *Jurnal Humaniora*, 4(1), 106–119.
- Ariyani, R. P. N., & Sugiyanto, E. K. (2020). *PENGARUH KOMITMEN AFEKTIF, KOMITMEN BERKELANJUTAN DAN KOMITMEN NORMATIF TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Studi Perusahaan BUMN X di Semarang)*. *Jurnal Ilmiah Manajemen Ubhara*, 2(2), 113. <https://doi.org/10.31599/jmu.v2i2.772>
- Bairizki, Ahmad. 2020. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Tinjauan Strategis Berbasis Kompetensi) Jilid II*. Surabaya: Pustaka Aksara
- Dahlan. 2014. *Pengaruh Motivasi Terhadap Peningkatan Produktivitas Kerja Karyawan Pada Pt. Bank Rakyat Indonesia (Persero)*. *Jurnal Salewangang*, 8(1),2026.Retrievedfrom<http://ojsstimyapim.com/index.php/JS/article/view/33>
- Ernanto, A. A., & Indriyaningrum, K. (2023). *Pengaruh Komitmen Afektif Dan Perilakuinovatif Terhadap Kinerja Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening*. 8(1), 1–15.
- Fandi, A. R. (2017). *Pengaruh Kemampuan Kerja, Beban Kerja dan Komunikasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. White Cement Balongbendo*. *Jurnal Manajemen Branchmark*, 3(3), 95–107.
- Fauzi, A., Sulistianingsih, E., Rahmadanti, K., & ... (2022). *Pengaruh Komitmen Dan Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Literatur Review Manajemen Sumber Daya Jurnal Ekonomi*, 3(6), 629–638.

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 mass

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

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

<https://dinastirev.org/JEMSI/article/view/1102%0Ahttps://dinastirev.org/JEMSI/article/download/1102/667>

- Ghozali, I. (2016) *Aplikasi Analisis Multivariete Dengan Program IBM SPSS 23*. Edisi 8. Semarang: Badan penerbit universitas Diponegoro.
- Handoko, T. Hani. 2015. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya manusia*, Yogyakarta : BPFPE
- Hasanah, A. S. (2020). *Pengaruh Kemampuan dan Motivasi terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kabupaten Majalengka*. *Juripol (Jurnal Institusi Politeknik Ganesha Medan)*, 3(1), 85–92. <https://doi.org/10.33395/juripol.v3i1.10486>
- Hasing, W. F., & Sulkarnain, S. (2019). *Pengaruh Budaya Kerja, Kompensasi dan Etos kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Telkom Indonesia*. *BALANCA: JurnalEkonomiDanBisnisIslam*, 1(2), 238–258. <https://doi.org/10.35905/balanca.v1i2.1146>
- Heidjrachman dan Saud Husnan, 2017. *Manajemen Personalia” Edisi Keempat BPFPE UGM, Jogjakarta*
- Imam Ghozali, 2011. *Ekonometrika: Teori, Konsep dan Aplikasi dengan SPSS 17*, Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- Inge Monica, A. M. (2020). *Procuration: Jurnal Ilmiah Manajemen Procuratio : Jurnal Ilmiah Manajemen*. Charli ones chintya, Putri Intan Permata sari Dkk., 8(2), 491 – 502
- Kasmir. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Depok: PT. Rajagrafindo Persada
- Kusumaputri., dan Erika Setyanti. (2015). *Komitmen pada Perubahan Organisasi: Perubahan Organisasi dalam Perspektif Islam dan Psikologi*. Yogyakarta: Deepublish.
- Lufurmas, J. R. (2017). *Pengaruh Budaya Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan AJB Bumiputera 1912 Cabang Ambon*. *Jurnal Penelitian Manajemen Terapan*, 2(2), 153–163.
- Mangkunegara, AA. 2011, *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung: Refieka Anditema
- Marcana, 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik*, Jakarta, Indonesia: Ghalia
- Ndraha, Taliziduhu. 2005. *Kybernologi (Ilmu Pemerintahan Baru)*. Jakarta: Rineka Cipta



