



**PENGARUH KEDISIPLINAN DAN KESELAMATAN KERJA
TERHADAP PRODUKTIVITAS KARYAWAN PT. STAR
(SUMBER TANI AGUNG RESOURCES) LANGGAPAYUNG
KECAMATAN SUNGAI KANAN**

SKRIPSI

*Diajukan untuk Melengkapi Tugas dan Syarat-Syarat
Mencapai Gelar Sarjana Ekonomi (S.E) dalam
Bidang Ekonomi Syariah Konsentrasi
Manajemen Bisnis*

Oleh:

**YUSMIDAR DALIMUNTHE
NIM. 1740200236**

PROGRAM STUDI EKONOMI SYARIAH

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI
PADANGSIDIMPUAN
2021**



**PENGARUH KEDISIPLINAN DAN KESELAMATAN KERJA
TERHADAP PRODUKTIVITAS KARYAWAN PT. STAR
(SUMBER TANI AGUNG RESOURCES) LANGGAPAYUNG
KECAMATAN SUNGAI KANAN**

SKRIPSI

*Diajukan untuk Melengkapi Tugas dan Syarat-Syarat
Mencapai Gelar Sarjana Ekonomi (S.E) dalam
Bidang Ekonomi Syariah Konsentrasi
Manajemen Bisnis*

Oleh:

**YUSMIDAR DALIMUNTHE
NIM. 1740200236**

PROGRAM STUDI EKONOMI SYARIAH

Pembimbing I

**Muhammad Isa, ST., MM
NIP. 198006052011011003**

Pembimbing II

**Arti Damisa, M.E.I.
NIDN: 2020128902**

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI
PADANGSIDIMPUAN
2021**



**KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PADANGSIDIMPUAN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM**

Jl. T. Rizal Nurdin Km. 4,5Sihitang, Padangsidimpuan 22733
Telp. (0634) 22080 Fax. (0634) 24022

Hal : Lampiran Skripsi
a.n. **YUSMIDAR DALIMUNTHE**
Lampiran : 6 (Enam) Eksemplar

Padangsidimpuan, Oktober 2021
Kepada Yth:
Dekan Fakultas Ekonomi dan
Bisnis Islam IAIN Padangsidimpuan
Di-
Padangsidimpuan

Assalamu'alaikumWr. Wb

Setelah membaca, menelaah dan memberikan saran-saran perbaikan seperlunya terhadap skripsi a.n. **YUSMIDAR DALIMUNTHE** yang berjudul **“Pengaruh Kedisiplinan Dan Keselamatan Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan PT. Star Sumber Tani Agung Resources) Langga Payung Kecamatan Sungai Kanan”**.

Maka kami berpendapat bahwa skripsi ini telah dapat diterima untuk melengkapi tugas dan syarat-syarat mencapai gelar Sarjana Ekonomi (SE) dalam bidang Ekonomi Syariah pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Padangsidimpuan.

Untuk itu, dalam waktu yang tidak berapa lama kami harapkan saudara tersebut dapat dipanggil untuk mempertanggungjawabkan skripsinya dalam sidang munaqosyah.

Demikian kami sampaikan, atas perhatian dan kerjasama dari Bapak/Ibu kami ucapkan terimakasih.

Wassalamu'alaikumWr.Wb.

PEMBIMBING I

Muhammad Isa, ST., M.M
NIP. 19800605 201101 1 003

PEMBIMBING II

Artij Damisa, M.E.I.
NIDN. 2020128902

SURAT PERNYATAAN MENYUSUN SKRIPSI SENDIRI

Dengan menyebut nama Allah Yang Maha Pengasih lagi Maha Penyayang, bahwa saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : **YUSMIDAR DALIMUNTHE**

NIM : 17 402 00236

Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam

Program Studi: Ekonomi Syariah

Judul Skripsi : **“Pengaruh Kedisiplinan Dan Keselamatan Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan PT. Star Sumber Tani Agung Resources) Langga Payung Kecamatan Sungai Kanan”.**

Dengan ini menyatakan bahwa saya telah menyusun skripsi ini sendiri tanpa meminta bantuan yang tidak sah dari pihak lain, kecuali arahan tim pembimbing dan tidak melakukan plagiasi sesuai dengan Kode Etik Mahasiswa IAIN Padangsidimpuan pasal 14 ayat 11 tahun 2014.

Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan apabila dikemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidakbenaran pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi sebagaimana tercantum dalam Pasal 19 Ayat 4 Tahun 2014 tentang Kode Etik Mahasiswa IAIN Padangsidimpuan yaitu pencabutan gelar akademik dengan tidak hormat dan sanksi lainnya sesuai dengan norma dan ketentuan hukum yang berlaku.

Padangsidimpuan, Oktober 2021

Saya yang Menyatakan,



YUSMIDAR DALIMUNTHE
NIM. 17 402 00236

HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI TUGAS AKHIR UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIK

Sebagai civitas akademika Institut Agama Islam Negeri Padangsidempuan.
Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : **YUSMIDAR DALIMUNTHE**

NIM : 17 402 00236

Program Studi : Ekonomi Syariah

Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam

JenisKarya : Skripsi

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Institut Agama Islam Negeri Padangsidempuan. Hak Bebas Royalti Non eksklusif (*Non-Exclusive Royalty-Free Right*) atas karya ilmiah saya yang berjudul: **“Pengaruh Kedisiplinan Dan Keselamatan Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan PT. Star Sumber Tani Agung Resources) Langga Payung Kecamatan Sungai Kanan”**.

Dengan Hak Bebas Royalti Non eksklusif ini Institut Agama Islam Negeri Padangsidempuan berhak menyimpan, mengalih media/formatkan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (*database*), merawat, dan mempublikasikan tugas akhir Saya selama tetap mencantumkan nama Saya sebagai peneliti dan sebagai pemilik Hak Cipta.

DemikianpernyataaniniSayabuatdengansebenarnya.

Dibuat di: Padangsidempuan
Pada tanggal: 5 Oktober 2021

g menyatakan,



SMIDAR DALIMUNTHE

NIM. 17 402 00236



**KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PADANGSIDIMPUAN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM**

Jalan T. Rizal Nurdin Km. 4,5 Sihitang Padangsidempuan, 22733
Telepon (0634) 22080 Faximile (0634) 24022

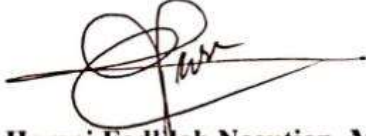
**DEWAN PENGUJI
SIDANG MUNAQASYAH SKRIPSI**


NAMA : Yusmidar Dalimunthe
NIM : 17 402 00236
FAKULTAS/PROGRAM STUDI : Ekonomi dan Bisnis Islam/Ekonomi Syariah
JUDUL SKRIPSI : Pengaruh Kedisiplinan dan Keselamatan Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan PT.STAR (Sumber Tani Agung Resources) Langgapayung Kecamatan Sungai Kanan

Ketua


Dr. Abdul Nasser Hasibuan, S.E., M.Si
NIP. 19790525 200604 1 004

Sekretaris



Hamni Fadillah Nasution, M.Pd
NIP. 198303172018012001


Dr. Abdul Nasser Hasibuan, S.E., M.Si
NIP. 19790525 200604 1 004

Anggota


Hamni Fadillah Nasution, M.Pd
NIP. 198303172018012001


H. Aswadi Lubis, SE., M.Si
NIP. 196301071999031002


Windari, S.E., M.A
NIP.198305102015032003

Pelaksanaan Sidang Munaqasyah

Di : Padangsidempuan
Hari/Tanggal : Senin/ 13 Desember 2021
Pukul : 14.00 WIB s/d 16.00 WIB
Hasil/Nilai : Lulus/ 63,75 (C)
Indeks Prestasi Kumulatif : 3, 34
Predikat : Sangat Memuaskan



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PADANGSIDIMPUAN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
Jl. H.Tengku Rizal Nurdin Km.4,5 Sihitang 22733
Telepon (0634) 22080 Faximile (0634) 24022

PENGESAHAN

**JUDUL SKRIPSI : PENGARUH KEDISIPLINAN DAN KESELAMATAN
KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS
KARYAWAN PT. STAR (SUMBER TANI AGUNG
RESOURCES) LANGGAPAYUNG KECAMATAN
SUNGAI KANAN.**

NAMA : YUSMIDAR DALIMUNTHE
NIM : 17 402 00236

Telah Dapat Diterima untuk Memenuhi Salah Satu Tugas
dan Syarat-Syarat dalam Memperoleh Gelar
Sarjana Ekonomi (S.E)
dalam Bidang Ekonomi Syariah

Padangsidimpuan, Desember 2021
Dekan,



Dr. Darwis Harahap, S.H.I., M.Si
NIP. 19780818 200901 1 015

ABSTRAK

Nama : YUSMIDAR DALIMUNTHE
NIM : 17 402 00236
Judul Skripsi : Pengaruh Kedisiplinan Dan Keselamatan Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan PT. Star Sumber Tani Agung Resources) Langga Payung Kecamatan Sungai Kanan

Dalam perusahaan sangat diperlukan adanya produktivitas kerja untuk mencapai tujuan yang telah di tetapkan. Salah satu cara yang dilakukan untuk meningkatkan produktivitas karyawan adalah dengan meningkatkan kedisiplinan kerja serta memberikan fasilitas atau peralatan kerja dengan sebaik mungkin untuk melindungi karyawan dalam menjalankan pekerjaannya. Permasalahan dalam penelitian ini adalah terjadi penurunan produktivitas karyawan. Adapun rumusan masalah dari penelitian ini adalah Apakah ada terdapat pengaruh antara kedisiplinan dan keselamatan kerja terhadap produktivitas karyawan PT. STAR (Sumber Tani Agung Resources) Langgapayung. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui apakah ada pengaruh antara kedisiplinan dan keselamatan kerja terhadap produktivitas karyawan di PT. STAR (Sumber Tani Agung Resources). Langgapayung Labuhan Batu Selatan.

Teori dalam penelitian ini berkaitan dengan teori Manajemen berkaitan dengan Teori Produktivitas dalam prespektif islam. Teori kedisiplinan. Teori Keselamatan kerja membahas mengenai Jenis-manajemen kesehatan dan keselamatan kerja dan strategi keselamatan kerja.

Jenis penelitian yang digunakan penelitian kuantitatif dan bersumber data Primer dan sekunder. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah Angket dengan jumlah sampel 81 Orang/Responden. Teknik Pengolahan data menggunakan uji validitas, uji reabilitas, uji statistik deskriptif, uji normalitas, uji multikolinearitas, uji heterokedastisitas, uji koefisien determinasi (R^2), uji analisis regresi linear berganda, uji t (Parsial), Uji F(Simultan).

Hasil penelitian secara parsial (uji t) Kedisiplinan tidak berpengaruh terhadap Produktivitas dan Keselamatan kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas karyawan. Sedangkan secara simultan (uji F), Kedisiplinan dan Keselamatan kerja berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas karyawan, dimana R^2 variabel sebesar 85,0% dipengaruhi oleh variabel ini dan 15,0% dipengaruhi oleh variabel lain yang peneliti tidak cantumkan di dalam penelitian ini.

Kata Kunci : Kedisiplinan, Keselamatan Kerja, Produktivitas.

KATA PENGANTAR



Alhamdulillah, segala puji syukur ke hadirat Allah SWT, yang telah melimpahkan rahmat serta hidayah-Nya, sehingga peneliti dapat menyelesaikan penulisan skripsi ini. Untaian *Shalawat* serta Salam senantiasa tercurahkan kepada insan mulia Nabi Besar Muhammad SAW, figur seorang pemimpin yang patut dicontoh dan diteladani, *madinatul 'ilmi*, pencerah dunia dari kegelapan beserta keluarga dan para sahabatnya. Skripsi ini berjudul: **“Pengaruh Kedisiplinan Dan Keselamatan Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan PT. STAR (Sumber Tani Agung Resources) Langgapayung Kecamatan Sungai Kanan.”**, ditulis untuk melengkapi tugas dan memenuhi syarat-syarat untuk mencapai gelar Sarjana Ekonomi (S.E) Pada Bidang Ekonomi Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam di Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Padangsidimpuan.

Skripsi ini disusun dengan bekal ilmu pengetahuan yang sangat terbatas dan amat jauh dari kesempurnaan, sehingga tanpa bantuan, bimbingan dan petunjuk dari berbagai pihak, maka sulit bagi peneliti untuk menyelesaikannya. Oleh karena itu, dengan segala kerendahan hati dan penuh rasa syukur, peneliti mengucapkan banyak terima kasih utamanya kepada:

1. Bapak Prof. Dr. H. Ibrahim Siregar, MCL selaku Rektor IAIN Padangsidimpuan, serta Bapak Dr. H. Muhammad Darwis Dasopang, M.Ag selaku Wakil Rektor Bidang Akademik dan pengembangan Lembaga, Bapak Dr. Anhar, M.A selaku Wakil Rektor Bidang Administrasi Umum,

Perencanaan dan Keuangan dan Bapak Dr. H. Sumper Mulia Harahap, M.Ag selaku Wakil Rektor Bidang Kemahasiswaan dan Kerjasama.

2. Bapak Dr. Darwis Harahap, S.HI, M.Si selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Padangsidempuan, Bapak Dr. Abdul Nasser Hasibuan, M.Si selaku Wakil Dekan Bidang Akademik dan Pengembangan Lembaga, Drs. Kamaluddin, M.Ag selaku Wakil Dekan Bidang Administrasi Umum, Perencanaan dan Keuangandan, Bapak Dr. H. Arbanur Rasyid, M.A. selaku Wakil Dekan Bidang Kemahasiswaan dan Kerjasama.
3. Ibu Delima Sari Lubis, M.A, selaku Ketua ProdiEkonomi Syariah dan selaku Sekretaris ProdiEkonomi Syariah Ibu Nurul Izzah, M.Si serta seluruh civitas akademika IAIN Padangsidempuan yang telah banyak memberikan ilmu pengetahuan dan bimbingan dalam proses perkuliahan di IAIN Padangsidempuan.
4. Bapak Muhammad Isa, ST., M.M selaku Pembimbing I dan ibuk Arti Damisa, M.E.I selaku Pembimbing II yang telah menyediakan waktunya untuk memberikan pengarahan, bimbingan dan ilmu yang sangat berharga bagi peneliti dalam menyelesaikan skripsi ini.
5. Bapak Yusri Fahmi, SS., S.Ag., M.Hum selaku Kepala Perpustakaan serta pegawai perpustakaan IAIN Padangsidempuan yang telah memberikan kesempatan dan fasilitas bagi peneliti untuk memperoleh buku-buku dalam menyelesaikan skripsi ini.

6. Bapak serta Ibu dosen IAIN Padangsidempuan yang dengan ikhlas telah memberikan ilmu pengetahuan dan dorongan yang sangat bermanfaat bagi peneliti dalam proses perkuliahan di IAIN Padangsidempuan.
7. Bapak Egi Subyono selaku sekretaris di 212 Mart yang telah membantu dalam menyelesaikan skripsi ini.
8. Teristimewa saya Ucapkan terima kepada keluarga tercinta (Ayahanda Abdullah Dalimunthe dan Ibunda Juraida Tambak) yang telah mendidik dan selalu berdoa tiada hentinya, yang paling berjasa dalam hidup peneliti yang telah banyak berkorban serta memberi dukungan moral dan material, serta berjuang tanpa mengenal lelah dan putus asa demi kesuksesan dan masa depan cerah putra-putrinya, semoga Allah SWT senantiasa melimpahkan rahmat dan kasih sayangNya kepada kedua orang tua tercinta dan diberi balasan atas perjuangan mereka dengan surga firdaus-Nya, serta kepada adik tercinta (Yulia Dalimunthe, Rezeki Ariska Dalimunthe dan Nabil Dalilimunthe) yang senantiasa memberi bantuan doa dan dukungan dalam menyelesaikan skripsi ini.
9. Untuk sahabat peneliti Attahirotul Jannah Jambak, Nirma Sari Siregar, Siti Adilah, Desi Sartika Siregar, Ummi Aflah Harahap, Erpina Sari, Fauziah Pulungan, Nia Audina Hasibuan, Zulpikar Mahdi, Yazid Matondang, Indrasah Matondang, Asril Dalimunthe, Samsia Harahap, Adek Gustia Harahap, Bitu Nurhidayati, Hafsa Harahap, Arba Siregar, Diana, Hotna, Henti, Sakina, Rosmayani Harahap, Desi, Purnama, Mailan, Atika, dan

seluruh sahabat yang selalu memberi semangat dan telah banyak membantu peneliti dalam menyelesaikan skripsi ini.

10. Terima kasih kepada teman-teman seperjuangan prodi Ekonomi Syariah Manajemen Bisnis 3 angkatan 2017 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Padangsidempuan atas dukungan, saran, dan semangat yang kalian sampaikan kepada peneliti.
11. Semua pihak yang tidak dapat disebutkan satu persatu yang telah banyak membantu peneliti dalam menyelesaikan studi dan melakukan penelitian sejak awal hingga selesainya skripsi ini.

Ungkapan terima kasih peneliti hanya mampu berdoa semoga segala bantuan yang telah diberikan kepada peneliti, semoga segala amalan yang baik tersebut memperoleh balasan rahmat dan karunia dari Allah SWT. Peneliti menyadari sepenuhnya akan keterbatasan kemampuan dan pengalaman yang ada pada peneliti sehingga tidak menutup kemungkinan bila skripsi ini masih banyak kekurangan. Akhir kata, peneliti berharap semoga penulisan skripsi ini bermanfaat bagi kita semua.

Padangsidempuan, Agustus 2021
Peneliti,

YUSMIDAR DALIMUNTHE
NIM. 17 402 00236

PEDOMAN TRANSLITERASI ARAB-LATIN

1. Konsonan

Fonem konsonan bahasa Arab yang dalam sistem tulisan Arab dilambangkan dengan huruf dalam transliterasi ini sebagian dilambangkan dengan huruf, sebagian dilambangkan dengan tanda dan sebagian lain dilambangkan dengan huruf dan tanda sekaligus. Berikut ini daftar huruf Arab dan transliterasinya dengan huruf Latin.

Huruf Arab	Nama Huruf Latin	Huruf Latin	Nama
ا	Alif	Tidak dilambangkan	Tidak dilambangkan
ب	Ba	B	Be
ت	Ta	T	Te
ث	ša	š	es (dengan titik di atas)
ج	Jim	J	Je
ح	ħa	ħ	ha(dengan titik di bawah)
خ	Kha	Kh	kadan ha
د	Dal	D	De
ذ	žal	ž	zet (dengan titik di atas)
ر	Ra	R	Er
ز	Zai	Z	Zet
س	Sin	S	Es
ش	Syin	Sy	Es
ص	šad	š	esdan ye
ض	ḍad	ḍ	de (dengan titik di bawah)
ط	ṭa	ṭ	te (dengan titik di bawah)
ظ	za	z	zet (dengan titik di bawah)
ع	‘ain	‘	Koma terbalik di atas
غ	Gain	G	Ge
ف	Fa	F	Ef
ق	Qaf	Q	Ki
ك	Kaf	K	Ka
ل	Lam	L	El
م	Mim	M	Em
ن	nun	N	En
و	wau	W	We
ه	ha	H	Ha
ء	hamzah	..’..	Apostrof
ي	ya	Y	Ye

2. Vokal

Vokal bahasa Arab seperti vokal bahasa Indonesia, terdiri dari vokal tunggal atau monoftong dan vokal rangkap atau diftong.

- a. Vokal Tunggal adalah vokal tunggal bahasa Arab yang lambangnya berupa tanda atau harakat transliterasinya sebagai berikut:

Tanda	Nama	Huruf Latin	Nama
	fathah	A	a
	Kasrah	I	i
	dommah	U	U

- b. Vokal Rangkap adalah vokal rangkap bahasa Arab yang lambangnya berupa gabungan antara harakat dan huruf, transliterasinya berupa gabungan huruf sebagai berikut:

Tanda dan Huruf	Nama	Gabungan	Nama
	fathah dan ya	Ai	a dan i
	fathah dan wau	Au	a dan u

- c. Maddah adalah vokal panjang yang lambangnya berupa harakat dan huruf, transliterasinya berupa huruf dan tanda sebagai berikut:

Harkat dan Huruf	Nama	Huruf dan Tanda	Nama
	fathah dan alif atau ya	ā	a dan garis atas
	Kasrah dan ya	ī	i dan garis di bawah
	dommah dan wau	ū	u dan garis di atas

3. Ta Marbutah

Transliterasi untuk Ta Marbutah ada dua.