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 mass

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

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

- Ndraha, Taliziduhu. 2010. *Budaya Organisasi*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Oktavia, Elsy; Amar, S. (2014). *Komitmen Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kopperindag dan UMKM Kabupaten Dharmasraya*. *Jurnal Riset Manajemen Bisnis Dan Publik*, 2(1), 5. <http://ejournal.unp.ac.id/index.php/jrmbp/article/view/4197>
- Pratiwi, N., Sari Putri D, A. K., & Fadlina, F. (2022). *Pengaruh Motivasi terhadap Peningkatan Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Cabang Makassar Ahmad Yani Unit Perintis Kemerdekaan*. *Jurnal Ilmu Sosial Humaniora Indonesia*, 1(2), 95–104. <https://doi.org/10.52436/L.jishi.16>
- Pradana, A. N., & Sutoro, M. (2022). *Pengaruh budaya kerja terhadap produktivitas karyawan pada pt bank central asia kantor cabang pondok indah 1*. *Jurnal Pemasaran, Keuangan, Dan Sumber Daya Manusia*, 2(21), 268–275. <http://openjournal.unpam.ac.id/index.php/JIPER/article/view/19611/9973>
- Pustaka, K., Pemikiran, K., & Hipotesis, D. a N. (2004). *Bab II Kajian Pustaka, Kerangka Pemikiran Dan Hipotesis (Issue i)*.
- Raharjo, S., Paramata, P. D., & Warso, M. M. (2016). *Pengaruh Kemampuan kerja, pengalaman dan pelatihan terhadap Produktivitas kerja karyawan dengan kompetensi kerja sebagai variabel intervening*. *Journal of Management*, 2(2), 1 – 13
- Riris Anggun, C. (2020). *Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Daerah Air Minum (Pdam) .... Procuratio: Jurnal Pelita Indonesia*, 3(1), 1–10. <http://www.ejournal.pelitaindonesia.ac.id/ojs32/index.php/PROCURATIO/article/view/595>
- Risnawan, W. (2018). *Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Dinas Cipta Karya, Kebersihan dan Tata Ruang Kabupaten Ciamis*. *Dinamika : Jurnal Ilmiah Ilmu Administrasi Negara*, 5(1), 83–92.
- Rivai, Veithzal, 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk perusahaan: dari teori kepraktik*, Edisi Ketiga, Depok: Penerbit PT. Raja Grafindo Persada
- Robbins, Stephen P. (2003). *Perilaku organisasi*. Jakarta : PT. Indeks Kelompok GRAMEDIA
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2014). *Essentials Of Organizational Behavior*. Pearson (Twelfth). Pearson.
- Sedarmayanti, S., & Rahadian, N. (2018). *Hubungan Budaya Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Peningkatan Kinerja Pegawai Pada Lembaga Pendidikan*



## 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 mass

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

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

Tinggi. *Jurnal Ilmu Administrasi: Media Pengembangan Ilmu Dan Praktek Administrasi*, 15(1), 63–77. <https://doi.org/10.31113/jia.v15i1.133>

Sekartini, Ni Luh. 2016. *Pengaruh Kemampuan kerja, Disiplin Kerja, Motivasi Kerja Terhadap kepuasan kerja dan kinerja Karyawan Administrasi Universitas Warmadaw* 3(2) 64-75. 10.22225/jj.3.2.130.64-75

Senen, S. H. (2008). *Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kemampuan Kerja Karyawan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Pt. Safilindo Permata. Strategic : Jurnal Pendidikan Manajemen Bisnis*, 8(2), 1. <https://doi.org/10.17509/strategic.v8i2.1014>

Sinambela, Lijan Poltak. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara

Sinuhaji, Effendi. 2014. *Pengaruh Kepribadian, Kemampuan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja SDM Outsourcing pada PT. Catur Karya Sentosa Medan*. 1(1). 11-22

Sudarman, Enjang, “Pengaruh Budaya Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pelayanan Publik Di Dinas Parawisata dan Kebudayaan Kabupaten Karawang”, *Study And Management Research Vol. 14 No. 1*, 2018

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

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

Susanti. (2022). *Pengaruh Budaya Kerja, Kemampuan Kerja dan Komitmen Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. BUKIT BATU HUTANI ALAM (BBHA) DI KABUPATEN BENGKALIS*.