- a. Ta Marbutah hidup yaitu Ta Marbutah yang hidup atau mendapat harakat fathah, kasrah dan dommah, transliterasinya adalah /t/.
- b. Ta Marbutah mati yaitu Ta Marbutah yang mati atau mendapat harakat sukun, transliterasinya adalah /h/.

Kalau pada suatu kata yang akhir katanya Ta Marbutah diikuti oleh kata yang menggunakan kata sandang al, serta bacaan kedua kata itu terpisah maka Ta Marbutah itu ditransliterasikan dengan ha (h).

4. Syaddah (Tasydid)

Syaddah atau tasydid yang dalam sistem tulisan Arab dilambangkan dengan sebuah tanda, tanda syaddah atau tanda tasydid. Dalam transliterasi ini tanda syaddah tersebut dilambangkan dengan huruf, yaitu huruf yang sama dengan huruf yang diberi tanda syaddah itu.

5. Kata Sandang

Kata sandang dalam sistem tulisan Arab dilambangkan dengan huruf, yaitu:

اَلْ . Namun dalam tulisan transliterasinya kata sandang itu dibedakan antara kata sandang yang diikuti oleh huruf syamsiah dengan kata sandang yang diikuti oleh huruf qamariah.

- a. Kata sandang yang diikuti huruf syamsiah adalah kata sandang yang diikuti oleh huruf syamsiah ditransliterasikan sesuai dengan bunyinya, yaitu huruf /l/ diganti dengan huruf yang sama dengan huruf yang langsung diikuti kata sandang itu.

- b. Kata sandang yang diikuti huruf qamariah adalah kata sandang yang diikuti oleh huruf qamariah ditransliterasikan sesuai dengan aturan yang digariskan didepan dan sesuai dengan bunyinya.

6. Hamzah

Dinyatakan di depan Daftar Transliterasi Arab-Latin bahwa hamzah ditransliterasikan dengan apostrof. Namun, itu hanya terletak di tengah dan di akhir kata. Bila hamzah itu diletakkan diawal kata, ia tidak dilambangkan, karena dalam tulisan Arab berupa alif.

7. Penulisan Kata

Pada dasarnya setiap kata, baik *fi'il*, *isim*, maupun huruf ditulis terpisah. Bagi kata-kata tertentu yang penulisannya dengan huruf Arab yang sudah lazim dirangkaikan dengan kata lain karena ada huruf atau harakat yang dihilangkan maka dalam transliterasi ini penulisan kata tersebut bisa dilakukan dengan dua Cara bisa dipisah perkata dan bisa pula dirangkaikan.

8. Huruf Kapital

Meskipun dalam sistem kata sandang yang diikuti huruf tulisan Arab huruf kapital tidak dikenal, dalam transliterasi ini huruf tersebut digunakan juga. Penggunaan huruf kapital seperti apa yang berlaku dalam EYD, diantaranya huruf kapital digunakan untuk menuliskan huruf awal, nama diri dan permulaan kalimat. Bila nama diri itu dilalui oleh kata sandang, maka yang ditulis dengan huruf kapital tetap huruf awal nama diri tersebut, bukan huruf awal kata sandangnya.

Penggunaan huruf awal kapital untuk Allah hanya berlaku dalam tulisan Arabnya memang lengkap demikian dan kalau penulisan itu disatukan dengan kata lain sehingga ada huruf atau harakat yang dihilangkan, huruf kapital tidak dipergunakan.

9. Tajwid

Bagi mereka yang menginginkan kefasihan dalam bacaan, pedoman transliterasi ini merupakan bagian tak terpisahkan dengan ilmu tajwid. Karena itu keresmian pedoman transliterasi ini perlu disertai dengan pedoman tajwid.

Sumber: Tim Puslitbang Lektur Keagamaan. *Pedoman Transliterasi Arab-Latin*. Cetakan Kelima. 2003. Jakarta: Proyek Pengkajian dan Pengembangan Lektur Pendidikan Agama.

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	
HALAMAN PENGESAHAN PEMBIMBING	
SURAT PERNYATAAN PEMBIMBING	
SURAT PERNYATAAN MENYUSUN SKRIPSI SENDIRI	
SURAT KETERANGAN PERSETUJUAN PUBLIKASI	
BERITA ACARA UJIAN MUNAQSAH	
HALAMAN PENGESAHAN DEKAN	
ABSTRAK	i
KATA PENGANTAR.....	ii
PEDOMAN TRANSLITERASI ARAB-LATIN	vi
DAFTAR ISI.....	xi
DAFTAR TABEL.....	xiii
DAFTAR GAMBAR.....	xiv
DAFTAR LAMPIRAN	xv
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Identifikasi Masalah	8
C. Batasan Masalah.....	9
D. Rumusan Masalah	9
E. Defenisi Operasional Variabel	10
F. Tujuan Penelitian	11
G. Kegunaan Penelitian.....	12
H. Sistematika Pembahasan	13
BAB II LANDASAN TEORI	14
A. Kerangka Teori.....	14
1. Produktivitas Karyawan	14
a. Pengertian Produktivitas	14
b. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Produktivitas Karyawan.....	15
c. Indikator Produktivitas.....	17
d. Upaya Peningkatan Produktivitas	18
e. Produktivitas dalam Perspektif Islam.....	19
2. Kedisiplinan	20
a. Pengertian Kedisiplinan.....	20
b. Indikator-indikator Kedisiplinan	21
c. Macam-macam Kedisiplinan	23
d. Faktor-faktor Kedisiplinan	23
e. Kedisiplinan dalam Perspektif Islam.....	24
3. Keselamatan Kerja	26
a. Pengertian Keselamatan Kerja	26
b. Tujuan Manajemen dan Kesehatan dan Keselamatan Kerja.....	28
c. Strategi Keselamatan Kerja.....	28

d.	Program Kesehatan dan Keselamatan Kerja	29
e.	Alasan Penting Kesehatan dan Keselamatan Kerja	30
f.	Pendekatan Kesehatan dan Keselamatan Kerja	31
g.	Tanggung jawab terhadap Kesehatan dan Keselamatan Kerja	32
h.	Keselamatan Kerja dalam Perspektif Islam	33
B.	Penelitian Terdahulu	34
C.	Kerangka Pikir	38
D.	Hipotesis	40
BAB III	METODOLOGI PENELITIAN	41
A.	Lokasi dan Waktu Penelitian	41
B.	Jenis Penelitian	41
C.	Populasi dan Sampel	42
1.	Populasi	42
2.	Sampel	42
D.	Instrumen Pengumpulan Data	43
1.	Angket	43
2.	Wawancara	44
E.	Uji validasi dan Reliabilitas Instrumen	45
1.	Uji Validitas	45
2.	Uji Reliabilitas	45
F.	Teknik Analisis Data	45
1.	Uji Normalitas	45
2.	Uji Asumsi Klasik	46
a.	Uji Multikolinieritas	46
b.	Uji Heteroskedastisitas	46
3.	Analisis Regresi Berganda	47
4.	Uji Parsial (Uji T)	47
5.	Uji Signifikansi Simultan (F)	48
BAB IV	PEMBAHASAN DAN HASIL PENELITIAN	49
A.	Gambaran Umum Perusahaan	49
1.	Sejarah Singkat PT. STAR (Sumber Tani Agung Resources)	49
2.	Visi dan Misi PT. STAR (Sumber Tani Agung Resources)	50
3.	Tugas dan Tanggung Jawab	50
4.	Struktur Organisasi	53
5.	Karakteristik Responden Penelitian	54
a.	Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	54
b.	Karakteristik Responden Berdasarkan Usia	55
B.	Hasil Analisis Data	55
1.	Uji Validitas	55
2.	Uji reliabilitas	57
3.	Uji Deskriptif	58
4.	Uji Asumsi klasik	59

a. Normalitas	59
b. Multikolinearitas	59
c. Heterokedastisitas.....	60
5. Uji koefisien Determinan (R ²) Hipotesis	61
6. Uji Analisis Regresi Berganda	62
7. Uji Hipotesis	63
a. Uji Parsial (Uji t)	63
b. Uji Simultan (Uji F)	64
C. Pembahasan Hasil Penelitian	65
D. Keterbatasan Peneliti	68
BAB V PENUTUP.....	69
A. Kesimpulan	69
B. Saran.....	71

DAFTAR TABEL

Halaman

Tabel I.1	Tabel perkembangan produktivitas PT. Sumber Tani Agung	7
Tabel I.2	Defenisi Operasional Variabel.....	10
Tabel II.1	Penelitian Terdahulu	34
Tabel III.2	Skor Penilaian (Skala <i>Likert</i>).....	44
Tabel IV.1	Karakteristik Responden berdasarkan Jenis Kelamin.....	42
Tabel IV.2	Karakteristik Responden berdasarkan Usia	44
Tabel IV.3	Uji Validitas X_1 Kedisiplinan	43
Tabel IV.4	Uji Validitas X_2 Keselamatan kerja	44
Tabel IV.5	Uji Validitas Y Produktivitas karyawan	44
Tabel IV.6	Uji Reabilitas X_1 Kedisiplinan.....	45
Tabel IV.7	Uji Reabilitas X_2 Keselamatan kerja	45
Tabel IV.8	Uji Reabilitas Y Produktivitas karyawan.....	46
Tabel IV.9	Uji Deskriptif Statistik	46
Tabel IV.10	Uji Normalitas.....	47
Tabel IV.11	Uji Multikolinearitas	48
Tabel IV.12	Uji Heteroskedastisitas	48
Tabel IV.13	Uji t (Uji Parsial).....	49
Tabel IV.14	Uji F (Uji Simultan).....	50
Tabel IV.15	Analisis Regresi Berganda.....	51
Tabel IV.16	Uji Kofisien Diterminasi (R^2).....	52

DAFTAR GAMBAR

Halaman

Gambar 2.1 Kerangka Pikir	39
Gambar 4.3 Struktur Organisasi PT. STAR.....	42

DAFTAR LAMPIRAN

- Lampiran 1 : Angket Penelitian**
- Lampiran 2 : Tabulasi Angket:**
Tabulasi Angket Kedisiplinan (X1),....Tabulasi Angket Keselamatan kerja (X2), Tabulasi Angket Produktivitas Karyawan (Y).
- Lampiran 3 : Statistik frekuensi karakteristik Responden:**
Output Karakteristik Responden
- Lampiran 4 : Uji Validitas:**
Output Uji Validitas Kedisiplinan (X1), *Output* Uji Validitas Keselamatan kerja (X2), *Output* Uji Validitas Produktivitas Karyawan (Y).
- Lampiran 5 : Uji Reabilitas:**
Output Uji Reabilitas Kedisiplinan (X1), *Output* Uji Reabilitas Keselamatan kerja (X2), *Output* Uji Reabilitas Produktivitas Karyawan (Y).
- Lampiran 6 : Uji Analisis Deskriptif:**
Output Uji Analisis Deskriptif
- Lampiran 7 : Uji Asumsi Klasik:**
Output t SPSS 25 Uji Normalitas, *Output* SPSS 25 Uji Multikolinearitas, *Output* SPSS 25 Uji Heterokedastisitas.
- Lampiran 8 : Uji Analisis Regresi linear berganda:**
Output SPSS 24 Uji Regresi Linear Berganda
- Lampiran 9 : Uji Hipotesis:** *Output* SPSS 25 Uji Koefisien Determinasi (R^2), *Output* SPSS 25 Uji t, *Output* SPSS 25 Uji F.

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Persaingan dalam dunia bisnis menuntut adanya kinerja dan mutu yang bagus dari sebuah sumber yang dimiliki oleh negara, khususnya sumber daya Manusia (SDM). Dalam sebuah perusahaan, sebagai karyawan, manusia adalah asset yang sangat berharga. Karena manusia adalah ciptaan paling sempurna didunia. Orang memiliki kemampuan berfikir, menganalisis dan berkreasi, serta dapat merencanakan, mengatur, merealisasikan dan mengendalikan segala sesuatu dengan fungsinya dalam manajemen. Memampukan perusahaan untuk berkembang secara optimal dan efektif meningkatkan dan berkembang.¹

PT. STAR (Sumber Tani Agung Resources) kebun sungai dua Langgapayung Kecamatan Sungai Kanan adalah salah satu perusahaan yang bergerak dalam bidang produksi kelapa sawit (PKS) Yang sedang mengembangkan perkebunan kelapa sawit dalam skala besar di labuhan Batu Selatan yang berdiri sejak tahun 1976. Pada awal berdiri PT. STA memproduksi tebu, kemudian beralih kepada kebun karet karena perusahaan memprediksi akan mendapatkan keuntungan lebih banyak dari pada kebun tebu. Setelah beberapa tahun Kemudian tepatnya pada tanggal 25 September 1993 mereka beralih status menjadi kebun kelapa sawit dengan jumlah tenaga

¹ Malayu Sp. Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: PT Bumi Aksara, 2011), hlm. 193.

kerja mencapai 81

orang karyawan. Untuk menghadapi persaingan bebas yang semakin ketat dituntut disiplin karyawan untuk meningkatkan produktivitas secara optimal.

Adapun pengertian produktivitas adalah suatu kesuksesan atau kemampuan menghasilkan sesuatu yang bersifat material dan non material, baik yang dapat di nilai dengan uang karena di dalam organisasi kerja yang akan dihasilkan adalah gambaran tingkat keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan.

Perusahaan telah melakukan beberapa langkah untuk meningkatkan produktivitas karyawan, salah satunya melalui program pelatihan karyawan secara berkelanjutan, seperti *In House Training program* dan *On Board Training program*. Program ini bertujuan untuk meningkatkan teknologi, konsep teoritis, dan moral karyawan, sehingga meningkatkan efisiensi kerja dan mencapai hasil terbaik. Dalam rangka menindaklanjuti rencana pelatihan, perusahaan akan mengevaluasi kinerja karyawan untuk menilai apakah produktivitas kerja yang dicapai karyawan tersebut memenuhi standar perusahaan.

Untuk mempertahankan kelangsungan hidup perusahaan pada era persaingan bebas. Menggerakkan dan mengendalikan manusia agar mau bekerja sesuai dengan harapan. Salah satu jalan yang ditempuh perusahaan untuk mengatur manusia agar mau bekerja sesuai harapan perusahaan adalah melalui disiplin karyawan.

Adapun kedisiplinan pada hakikatnya sebagai tingkat kepatuhan dan ketaatan kepada peraturan yang telah berlaku serta bersedia menerima sanksi atau hukuman jika melanggar aturan yang telah ditetapkan. sehingga perusahaan dapat berkembang dengan optimal dan melakukan perbaikan dan pengembangan secara efektif dan efisien, untuk mempertahankan kelangsungan hidup perusahaan pada era persaingan bebas. Menggerakkan dan mengendalikan manusia agar mau bekerja sesuai dengan harapan perusahaan tidaklah pekerjaan yang mudah karena manusia adalah makhluk yang bermartabat, mempunyai perasaan, cita-cita keinginan dan harapan mencerminkan besarnya tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Kedisiplinan artinya membahas tentang bagaimana seorang karyawan atau pegawai membangun konsistensi dalam dirinya yang semuanya itu bertujuan untuk membangun dan menciptakan semangat dan kemajuan dalam dirinya dan organisasi.

Disiplin kerja yang tinggi akan meningkatkan produktivitas kerja seorang karyawan. Jika perusahaan memiliki karyawan yang mempunyai disiplin tinggi tetapi tidak menunjukkan kinerja yang baik maka teknologi yang dimiliki perusahaan tidak akan menghasilkan produk yang bermutu secara optimal. Perusahaan mengiginkan tenaga kerja yang berkualitas dan produktif sehingga perusahaan dapat maju dengan pesat dan mampu bersaing pada era persaingan bebas.²

² Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Kencana Prenada Media Group, 2009), hlm. 10.

Hubungan antara disiplin dan efisiensi kerja adalah bahwa disiplin karyawan memainkan peran utama, memimpin, dan kunci dalam upaya keseluruhan untuk meningkatkan efisiensi kerja karyawan. Disiplin kerja karyawan sangat penting.

Disiplin kerja merupakan hal yang harus ditanamkan oleh setiap karyawan. Oleh karena itu, hal ini akan melibatkan tanggung jawab moral karyawan dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya. Selain itu, disiplin kerja dapat ditingkat-tingkatkan apabila terdapat kondisi kerja yang dapat merangsang karyawan untuk berdisiplin.³

Adapun keselamatan kerja yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah suatu pemikiran dan upaya untuk menjamin keutuhan dan kesempurnaan baik jasmani maupun rohani. Perusahaan menerapkan keselamatan kerja guna menciptakan lingkungan yang kondusif dan bertujuan untuk mendukung proses peningkatan kinerja. Faktor manusia merupakan penentu keberhasilan pencapaian target perusahaan. Tujuan utama keselamatan kerja adalah agar pegawai atau karyawan disebuah institusi atau perusahaan mendapatkan kesehatan seoptimal mungkin sehingga dapat mencapai produktivitas kerja yang baik. Menurut undang-undang keselamatan kerja No. 1 tahun 1970, setiap tenaga kerja berhak mendapatkan perlindungan keselamatannya dalam melakukan pekerjaan

³*Ibid*, hlm. 102.

untuk kesejahteraan dan meningkatkan produksi serta produktivitas nasional.⁴

Hubungan keselamatan kerja dengan produktivitas adalah salah satunya jam kerja yang dipengaruhi kurangnya istirahat sehingga dapat mengakibatkan kondisi psikis dan mental menurun. Sebaliknya apabila jam kerja berkurang, terutama untuk pekerjaan yang berbahaya menanggung resiko tinggi. Maka tenaga kerja akan merasa lebih puas dan nyaman sehingga produktivitasnya meningkat. Hal ini dapat mencerminkan bahwa istirahat mingguan dan hari libur diakui sangat penting untuk kesejahteraan karyawan⁵.

Begitu juga dengan keamanan kerja yang harus di upayakan semua sektor untuk diingatkan jenis pekerjaan disetiap sektor masing-masing memiliki karyawan yang bermacam-macam seperti karyawan pada PT. STAR (Sumber Tani Agung Resources) Kebun Sungai Dua salah satunya adalah kecelakaan disaat memanen, kecelakaan disaat menimbang sawit, serta kecelakaan lainnya yang membahayakan karyawan. Oleh karna itu, rasa aman dalam bekerja menjadi hal yang sangat vital bagi pekerja untuk memperbahui motivasi dalam menjalankan pekerjaannya. Keamanan dalam melakukan suatu pekerjaan ditandai adanya kesempurnaan dalam lingkungan kerja, dan bahan kerja yang di kendalikan sistem manajemen yang baik. Seperti terdapat alat-alat berat dan berisiko,terutama pada

⁴ Mchdarsyah Sinungan, *Produktivitas Apa dan Bagaimana*(Jakarta: Bumi Aksara 2008), hlm. 12.

⁵ Ike Kusdyah Rachmawati, *Manajemen Sumber daya Manusia* (Yogyakarta: C.V Andi Offset, 2008). hlm. 177.

industri yang rawan bahaya. Serta penerapan sistem manajemen yang dapat mempengaruhi sistem kerja.