Sunaryoto. 2015. “*Strategi Pemasaran*”. Edisi Pertama. Yogyakarta. CAPS.

Sunaryoto, D. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: PT. Caps.

Surbakah, & Yusnita. (2019). *Hubungan Komitmen Organisasional Dengan Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi Pada Pt. Prakarsa Tiga Wiratama*. Manajemen.

Sutrisno, E. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Cetakan ke-8)*. Jakarta: Kencana.

Sutrisno. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Vol.6 No.1, 2018

Tampubolon, Manahan. 2004. *Perilaku Keorganisasian (Organization Behavior)*. Cetakan Pertama. Ghalia Indonesia. Jakarta.





## 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 mass

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

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

- Thoha, M. (2011). *Perilaku Organisasi, Konsep Dasar dan Aplikasinya*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Wibowo, F. P. (2018). *Pengaruh Komunikasi, Konflik, Stres Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan*. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, 12(2), 211–228.  
<http://ejournal.unisri.ac.id/index.php/Manajemen/article/view/3009/2573>
- Widayanti, R., & Farida, E. (2016). *Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Organizational Citizenship Behavior (Study pada Karyawan Pemerintah Kabupaten Malang)*. *Jurnal Aplikasi Manajemen*, 14(4), 697–704. <https://doi.org/10.18202/jam23026332.14.4.10>
- Widodo, Suparno Eko. 2015, *Manajemen pengembangan sumber daya manusia Sulawesi Selatan: Pustaka Pelajar*
- Winada Maulizani, Manajemen, P. S., Ilmu, F., Dan, S., & Batam, U. P. (2021). *Pengaruh budaya organisasi, kemampuan kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan di pt chandra inovasi persada tri abadi*.
- Zaini, Z., Hakim, M., & A. Abdullah, H. (2019). *Pengaruh Budaya Kerja, Komitmen Pegawai dan Dukungan Organisasi Terhadap Produktifitas Kerja Pegawai Biro Administrasi Sekeretariat Daerah Provinsi DKI Jakarta*. *Transparansi: Jurnal Ilmiah Ilmu Administrasi*, 2(2), 188–200.  
<https://doi.org/10.31334/transparansi.v2i2.650>



## Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

Lampiran : Kuesioner Penelitian

No Responden:

## KUESIONER PENELITIAN

PENGARUH KEMAMPUAN KERJA, KOMITMEN KERJA, DAN BUDAYA

KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN BAGIAN

PRODUKSI PT. TASMA PUJA KABUPATEN KAMPAR

Assalamualaikum warahmatullahi wabarakatuh

Dengan hormat,

Saya M.rezki mahasiswa prodi S1 Manajemen Konsentrasi Sumber Daya Manusia Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau, yang saat ini sedang melakukan penelitian dalam rangka penulisan skripsi dengan judul " Pengaruh Kemampuan Kerja, Komitmen Kerja Dan Budaya Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi PT. Tasma Pujabupaten Kampar" sebagai kelulusan mencapai gelar Sarjana Ekonomi (SE). Dengan hal tersebut, saya mohon kesediaan Saudara/l untuk meluangkan waktu guna mengisi kuesioner yang saya lampirkan. Atas perhatian dan kesediaan waktu yang telah diluangkan, saya ucapkan terima kasih.

Hormat Saya

M.Rezki

NIM.11970113696

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

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

## KUESIONER PENELITIAN

### A. IDENTITAS PRIBADI

NAMA : ..... (Boleh tidak diisi)

JENIS KELAMIN :

UMUR :

PENDIDIKAN TERAKHIR :

JABATAN :

MASA KERJA :

### B. PETUNJUK PENGISIAN

1. Bacalah setiap butir pernyataan/pertanyaan dan alternatif jawaban dengan baik
2. Isilah semua butir pernyataan dan jangan sampai ada yang terlewatkan
3. Pilihlah alternatif yang sesuai dengan pendapat dan keadaan anda
4. Beri tanda (√) pada alternatif jawaban yang dipilih
5. Alternatif jawaban adalah:

Sangat Setuju (SS) : Nilai Skor 5

Setuju (S) : Nilai Skor 4

Netral (N) : Nilai Skor 3

Tidak Setuju (TS) : Nilai Skor 2

Sangat Tidak Setuju (STS) : Nilai Skor 1



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

**Penyataan Untuk Variabel Kemampuan Kerja(X1)**

No	PERNYATAAN	JAWABAN				
		SS	S	N	TS	STS
1.	Pengetahuan saya sesuai dengan bidang pekerjaan					
2.	Pendidikan terakhir saya sesuai dengan pekerjaan saya					
3.	Saya mampu melakukan pekerjaan karena sudah berpengalaman					
4.	Saya mampu melaksanakan pekerjaan dengan mudah dan cermat					
5.	Saya teliti dalam menyelesaikan pekerjaan yang telah di berikan atasan					
6.	Saya selalu percaya diri dalam menyelesaikan pekerjaan yang ditetapkan perusahaan					
7.	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan tepat waktu dengan standar yang ditetapkan					

**Penyataan Untuk Variabel Komitmen Kerja(X2)**

No	PERNYATAAN	JAWABAN				
		SS	S	N	TS	STS
1.	Saya tidak berkeinginan untuk pindah keperusahaan lain					
2.	Saya berkeinginan untuk menghabiskan sisa karir saya diperusahaan ini					

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu mass
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan 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 mass
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan 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.	Saya mau berusaha diatas batas normal untuk mengsucceskan perusahaan ditempat saya bekerja					
4.	Saya selalu mengerjakan pekerjaan yang diberikan atasan dengan senang hati untuk memajukan perusahaan					
5.	Saya selalu bertanggung jawab atas pekerjaan yang saya kerjakan					
6.	Saya selalu datang tepat waktu dalam bekerja					
7.	Saya selalu mematuhi peraturan/tata tertib yang telah ditetapkan perusahaan					

**Pernyataan Untuk Variabel Budaya Kerja(X3)**

No	PERNYATAAN	JAWABAN				
		SS	S	N	TS	STS
1.	Saya selalu jujur dalam mengerjakan pekerjaan yang telah ditetapkan perusahaan					
2.	Atasan memberikan kepercayaan kepada saya untuk melaksanakan pekerjaannya					
3.	Saya selalu menjaga kesopanan ketika berhadapan dengan atasan maupun rekan kerja diperusahaan					
4.	Saya selalu menghargai pekerjaan yang diberikan atasan kepada saya					
5.	Saya selalu disiplin pada peraturan yang telah ditetapkan 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 mass
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

6.	Saya selalu mengerjakan pekerjaan sesuai dengan prosedur yang telah ditetapkan perusahaan					
7.	Perusahaan menyediakan fasilitas yang memadai untuk mendukung kelancaran bekerja					
8.	Atasan mendorong karyawan untuk memiliki inisiatif dan kreativitas dalam bekerja					
9.	Saya selalu menciptakan ide-ide baru untuk meningkatkan kemajuan perusahaan					
10.	Saya selalu menciptakan komunikasi yang baik dengan pihak internal perusahaan					
11.	Saya selalu menciptakan komunikasi yang baik dengan pihak eksternal perusahaan					

**Pernyataan Untuk Variabel Produktivitas Kerja(Y)**

No	PERNYATAAN	JAWABAN				
		SS	S	N	TS	STS
1.	Saya memiliki kemampuan yang baik dalam menyelesaikan pekerjaan yang dibebankan kepada saya					
2.	Saya selalu memiliki etos kerja yang tinggi sesuai harapan perusahaan					
3.	Saya selalu mengembangkan diri saya untuk meningkatkan kemampuan saya					
4.	Saya selalu melakukan peningkatan-peningkatan hasil kerja terhadap pekerjaan					