Dengan evaluasi pekerjaan ini, tidak dapat dikesampingkan bahwa dalam rangka mendorong karyawan untuk bekerja lebih aktif dalam memenuhi kebutuhannya, kemungkinan adanya promosi atau pemberhentian atau promosi jasanya tidak dapat dikesampingkan. Dalam menghadapi persaingan bebas yang semakin ketat, diperlukan disiplin pegawai untuk meningkatkan produktivitas dengan sebaik-baiknya, artinya setiap sumber daya manusia harus mampu melaksanakan semua tugasnya dengan sebaik-baiknya, dan bekerja dengan cepat dan tepat. Sehingga meningkatkan kinerja karyawan yang baik dan mempercepat pencapaian tujuan perusahaan secara efektif dan efisien.⁶

Perusahaan menyadari bahwa kesuksesan berasal dari kemampuan, mutu, kualitas, dan semangat kerja para karyawan. Untuk menjaga kesuksesan itu, perusahaan mendukung keberhasilan karyawan dalam berkomitmen dengan melakukan pengembangan karyawan. Selanjutnya perusahaan memberikan pelatihan, dan memastikan prosedur-prosedur pengawasan kualitas dalam memantapkan efesien karyawan dengan memberikan atau menyediakan sarana dan prasarana seperti fasilitas kesehatan, perumahan, bus sekolah dan tempat beribadah lainnya. Karena dengan fasilitas yang telah disediakan perusahaan akan berpengaruh pada peningkatan produktivitas. Berikut gambaran produktivitas di STA:

⁶ Mondy Dan Neo, Diterjemahkan Diana Angelica, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Erlangga, 2005), Hlm. 360.

Tabel I.1
Data Perkembangan Produktivitas PT. Sumber Tani Agung

TAHUN	KG	PERSENTASE
2016	11,320,371	37,25%
2017	4,124,081	13,57%
2018	4,250,180	13,98%
2019	5,889,580	19,38%
2020	4,797,540	15,79%

Sumber Data: PT. Sumber Tani Agung, 2020 (Data diolah)

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui perkembangan kelapa sawit pada tahun 2016 sebesar 37,25% pada tahun 2017 terjadi penurunan dari tahun 2016 sebesar 23,68%. Kemudian tahun 2018 hasil perkembangan meningkat sebesar 0,42%, dan tahun 2019 hasil perkembangan meningkat sebesar 5,43% dan tahun 2020 terjadi penurunan dari tahun sebelumnya 3,63% .Dalam hal ini total perkembangan selama tahun 2016 sampai 2020 terus mengalami naik turun.

Penilaian ini didukung juga oleh penelitian terdahulu, bernama Ani Fauzi yang berjudul “pengaruh sistem pengawasan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan”.⁷

Pada dasarnya dalam manajemen pabrik, akan ada hubungannya antara pekerja dengan peralatan atau mesin yang digunakan, hubungan pekerja dengan lingkungan kerja lebih mengacu dan erat kaitanya dengan keselamatan kerja. Jadi, dengan adanya pelaksanaan keselamatan kerja dan disiplin kerja, pekerja akan merasa terlindungi aman dan terjamin sehingga

⁷ Ani Fauziah, “Pengaruh Sistem Pengawasan Kerja Dan Disiplin Kerja Karyawan” (Skripsi, Universitas Negeri Semarang, 2005), hlm. 46.

dapat memicu produktivitas kerja akan meningkat dan disiplin untuk mendorong produktivitas kerja karyawan.

Sebagaimana survei awal yang telah dilakukan peneliti terhadap beberapa karyawan pada PT. STAR (Sumber Tani Agung Resources) yang terikat dengan keamanan kerja terhadap produktivitas sebagian karyawan merasa kurang aman disaat bekerja dan sering terjadi kecelakaan disaat memanen, serta penyakit lainnya disaat bekerja. Jika karyawan kurang mendapatkan kenyamanan dalam bekerja, karyawan akan merasa tidak terlindungi atau was-was terhadap pekerjaannya. Sehingga produktivitasnya akan menurun akibat dari kondisi tersebut karyawan akan mengalami penumpukan pekerjaan, tidak disiplin melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Sebaliknya apabila karyawan merasa aman dan mendapat perlindungan baik bagi dirinya, maka konsentrasi akan terpusat pada pekerjaannya, dimana akan mengakibatkan produktivitas karyawan meningkat⁸.

Berdasarkan uraian tersebut di atas, maka peneliti tertarik mengambil judul: **“Pengaruh Kedisiplinan dan Keselamatan Kerja terhadap Produktivitas Karyawan PT. STAR (Sumber Tani Agung Resources) Langgapayung Kecamatan Sungai Kanan”**.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka dapat diidentifikasi terdapat beberapa masalah dalam penelitian ini yaitu:

⁸Marapudun Tambak, Hasil Wawancara Dengan Karyawan Pt. STAR (Sumber Tani Agung Resources), Yang Dilakukan Pada Hari Kamis 17 Desember 2020 Jam 09:25.

1. Kelalaian karyawan dalam bekerja sehingga mengakibatkan terjadinya kecelakaan kerja
2. Kurangnya pengawasan mandor terhadap pemakaian atribut yang digunakan karyawan
3. Lembur yang berkepanjangan membuat kelelahan karyawan sehingga mengurangi konsentrasi karyawan
4. Tingkat disiplin dari pada karyawan dalam menjalankan tugas yang dibuat belum maksimal
5. Semakin terlindungi keselamatan kerja dan besarnya upah lembur yang diterima maka akan semakin baik produktivitas karyawan dalam perusahaan.

C. Batasan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah di atas, maka peneliti ini tidak akan membahas semua faktor-faktor yang ada. Peneliti ini akan di batasi pada dua variabel bebas yaitu kedisiplinan (X_1) dan keselamatan kerja (X_2), serta satu variabel terikat yaitu produktivitas karyawan (Y).

D. Rumusan Masalah

Berdasarkan batasan masalah di atas, maka rumusan masalah pada penelitian ini adalah:

1. Apakah terdapat pengaruh antara kedisiplinan terhadap produktivitas karyawan PT. STAR (Sumber Tani Agung Resources) Langgapayung Kecamatan Sungai Kanan?

2. Apakah terdapat pengaruh antara keselamatan kerja terhadap produktivitas karyawan PT. STAR (Sumber Tani Agung Resources) Langgapayung Kecamatan Sungai Kanan?
3. Apakah kedisiplinan dan keselamatan kerja mempunyai pengaruh secara simultan terhadap produktivitas Karyawan PT. STAR (Sumber Tani Agung Resources) Langgapayung Kecamatan Sungai Kanan?

E. Definisi Operasional Variabel

Definisi operasional variabel diperlukan untuk menentukan jenis dan indikator variabel dependen dalam penelitian. Selain itu, proses ini bertujuan untuk mengetahui besarnya masing-masing variabel sehingga pengujian hipotesis dengan menggunakan alat statistik dapat dilakukan dengan benar. Dalam penelitian ini terdapat tiga variabel yang akan diukur yaitu kedisiplinan (X_1) dan keselamatan kerja (X_2), sebagai variabel terikat / variabel penyebab (Y) yang berhubungan dengan produktivitas, sebagai variabel terikat / variabel pengaruh.

Tabel I.2
Definisi Operasional Variabel

No	Jenis Variabel	Definisi variabel	Indikator variabel	Skala pengukuran
1	Kedisiplinan (X_1)	Kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku ⁹ .	1. kehadiran 2. ketepatan waktu 3. sanksi hukuman	Ordinal
2.	Keselamatan Kerja (X_2)	rasa aman yang dirasakan seseorang dalam	1. Rasa aman 2. Kesehatan 3. Lingkungan	Ordinal

⁹ Priyono, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Zifatama, 2010). hlm. 56

		menyelesaikan pekerjaannya. ¹⁰	kerja	
3.	Produktivitas (Y)	Produktivitas adalah pandangan hidup dan sikap mental yang selalu berusaha untuk meningkatkan mutu kehidupan ¹¹	1. Kemampuan 2. Mutu 3. Semangat Kerja	Ordinal

F. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka yang menjadi tujuan penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui pengaruh antara kedisiplinan terhadap produktivitas karyawan PT. STAR (Sumber Tani Agung Resources) Langgapayung Kecamatan Sungai Kanan.
2. Untuk mengetahui pengaruh antara keselamatan kerja terhadap produktivitas karyawan PT. STAR (Sumber Tani Agung Resources) Langgapayung Kecamatan Sungai Kanan.
3. Untuk mengetahui pengaruh antara kedisiplinan dan keselamatan kerja terhadap produktivitas karyawan PT. STAR (Sumber Tani Agung Resources) Langgapayung Kecamatan Sungai Kanan.

G. Kegunaan Penelitian

Kegunaan penelitian ini adalah:

1. Bagian Perusahaan

¹⁰ Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Bandung: PT. Remaja Rosda Karya, 2009). hlm. 29

¹¹ Malayu Hasibuan, *Organisasi Dan Motivasi Dasar Peningkatan Produktivitas* (Jakarta: PT Bumi Aksara, 2014), hlm. 126

Memberi sebuah informasi kepada perusahaan /organisasi untuk menentukan kebijakan-kebijakan maupun pengambilan keputusan yang terkait dengan motivasi dan semangat kerja.

2. Bagian Akademik

Dapat menambah khazanah ilmu pengetahuan tentang teori-teori yang berkaitan dalam bidang ekonomi syariah.

3. Bagi Peneliti selanjutnya

Diharapkan dari hasil penelitian dapat digunakan sebagai tambahan ilmu dan informasi serta dapat digunakan sebagai landasan untuk penelitian.

H. Sistematika Pembahasan

Sistematika pembahasan ini bertujuan untuk mempermudah penulis dalam menyusun proposal ini agar mudah dipahami oleh pembaca:

BABI I Membahas pendahuluan, pada bagian pendahuluan yang didalamnya berisi latar belakang masalah, identifikasi masalah, batasan masalah, definisi operasional variabel, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian dan sistematika pembahasan.

BAB II Membahas tentang landasan teori, kerangka pikir, hipotesis, penelitian terdahulu.

BAB III Membahas tentang metode penelitian terdiri dari gambar umum lokasi dan waktu penelitian, jenis penelitian, sumber data, populasi dan sampel, teknik pengumpulan data, dan teknik analisis data.

BAB IV Membahas gambaran umum objek penelitian, hasil analisis data, pembahasan hasil penelitian dan keterbatasan penelitian.

BAB V Membahas tentang kesimpulan dari penelitian ini serta saran apa yang diperoleh dari hasil penelitian ini.

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Kerangka Teori

1. Produktivitas karyawan

a. Pengertian Produktivitas

Produktivitas adalah kuantitas atau volume dari produk atau jasa yang dihasilkan. Tetapi juga kualitas produk yang dihasilkan dipakai sebagai pertimbangan mengukur tingkat produktivitas. Menurut Lawlor dalam buku Misbahul Munir mengatakan *output*), dengan sumber daya yang dikonsumsi selama produksi yaitu masukan (*input*).¹²

Dengan kata lain, Makna produktivitas adalah keinginan manusia untuk memberi hari ini lebih baik dari bahwa produktivitas adalah hubungan yang ada antara barang yang di produksi dan terjual atau jasa yang diberikan yaitu keluaran

hari kemarin dan membuat hari esok lebih baik dari hari ini. sedangkan menurut Ravianto dalam buku Edy Sutrisno mengatakan bahwa “produktivitas adalah sikap mental yang selalu mempunyai pasangan bahwa kehidupan hari ini harus lebih baik dari hari kemarin”. Sikap yang demikian akan mendorong seseorang untuk tidak lebih cepat merasa puas, akan tetapi harus mengembangkan diri dan meningkatkan kemampuan kerja dengan cara mencari perbaikan-perbaikan.¹³

37. ¹² Misbahul Munir, *Produktivitas Perempuan* (Malang: UIN- Malik Press, 2010), hlm.

¹³ Sarinah, *Pengantar Manajemen* (Yogyakarta: Deepublish, 2017), Hlm.125

Berdasarkan uraian di atas peneliti menyimpulkan bahwa produktivitas karyawan merupakan perubahan sikap mental yang dilandasi kerja hari ini lebih baik dari hari kemarin. Dengan kata lain, peningkatan produktivitas dilakukan oleh pribadi yang dinamis dan kreatif.

b. Faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas karyawan

Produktivitas tenaga kerja dipengaruhi oleh berbagai faktor yang berhubungan dengan tenaga kerja itu sendiri¹⁴:

1) Pelatihan

Latihan kerja dimaksudkan untuk melengkapi karyawan dengan keterampilan dan cara-cara yang tepat untuk menggunakan peralatan kerja.

2) Mental dan kemampuan fisik karyawan

Keadaan dan mental fisik karyawan merupakan hal yang sangat penting untuk menjadi perhatian bagi organisasi, sebaba keadaan fisik dan mental karyawan mempunyai hubungan yang sangat erat dengan produktivitas kerja karyawan. .

3). Hubungan atasan dan bawahan

Hubungan atasan dan bawahan mempengaruhi aktivitas sehari-hari. Bagaimana pandangan atasan terhadap bawahan, dan sejauh mana keterlibatan bawahan dalam menentukan tujuan perusahaan.

4). Hubungan keselamatan dan jam kerja

¹⁴Darmadi, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Yogyakarta:C.V Offset, 2018). hlm. 262

Hubungan keselamatan dan jam kerja akan mempengaruhi produktivitas karyawan yang dipengaruhi kurangnya istirahat sehingga dapat mengakibatkan kondisi psikis dan mental menurun. Sebaliknya apabila jam kerja bisa berkurang, terutama untuk pekerjaan yang berbahaya dan menanggung resiko tinggi.

5). Kenyamanan kerja

Kenyamanan kerja perlu diupayakan disemua sektor mengingat jenis pekerjaan disetiap sektor masing-masing memiliki karyawan yang berbeda-beda.

6). Keamanan kerja

Keamanan dalam melakukan suatu pekerjaan ditandai adanya kesempurnaan dalam lingkungan kerja, alat kerja, dan bahan kerja yang di kendalikan sistem manajemen yang baik.

Rasa keamanan dalam bekerja menjadi hal yang sangat vital bagi pekerja untuk mempengaruhi motivasi dalam menjalankan pekerjaan. Seperti terdapat alat-alat berat dan berisiko, terutama pada industri yang rawan bahaya. Serta penerapan sistem manajemen yang dapat mempengaruhi sistem kerja.

7). Hubungan antara disiplin dan produktivitas kerja

Disiplin karyawan memainkan peran utama, kunci dan kritis dalam keseluruhan pekerjaan untuk meningkatkan efisiensi kerja karyawan, dan disiplin kerja karyawan sangat penting.

Disiplin kerja merupakan hal yang harus ditanaman oleh setiap karyawan. Karena ini akan melibatkan tanggung jawab moral karyawan dalam menjalankan tugas kewajiban.

c. Indikator produktivitas

Mengukur produktivitas kerja karyawan diperlukan sebagai berikut:

1) Kemampuan

Kemampuan seseorang karyawan sangat bergantung pada keterampilan yang dimiliki serta profesionalisme mereka dalam bekerja.

2) Mutu

Mutu merupakan hasil pekerjaan yang menunjukkan kualitas kerja karyawan yang pada gilirannya akan berguna bagi perusahaan dan dirinya sendiri

3) Semangat kerja

Semangat kerja merupakan salah satu etos kerja yang hasilnya dicapai dalam satu hari kemudian dibandingkan dengan hari sebelumnya.

d. Upaya peningkatan produktivitas

Upaya untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan yaitu sebagai berikut:¹⁵

1) Perbaiki terus-menerus

¹⁵Talizidihu Ndhara, *Pengantar Teori Pengembangan Sumber Daya Manusia* (Jakarta: PT. Rineka Cipta, 1999) hlm. 44-46.

Perbaikan dengan terus menerus dapat dilihat dengan adanya peningkatan sasaran atau target kerja dalam menggunakan sumber daya dengan tepat. Jadi, untuk meningkatkan upaya upaya produktivitas salah satu implikasinya yaitu bahwa semua komponen organisasi baik itu eksternal maupun internal perlu melakukan perbaikan secara terus menerus.

2) Peningkatan mutu hasil pekerjaan

Peningkatan mutu hasil pekerjaan yang dilaksanakan oleh setiap karyawan atau pekerja sesuai dengan aturan yang telah ditetapkan. Peningkatan hasil mutu pekerjaan oleh semua orang dan segala komponen dalam organisasi saling berkaitan erat dengan upaya perbaikan secara terus menerus.

3) Pemberdayaan SDM

Pengembangan diri bisa meningkatkan mutu kualitas karyawan. Salah satu gambaran pemberdayaan karyawan yaitu dengan meningkatkan kompetensi dan pengetahuan karyawan. Pemberdayaan sumber daya manusia adalah bagian yang paling statetik dalam organisasi. Dalam pemberdayaan SDM juga membutuhkan gaya manajemen yang partisipatif dalam arti mengundang para anggota organisasi dalam setiap pengambilan keputusan.

e. Produktivitas Dalam Prespektif Islam

Produktivitas merupakan sebagai suatu filosofi dan sikap mental yang timbul dari motivasi yang kuat dari seseorang, yang secara terus-menerus berusaha meningkatkan kualitas kehidupan. Produktivitas juga dapat diartikan sebagai suatu hasil kerja yang dilakukan seseorang atau para pekerja (karyawan) yang membandingkan antara input dan output.. Adapun ayat yang melandasi adanya produktivitas kerja dalam firman Allah Q.S *At-Taubah* ayat 105, Allah berfirman.¹⁶

وَقُلِ اعْمَلُوا فَسَيَرَى اللَّهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ
وَسَتُرَدُّونَ إِلَىٰ عِلْمِ الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ فَيُنبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ
تَعْمَلُونَ

Artinya: Dan Katakanlah: "Bekerjalah kamu, Maka Allah dan rasul-Nya serta orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu itu, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) yang mengetahui akan yang ghaib dan yang nyata, lalu diberitakannya kepada kamu apa yang Telah kamu kerjakan."¹⁷

Ayat yang bergaris bawah di atas menyatakan “katakanlah wahai Muhammad Saw bahwa Allah menerima taubat dan katakanlah juga “bekerjalah kamu, demi karena Allah semua dengan aneka amal yang saleh dan bermanfaat, baik untuk diri kamu maupun untuk masyarakat umum.”¹⁸

¹⁶*Ibid*, hlm. 28

¹⁷Melayu Hasibuan, *Organisasi Dan Motivasi Dasar Peningkatan Produktivitas* (Jakarta: PT. Bumi Aksara , 2014) , hlm 126

¹⁸ M. Quraish Shihab, *Tafsir Al- Misbah*, (Jakarta: Penerbit Lentera Hati, 2002), hlm.

Islam membenci orang yang malas dan bergantung pada orang lain. Umar bin Khattab (Umar bin Khattab) menunjukkan sikap ini. Ia menemukan seorang teman yang telah shalat dan tidak mau bekerja. “Jangan biarkan salah satu dari kalian duduk dan mencari rizki, lalu dia Mengetahui bahwa langit tidak akan menghujat emas dan perak Rasulullah Saw selalu berdoa kepada Allah agar tidak menjadi malas, lemah, dan terhindar dari Allah yang penakut dan tua, sedangkan aku dari siksa kubur dan hidup dan mati Berlindunglah kepadamu selama ujian. Dalam konteks ekonomi, yang lebih baik perbuatannya adalah yang lebih produktif.

2. Kedisiplinan

a. Pengertian kedisiplinan

Keith Davis dalam buku Anwar Prabu Mangkunegara mengemukakan bahwa “*Dicipline is management action to onforce organizationstandards*” berdasarkan *Keith Davis*, disiplin kerja dapat diartikan sebagai pelaksana manajemen untuk memperteguh pedoman-pedoman organisasi.¹⁹

Menurut Terry dalam buku Edy Sutrisno mengatakan bahwa “Disiplin merupakan alat gerak karyawan agar setiap pekerjaan dapat berjalan dengan lancar, maka disiplin adalah hal yang harus ditetapkan dalam perusahaan”, Kedisiplinan ditegakkan dalam suatu organisasi perusahaan, karena tanpa dukungan disiplin yang baik, maka

¹⁹ Misbahul Munir, *Op.Cit*, hlm. 29.

perusahaan akan sulit mencapai tujuan yang diinginkan. Jadi disiplin adalah kunci keberhasilan suatu perusahaan mencapai tujuan.²⁰

b. Indikator-Indikator kedisiplinan

Indikator yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan atau pegawai suatu organisasi atau perusahaan di antaranya yaitu: .²¹

1) Tujuan dan kemampuan

Tujuan dan kemampuan ikut mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan. Hal ini berarti bahwa tujuan pekerjaan yang dibebankan kepada karyawan harus sesuai dengan kemampuan karyawan yang bersangkutan agar dia bekerja sungguh-sungguh dan disiplin dalam mengerjakan²².