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu mass
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan 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 saya lakukan hari ini dibandingkan hari kemarin					
5.	Kualitas pekerjaan yang diinginkan perusahaan sudah saya berikan sesuai dengan harapan perusahaan					
6.	Saya selalu berusaha meningkatkan mutu yang lebih baik dari hari kemarin					
7.	Saya menggunakan waktu selama bekerja secara efisien					
8.	Hasil yang dicapai hari ini lebih baik dari kemarin					

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 mass
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Tabulasi data kuesioner Kemampuan Kerja (X1)

X1							
P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	Total
5	4	4	4	4	4	4	29
4	5	4	5	5	5	4	32
5	4	5	4	5	4	5	32
3	4	4	5	3	5	5	29
4	4	4	4	4	4	4	28
3	3	3	3	3	3	3	21
3	2	2	5	4	4	2	22
4	4	3	2	2	5	2	22
2	2	2	3	3	3	2	17
3	2	2	2	3	3	3	18
3	4	3	4	3	5	3	25
3	3	3	3	4	3	3	22
2	3	3	2	3	2	3	18
3	2	3	3	3	3	3	20
3	3	3	3	3	2	3	20
3	3	3	3	3	4	3	22
1	1	1	1	1	1	1	7
3	3	3	2	3	3	3	20
3	3	3	4	3	3	3	22
3	3	3	3	4	4	4	24
4	4	5	5	4	4	4	30
5	5	4	4	4	5	5	32
3	3	3	4	3	3	3	22
3	3	3	3	4	4	4	24
3	3	3	3	4	4	4	24
4	4	3	4	3	5	3	26
3	3	3	3	4	3	3	22
3	3	3	3	3	3	3	21
3	3	2	3	3	3	3	20
3	3	3	3	4	4	4	24
3	3	3	2	3	3	3	20



© Hak cipta milik UIN Suska Riau

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

3	3	3	2	3	3	3	20
3	3	3	4	3	3	3	22
3	3	3	4	3	3	3	22
3	2	2	2	3	3	3	18
3	2	3	3	3	3	3	20
3	3	3	4	3	3	3	22
3	2	2	2	3	3	3	18
4	3	3	4	4	3	3	24
2	4	2	2	2	3	3	18
4	4	4	3	3	4	4	26
3	2	3	2	2	2	2	16
2	2	2	2	2	2	2	14
3	2	2	2	3	3	3	18
2	2	2	2	2	2	2	14
3	2	2	2	3	3	3	18
2	2	2	2	2	2	2	14
3	2	2	2	3	3	3	18
3	2	2	3	2	2	2	16
3	2	2	2	3	3	3	18
2	2	2	2	2	2	2	14

Tabulasi data kuesioner komitmen kerja (X2)

X2							
P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	Total
4	4	4	4	4	4	4	28
3	3	3	3	3	4	3	22
3	3	3	3	4	4	4	24
3	2	2	5	4	4	2	22
4	4	3	4	3	5	3	26
3	4	3	4	3	5	3	25
4	4	4	4	4	4	4	28
5	5	5	5	5	5	5	35
3	3	3	3	3	4	3	22
3	2	2	2	3	3	3	18
2	3	2	2	2	3	2	16

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim

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 mass
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan 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	2	2	2	2	2	14
2	2	2	2	2	2	2	14
2	2	2	3	3	2	2	16
3	3	3	3	4	4	4	24
3	3	3	3	3	4	3	22
1	1	1	1	1	1	1	7
3	3	3	3	4	4	4	24
4	4	3	3	4	4	4	26
3	2	3	3	3	3	3	20
2	2	3	3	3	3	3	19
3	2	2	2	3	3	3	18
3	3	3	3	3	3	3	21
3	2	3	3	3	3	3	20
3	3	3	3	4	4	4	24
3	3	3	3	3	4	3	22
4	3	4	4	3	3	3	24
4	4	3	3	4	4	4	26
3	2	2	2	3	3	3	18
5	5	5	5	5	5	5	35
2	3	3	3	2	2	2	17
3	2	2	2	3	3	3	18
4	3	3	4	4	3	3	24
3	2	3	3	3	3	3	20
3	2	3	3	3	3	3	20
2	3	3	3	3	2	3	19
3	2	3	3	3	3	3	20
2	2	2	2	1	2	2	13
2	2	2	2	2	2	2	21
3	2	3	3	3	3	3	20
3	2	3	3	3	3	3	20
3	2	2	2	3	3	3	18
3	3	3	3	3	3	3	21
3	2	3	3	3	3	3	20
2	2	2	3	3	2	2	16
2	2	2	2	2	2	2	14
3	2	2	2	3	3	3	18