2) Teladan pemimpin

Teladan pimpinan sangat berpengaruh dalam menentukan kedisiplinan karyawan karena pimpinan dijadikan teladan dan panutan oleh para bawahannya.

3) Balas jasa

Kedisiplinan karyawan yang baik, perusahaan harus memberi balas jasa yang besar. Jika kecintaan karyawan semakin baik terhadap pekerjaannya, kedisiplinan mereka akan semakin baik pula.

4) Keadilan

²⁰ Anwar Prabu Mangkunegara, *Sumber Daya Manusia Perusahaan* (Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2013), hlm. 129.

²¹ Edy Sutrisno, *Op. Cit*, hlm 13.

²² Melayu S.P Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Pt Bumi Aksara, 2013), hlm. 149.

Keadilan ikut mendorong mewujudkan kedisiplinan karyawan, karena ego dan sifat manusia yang selalu merasa dirinya penting dan minta diperlakukan sama dengan manusia lain.

5) Waskat

Waskat adalah tindakan nyata dan paling efektif dalam mewujudkan kedisiplinan karyawan perusahaan. Waskat berarti atasan harus aktif dan langsung mengatasi perilaku, moral, sikap, gairah kerja dan prestasi kerja bawahannya.

6) Sanksi hukum

Sanksi hukum adalah berperan dalam memelihara kedisiplinan karyawan. Sanksi hukuman yang semakin berat, karyawan akan semakin takut melanggar peraturan-peraturan, sikap, dan perilaku indisipliner karyawan akan berkurang.

7) Ketegasan

Ketegasan pimpinan maneger dan menghukum setiap karyawan yang indisipliner akan mewujudkan kedisiplinan yang baik pada perusahaan atau kantor tersebut.

8) Hubungan kemanusiaan

Hubungan kemanusiaan yang harmonis diantara sesama karyawan ikut menciptakan kedisiplinan yang baik pada suatu perusahaan atau kantor.

c. Macam-Macam Kedisiplinan

Ada dua macam disiplin kerja yaitu disiplin diri dan disiplin kelompok adalah sebagai berikut:²³

1) *Kedisiplinan preventif*

Kedisiplinan preventif adalah suatu upaya untuk menggerakkan karyawan mengikuti dan mematuhi pedoman kerja, aturan-aturan yang ditetapkan oleh perusahaan. Dengan cara ini, karyawan dapat menjaga dirinya sendiri sesuai dengan peraturan perusahaan.

2) *Kedisiplinan korektif*

Kedisiplinan korektif merupakan upaya yang menuntut karyawan untuk menetapkan aturan dan membuatnya mematuhi aturan sesuai dengan pedoman yang berlaku di perusahaan

d. Faktor-Faktor Kedisiplinan

Adapun faktor kedisiplinan sebagai berikut:

1) Jam kerja

Jam kerja mengacu pada waktu ketika seorang karyawan tiba ditempat kerja atau peluang kerja yang telah ditentukan perusahaan untuk dipatuhi.

2) Ijin karyawan

Izin karyawan adalah yang meninggalkan pekerjaan pada jam kerja dan jam kerja, tidak hanya untuk kepentingan perusahaan, tetapi juga untuk kepentingan pribadi. Selain mendapat izin terlebih dahulu dari

²³ Anwar Prabu Mangkunegara, *Op. Cit*, Hlm. 129.

atasan, juga memberikan layanan kepada karyawan yang sedang berlibur

3) Kehadiran staf

Tingkat kehadiran karyawan merupakan tingkat kehadiran ditempat kerja yang diadakan oleh perusahaan untuk mengetahui tingkat kehadiran karyawan ditempat kerja. Disiplin kerja merupakan alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

Disiplin mempunyai tujuan ganda yaitu mengembangkan suatu keteraturan dalam tindak-tanduk manusia, dan memberinya suatu sasaran tertentu yang sekaligus membatasi cakrawalanya. Disiplin diberikan perusahaan untuk memberikan dorongan, tata tertip, tepat waktu, wawasan kepada karyawan dalam memperbaiki citra perusahaan dan meningkatkan kualitas maupun kuantitas perusahaan.

e. Kedisiplinan dalam perspektif islam

Adapun ayat yang melandasi adanya disiplin adalah dalam firman Allah Q.S An-Nur ayat 62.

إِنَّمَا الْمُؤْمِنُونَ الَّذِينَ ءَامَنُوا بِاللَّهِ وَرَسُولِهِ ؕ وَإِذَا كَانُوا
مَعَهُ عَلَىٰ أَمْرٍ جَامِعٍ لَّمْ يَذْهَبُوا حَتَّىٰ يَسْتَأْذِنُوهُ ۚ إِنَّ الَّذِينَ

يَسْتَعِذُّونَكَ أَوْلِيَّكَ الَّذِينَ يُؤْمِنُونَ بِاللَّهِ وَرَسُولِهِ ۚ فَإِذَا
 اسْتَعَاذَكَ لِبَعْضِ شَأْنِهِمْ فَأَذِّنْ لِمَن شِئْتَ مِنْهُمْ وَاسْتَغْفِرْ
 لَهُمُ اللَّهُ ۚ إِنَّ اللَّهَ غَفُورٌ رَّحِيمٌ ﴿٦١﴾

Artinya: Sesungguhnya yang sebenar-benar orang mukmin ialah orang-orang yang beriman kepada Allah dan Rasul-Nya, dan apabila mereka berada bersama-sama Rasulullah dalam sesuatu urusan yang memerlukan pertemuan, mereka tidak meninggalkan (Rasulullah) sebelum meminta izin kepadanya. Sesungguhnya orang-orang yang meminta izin kepadamu (Muhammad) mereka Itulah orang-orang yang beriman kepada Allah dan Rasul-Nya, Maka apabila mereka meminta izin kepadamu Karena sesuatu keperluan, berilah izin kepada siapa yang kamu kehendaki di antara mereka, dan mohonkanlah ampunan untuk mereka kepada Allah. Sesungguhnya Allah Maha Pengampun lagi Maha Penyayang.²⁴

Ayat yang bergaris bawah di atas mengatakan bahwa Allah menyuruh orang mukmin untuk meminta izin kepada Rasul-Nya. Dan jangan sekali-kali kamu meninggalkan pertemuan atau pekerjaan sebelum meminta izin kepada Rasulullah Saw. Sebagaimana Allah menyuruh mereka untuk meminta izin pada waktu masuk dan pada waktu hendak keluar. Seperti Umar Ra ketika keluar bersama Nabi Saw dalam perang tabuk. Umar Ra meminta izin kepada beliau untuk pulang kepada keluarganya, dan beliau juga memberi izin untuk pulang karena kamu bukanlah orang yang munafik. Hal ini berarti dalam bekerja harus jujur, beriman, disiplin dan dapat mematuhi peraturan yang ada pada kantor atau perusahaan, menghargai waktu dan apabila kamu ada

²⁴ Depertemen Agama Ri, *Op. Cit*, hlm. 279.

halangan ataupun sakit, hendaknya kamu meminta izin kepada yanag berhak.

3. Keselamatan Kerja

a. Pengertian Keselamatan Kerja

Keselamatan kerja merupakan penjagaan bagi karyawan dari yang cedera yang diakibatkan oleh pekerjaan yang iya lakukan. Keselamatan kerja berkaitan erat dengan kecelakaan kerja yaitu kecelakaan industri. Dimana kecelakaan industri ini dapat dikategorikan sebagai insiden yang tidak disangka sebelumnya dan tidak diharapkan yang telah diatur dari suatu aktivitas secara filosofis keselamatan diartikan suatu pemikiran atau cara untuk menjamin keutuhan baik itu jasmani dan rohani. Keselamatan kerja dilihat dari sisi keilmuan dapat diartikan sebagai pemahaman dan penerapan dalam usaha mencegah kesempatan terjadinya kecelakaan kerja disebabkan oleh pekerjaan. Oleh karna itu keselamatan kerja merupakan suatu hal yang sangat penting untuk diperhatikan agar suatu prgram kerja dapat diselesaikan dengan baik²⁵. Hal ini berarti keselamatan kerja dapat dikelola seperti hal fungsi pada umumnya. Manajemen sebagai salah satu ilmu yang mencakup aspek sosial yang sangat bermanfaat dalam pengolaan keselamatan dan kesehatan kerja, baik dari segi perencanaan maupun pengambilan keputusan dalam organisasi untuk menghilangkan atau mengurangi tindakan dan kondisi kerja yang tidak aman, maka pihak

²⁵ Ahmad Mushtafa, *Tafsir Al- Maraghi*, (Semarang: Tohapura,2014), hlm. 245.

manager pabrik harus memiliki komitmen yang kuat dalam menegakkan kedisiplinan kerja pada penghargaan, pengorganisasian untuk memonitoring program keselamatan kerja.²⁶

Kecelakaan kerja adalah kejadian yang tidak diinginkan dan berpotensi dimana saja. Kecelakaan kerja adalah kecelakaan seseorang atau kelompok dalam rangka melaksanakan kerja di lingkungan perusahaan yang terjadi secara tiba-tiba dan tidak diduga sebelumnya, tidak diharapkan terjadi menimbulkan kerugian ringan sampai yang paling berat dan bisa menghentikan kegiatan pabrik secara total.

Jika penyakit akibat kerja tidak dapat ditangani dengan benar dan komprehensif, dapat menimbulkan konsekuensi kontrak produktif bagi pekerja dan perusahaan tempat mereka bekerja. Bagi pekerja, penyakit akibat kerja menurunkan pendapatan mereka. Pada saat yang sama, perusahaan menyebabkan penurunan produksi dan menimbulkan kesan buruk pada kualitas dan kapabilitas perusahaan, pekerja bukanlah robot, karena pertimbangan ekonomi semata mungkin kurang baik, sehingga perlu dilakukan pekerjaan yang manusiawi atau membuat suasana kerja lebih manusiawi. pekerja dengan kesejahteraan yang buruk tidak hanya akan menimbulkan frustrasi, tetapi juga penurunan produktivitas, tetapi mereka tidak tertarik pada pekerjaan dan loyalitas mereka kepada perusahaan juga akan menurun.