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu mass
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan 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	2	3	3	3	3	2	19
2	3	3	3	2	2	2	17
3	2	2	2	3	3	3	18
3	2	3	3	3	3	2	19

**Tabulasi data kuesioner Budaya Kerja (X3)**

X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	X3.5	X3.6	X3.7	X3.8	X3.9	X3.10	X3.11	Total
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	55
3	5	3	3	3	4	3	3	4	3	3	37
4	5	4	5	5	4	5	4	5	4	5	50
4	5	4	4	5	4	5	4	5	4	4	48
3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	32
3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	31
3	5	3	3	3	4	3	3	4	3	3	37
3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	31
2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	22
2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	22
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	44
3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	28
4	5	4	4	5	4	5	4	5	4	4	48
3	3	3	4	3	3	3	4	3	4	3	36
3	4	3	4	3	4	3	4	3	5	3	39
3	3	3	4	3	4	3	4	3	4	3	37
1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	11
3	4	3	4	3	3	3	4	3	5	3	34
3	4	3	5	3	3	3	4	3	5	3	35
3	4	3	5	3	3	3	4	3	5	3	35
4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	46
4	4	3	5	3	4	3	4	3	5	4	38
3	4	3	5	3	3	3	4	3	5	3	35
3	4	3	4	3	3	3	4	3	5	3	34
2	4	3	4	3	3	3	4	3	5	3	33
3	4	3	5	3	3	3	4	3	5	3	35
3	4	3	4	3	3	3	4	3	5	3	34
3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	32

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 mass
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan 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	4	3	4	3	3	3	4	3	5	3	34
3	3	3	4	3	3	3	4	3	4	3	36
3	3	3	4	3	4	3	4	3	5	3	38
3	3	3	4	3	5	3	4	3	4	3	38
3	3	3	4	3	3	3	4	3	4	3	36
3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	32
3	2	3	3	3	2	3	2	3	2	3	29
3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	32
3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	32
3	2	3	3	3	2	3	2	3	2	3	29
3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	28
4	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4	40
3	2	3	3	3	2	3	2	3	2	3	29
3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	28
2	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	27
3	2	3	3	3	2	3	2	3	2	3	29
3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	28
3	2	3	3	3	3	2	3	3	2	3	30
2	2	1	2	2	2	1	2	2	2	1	19
2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	22
1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	11
2	2	1	2	1	2	1	2	2	2	1	18
1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	16

Tabulasi data kuesioner Produktivitas Kerja (Y)

Y									
P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	Total	
5	5	5	5	5	5	5	5	40	
5	4	5	4	5	4	5	4	36	
4	4	5	4	5	4	5	4	35	
5	4	5	4	5	4	5	4	36	
5	4	5	5	5	4	5	4	37	
3	4	3	4	3	4	4	4	29	
3	4	3	4	3	4	3	4	28	
4	4	5	4	5	4	5	3	34	

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim

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 mass
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan 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	2	2	2	2	2	2	16
2	2	2	2	2	2	2	2	16
5	4	5	4	5	4	5	4	36
3	4	3	4	3	4	3	4	28
3	3	3	5	2	3	3	3	25
3	3	3	3	3	3	3	3	24
3	3	2	3	2	3	2	4	22
2	4	2	3	2	3	2	4	22
1	1	1	1	1	1	1	1	8
5	5	5	5	5	5	5	5	40
5	5	5	5	5	5	5	5	40
4	4	4	4	4	4	4	4	32
3	5	3	4	3	4	4	4	30
5	4	5	4	5	4	5	4	36
5	5	5	5	5	5	5	5	40
4	4	5	4	5	4	5	4	35
5	5	5	5	5	5	5	5	40
4	4	4	4	4	4	4	4	32
4	4	5	4	5	4	5	3	34
4	4	5	4	5	4	5	3	34
5	5	5	5	5	5	5	5	40
5	4	5	5	5	4	5	4	37
5	4	5	5	5	4	5	4	37
5	4	5	4	5	4	5	4	36
5	4	5	4	5	4	5	4	36
5	4	5	4	5	4	5	4	36
1	1	1	1	1	1	1	1	8
5	4	5	4	5	4	5	4	36
4	4	5	4	5	4	5	4	35
2	3	2	3	2	3	2	4	21
3	4	3	4	3	4	3	4	28
2	3	2	3	2	3	2	4	21
3	2	3	5	2	3	3	1	22
3	3	2	3	2	3	2	2	20
1	2	3	5	2	3	3	3	22
3	2	3	5	2	3	3	1	22

3	3	3	5	2	3	3	2	24
1	2	1	2	2	2	2	2	14
2	2	2	2	2	2	3	2	17
2	3	2	3	2	3	2	3	20
2	3	2	3	2	3	2	2	19
2	2	2	2	2	2	2	2	16
2	2	2	2	2	2	2	2	16

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim

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 mass
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan 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

**Tabel Hasil Uji Validitas**

Variabel	Pernyataan	Corrected Item- Total Correlation	Tanda	Standar	Keterangan
Kemampuan Kerja (X1)	X1.1	0,798	>	0,3	Valid
	X1.2	0,810	>	0,3	Valid
	X1.3	0,840	>	0,3	Valid
	X1.4	0,705	>	0,3	Valid
	X1.5	0,751	>	0,3	Valid
	X1.6	0,779	>	0,3	Valid
	X1.7	0,808	>	0,3	Valid
Komitmen Kerja (X2)	X2.1	0,876	>	0,3	Valid
	X2.2	0,799	>	0,3	Valid
	X2.3	0,826	>	0,3	Valid
	X2.4	0,769	>	0,3	Valid
	X2.5	0,850	>	0,3	Valid
	X2.6	0,835	>	0,3	Valid
	X2.7	0,837	>	0,3	Valid
Budaya Kerja (X3)	X3.1	0,869	>	0,3	Valid
	X3.2	0,860	>	0,3	Valid
	X3.3	0,874	>	0,3	Valid
	X3.4	0,840	>	0,3	Valid
	X3.5	0,876	>	0,3	Valid

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

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

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

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 mass
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Hak cipta milik UIN Suska Riau	X3.6	0,810	>	0,3	Valid
	X3.7	0,871	>	0,3	Valid
	X3.8	0,867	>	0,3	Valid
	X3.9	0,860	>	0,3	Valid
	X3.10	0,747	>	0,3	Valid
	X3.11	0,889	>	0,3	Valid
Produktivitas Kerja (Y)	Y.1	0,929	>	0,3	Valid
	Y.2	0,891	>	0,3	Valid
	Y.3	0,946	>	0,3	Valid
	Y.4	0,744	>	0,3	Valid
	Y.5	0,931	>	0,3	Valid
	Y.6	0,943	>	0,3	Valid
	Y.7	0,943	>	0,3	Valid
	Y.8	0,778	>	0,3	Valid

Sumber : Pengolahan data spss 25 dan hasil penelitian 2023



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

Variabel	<i>Cronback Alpha</i>	Tanda	Kriteria	Keterangan
Kemampuan Kerja (X1)	0,931	>	0,6	Reliabel
Komitmen Kerja (X2)	0,948	>	0,6	Reliabel
Budaya Kerja (X3)	0,967	>	0,6	Reliabel
Produktivitas Kerja (Y)	0,970	>	0,6	Reliabel

Sumber : Pengolahan data spss 25 dan hasil penelitian 2023

**Tabel Hasil Uji Normalitas menggunakan Kolmogorov-Smirnov One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardized Residual
N		51
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	,0000000
	Std. Deviation	6,19885745
Most Extreme Differences	Absolute	,083
	Positive	,083
	Negative	-,067
Test Statistic		,083
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 <sup>c,d</sup>

Sumber : Pengolahan data spss 25 dan hasil penelitian 2023



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

Model	Coefficients <sup>a</sup>					Collinearity Statistics		
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.	Tolerance	VIF
	B	Std. Error	Beta					
1	(Constant)	3,680	4,609		-,798	,429		
	Kemampuan	,634	,263	,354	2,408	,020	,459	2,179
	Komitmen	,421	,203	,231	2,079	,043	,806	1,241
	Budaya	,304	,141	,300	2,146	,037	,508	1,969

Sumber : Pengolahan data spss 25 dan hasil penelitian 2023

**Tabel Hasil Uji Heteroskedastisitas**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4,844	2,684		1,805	,077
	Kemampuan	,190	,153	,257	1,239	,221
	Komitmen	,043	,118	,057	,363	,718
	Budaya	,153	,082	,366	1,855	,070

a. Dependent Variable: Abs\_RES1

Sumber : pengolahan data spss 25 dan hasil penelitian 2023

**Tabel Hasil Uji Analisis Regresi Linear Berganda**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	,048	3,482		,014	,989
	Kemampuan	,325	,118	,418	2,756	,008



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 mass
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan 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	Komitmen	,277	,118	,353	2,339	,024
	Budaya	,322	,140	,226	2,293	,026
a. Dependent Variable: Produktivitas						

Sumber : pengolahan data spss 25 dan hasil penelitian 2023

**Tabel Hasil Uji Parsial (uji T)**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-3,680	4,609		-,798	,429
	Kemampuan	,634	,263	,354	2,408	,020
	Komitmen	,421	,203	,231	2,079	,043
	Budaya	,304	,141	,300	2,146	,037
a. Dependent Variable: Produktivitas						

Sumber : pengolahan data spss 25 dan hasil penelitian 2023

**Tabel Hasil Uji Simultan (uji F)**

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2202,865	3	734,288	17,963	,000 <sup>b</sup>
	Residual	1921,292	48	40,879		
	Total	4124,157	51			

a. Dependent Variable: Produktivitas

b. Predictors: (Constant), Budaya, Komitmen, Kemampuan

Sumber : Pengolahan data spss 25 dan Hasil penelitian 2023

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu mass
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan 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 Hasil Uji Koefisien Korelasi (R)**

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,731 <sup>a</sup>	,534	,504	6,394
a. Predictors: (Constant), Budaya, Komitmen, Kemampuan				

Sumber : Pengolahan data spss 25 dan Hasil penelitian 2023

**Tabel Hasil Uji Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)**

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,731 <sup>a</sup>	,534	,504	6,394
a. Predictors: (Constant), Budaya, Komitmen, Kemampuan				

Sumber : Pengolahan data spss 25 dan Hasil penelitian 2023



#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

**M. REZKI** merupakan anak keenam dari sembilan bersaudara. Anak kandung dari Ayahanda JASMAN dan Ibunda YURNALIS. Lahir di Duri pada tanggal 17 Agustus 1999. Pendidikan formal yang ditempuh penulis adalah SDN 84 Mandau dan lulus pada tahun 2012. Selanjutnya penulis melanjutkan jenjang Pendidikan di SMPN 04 Mandau dan lulus pada tahun 2015. Kemudian penulis melanjutkan pendidikan di SMKN 01 Mandau dan lulus pada tahun 2018. Kemudian pada tahun 2018 penulis mencoba tes polisi namun gagal di tes akademik dan penulis mencoba sekali lagi pada tahun 2019 namun gagal dites akademik. Pada tahun 2019, penulis melanjutkan Studi di Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau pada Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial dan mengambil jurusan Manajemen S1 Dengan Konsentrasi Manajemen Sumber Daya Manusia. Penulis melaksanakan ujian Munaqasyah pada hari Senin 16 Oktober 2023 dengan judul Skripsi “ **PENGARUH KEMAMPUAN KERJA, KOMITMEN KERJA DAN BUDAYA KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN BAGIAN PRODUKSI PT. TASMA PUJA KABUPATEN KAMPAR** ” dan dinyatakan “**LULUS**” sebagai Sarjana Ekonomi (SE).