²⁶ Rika Hampu Hadiguna, *Manajemen Pabrik* (Jakarta: Bumi Aksara, 2009), hlm. 233.

b. Tujuan manajemen kesehatan dan keselamatan kerja

Kesehatan dan keselamatan kerja mempunyai tujuan pokok dalam upaya memajukan dan mengembangkan proses industrialisasi, terutama dalam mewujudkan kesejahteraan para karyawan antara lain. :

- 1) Keselamatan kerja sangat perlu dijaga dengan baik agar terhindar dari gangguan kesehatan yang disebabkan oleh lingkungan dan kondisi kerja di dalam perusahaan, dan untuk meningkatkan produktivitas karyawan.
- 2) Pencegahan dan pemberantasan penyakit dan kecelakaan akibat kerja sangat perlu diperhatikan agar setiap karyawan mendapat jaminan keselamatan dan kesehatan kerja baik fisik, sosial dan psikologis serta perlengkapan dan peralatan kerja digunakan sebaik mungkin.
- 3) Pemeliharaan peningkatan kesehatan perlu diperhatikan agar setiap karyawan merasa aman dan terlindungi dalam bekerja. Sehingga dapat meningkatkan produktivitas.

c. Strategi Keselamatan Kerja

Strategi keselamatan kerja sangat berhubungan erat dengan pengenalan dan pengendali bahaya-bahaya yang timbul oleh kelelahan. Pendekatan yang perlu dilakukan dalam strategi dalam kesehatan mencakup langkah-langkah sebagai berikut:²⁷

- 1) Mengenal zat-zat yang berpotensi membahayakan parapekerja, seperti pihak perusahaan perlu menetapkan bentuk perlu menetapkan bentuk perlindungan bagi karyawan dalam menghadapi

²⁷Rika Hampu Handiguna, *Op Cit*, hlm. 155.

kejadian kecelakaan kerja serta menentukan peraturan tentang keselamatan kerja bersifat formal ataupun informal baik tertulis maupun tidak tertulis.

- 2) Mengandalkan evaluasi bahaya yang akan timbul dan mempelajari sifat-sifat kondisi dalam keadaan berbahaya yang terjadi seperti mengavaluasi usaha-usaha keselamatan kerja harus di audit secara periodik dan dirancang untuk mengukur kemajuan dalam manajemen keselamatan kerja. Mengandalkan pengembangan teknik dan metode kerja untuk memperkecil resiko

d. Program kesehatan dan Keselamata Kerja

Rencana kesehatan kerja mengacu pada penyakit tanpa gangguan fisik, mental, emosional. Dan nyeri yang disebabkan oleh lingkungan kerja riko kesehatan mengacu pada faktor- faktor lingkungan kerja yang melebihi jangka waktu tertentu yang dapat menimbulkan gangguan. Rencana kesehatan dan keselamatan karyawan dapat memiliki beberapa bentuk antara lain.

- 1) Telaah personal

Telaah personal adalah menentukan karakteristik karyawan tertentu yang diperkirakan rawan dan berpotensi mengalami kecelakaan dan penyakit kerja: faktor usia, apakah karyawan yang berusia lebih tua cenderung lebih aman di banding yang lebih mudah ataukah sebaliknya. Ciri-ciri fisik karyawan, seperti potensi pendengaran dan penglihatan yang cenderung berhubungan dengan

derajat kecelakaan karyawan yang kritis. Tingkat pengetahuan dan kesadaran karyawan tentang pentingnya pencegahan dan penyelamatan dari kecelakaan dan penyakit kerja. Dengan mengetahui ciri-ciri personal itu maka perusahaan dapat memprediksi siapa saja karyawan yang potensial untuk mengalami kecelakaan dan penyakit kerja.²⁸

2) Pelatihan keselamatan dan kesehatan kerja

Pelatihan keselamatan dan kesehatan kerja bagi karyawan yang bisa dilakukan oleh perusahaan. Fokus pelatihan atau segi-segi bahaya resiko atau pekerja, aturan atau peraturan keselamatan dan kesehatan perilaku kerja yang aman dan berbahaya.

3) Peraturan keselamatan dan kesehatan kerja

Perusahaan perlu memiliki panduan yang berisi peraturan dan aturan yang menyangkut apa yang dapat dan tidak dapat dilakukan oleh karyawan di tempat kerja. Isinya harus spesifik yang memberi petunjuk bagaimana suatu pekerjaan dilakukan dengan hati-hati untuk mencapai keselamatan dan kesehatan kerja maksimum.²⁹

e. Alasan penting Kesehatan dan keselamatan kerja

Ada tiga alasan pentingnya kesehatan dan keselamatan kerja karyawan di dalam perusahaan

²⁸Skolastikadkk, "Pengaruh Keselamatan Dan Kesehatan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja", Dalam *Jurnal Bisnis Dan Manajemen*, Volume 4, No. 2, (Juni 2017) : hlm . 64.

²⁹*Ibid.* , hlm. 139.

- 1) Berdasarkan fitrah manusia, artinya pengelola harus menyusun peraturan tentang cara mencegah terjadinya kecelakaan yang akan terjadi, misalnya manajer menganjurkan pencegahan kecelakaan berdasarkan fitrah manusia yang sebenarnya. Mereka melakukan ini untuk meminimalkan penderitaan, dan pekerja yang terluka serta keluarganya sering kali diberitahu tentang konsekuensi kecelakaan tersebut.
- 2) Berdasarkan hukum yaitu pemerintah membuat peraturan kesehatan dan keselamatan kerja para karyawan. Oleh karena itu, pada saat ini di Amerika terdapat undang-undang federal, undang-undang negara bagian dan undang-undang kota praja tentang keselamatan dan kesehatan kerja dan bagi mereka yang melanggar dijatuhkan denda.
- 3) Perusahaan bertanggung jawab atas keselamatan kerja karena biaya kecelakaan berjumlah sangat besar karyawan sehingga perusahaan menjadi sadar akan keselamatan kerja karena biaya kecelakaan dapat berjumlah sangat besar bagi perusahaan.³⁰

f. Pendekatan Kesehatan dan Keselamatan Kerja

Pendekatan pokok kesehatan dan keselamatan kerja yaitu sebagai berikut:

- 1) Organisasi kesehatan dan keselamatan kerja perlu menetapkan bentuk perlindungan bagi karyawan dalam menghadapi kejadian

³⁰Irzal, *Dasar-Dasar Kesehatan dan Keselamatan Kerja* (Jakarta: Kencana , 2016) , hlm. 221..

kecelakaan dan penyakit kerja. Misalnya melihat keadaan finansial perusahaan, kesadaran karyawan tentang keselamatan dan kesehatan kerja, serta tanggung jawab perusahaan dan karyawan maka perusahaan bisa jadi memiliki tingkat perlindungan yang minimum dan maksimum.³¹

- 2) Menemukan fakta dan masalah yang sering terjadi dalam sebuah perusahaan atau mengembangkan prosedur tentang keselamatan dan kesehatan kerja karyawan sesuai dengan kebutuhan perusahaan serta mengatasi masalah keselamatan dan kesehatan kerja setelah suatu kejadian timbul.
- 3) Menganalisis penyebab pertama masalah tersebut terjadi artinya perusahaan sangat peduli dengan keselamatan dan kesehatan kerja para karyawan atau penetapan alternatif (pemecahan) pelaksanaan kegiatan pengawasan agar tidak terjadi penyimpangan.

g. Tanggung Jawab terhadap Kesehatan dan Keselamatan Kerja

Tanggung jawab umum perusahaan terdiri dari sumber daya manusia dan manajer dapat dilihat pada 5 hal yang perlu diperhatikan dalam melaksanakan kesehatan dan keselamatan kerja yaitu:³²

- 1) Ketentuan formal yang harus ditaati semua organisasi atau melakukan pemeliharaan yang wajar untuk memastikan kesehatan dan keselamatan sendiri pada waktu bekerja dan menghindarkan

³¹Suryatri Darmiatun, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Yogyakarta: Gunung Samudera, 2015), hlm. 243.

³²*Ibid*, hlm. 242.

pengaruh yang merugikan atas kesehatan dan keselamatan orang lain dengan suatu yang dikerjakannya atau dilalaikannya dalam bekerja.

- 2) Pemeriksaan oleh instansi pemerintah secara fungsional bertanggung jawab untuk menjamin semua organisasi atau penejaan sangsi yang keras kepada organisasi yang melainkan kewajibannya. Serta menggunakan setiap pakaian pelindung dan alat yang disediakan atasnya dengan cara sebagaimana dia telah diperintahkan penggunaannya.
- 3) Memberikan kesempatan seluas mungkin kepada karyawan berperan dalam menjamin keselamatan, dan menciptakan pemeliharaan kesehatan kerja dalam organisasi serta melaporkan kepada pengawas atau manager pabrik setiap cidera atau gangguan terhadap kesehatan yang disadari sebagai timbul sepanjang melakukan pekerjaannya.
- 4) Melibatkan serikat pekerja dalam proses penciptaan dan pemeliharaan kesehatan dan keselamatan kerja dan bekerja sama dengan atasan untuk membantu mereka dalam melakukan kewajiban-kewajiban mereka sesuai peraturan.

h. Keselamatan Kerja Dalam Perspektif Islam

Adapun ayat yang melandasi adanya keselamatan kerja adalah dalam firman Allah Q.S *Al-An'am* 127.

﴿ هُمْ دَارُ السَّلَامِ عِنْدَ رَبِّهِمْ ۗ وَهُوَ وَلِيُّهُم بِمَا كَانُوا يَعْمَلُونَ ﴾

Artinya: Bagi mereka (disediakan) darussalam (syurga) pada sisi Tuhannya dan dialah pelindung mereka disebabkan amal-amal saleh yang selalu mereka kerjakan.

Berdasarkan ayat diatas dijelaskan bahwa kata salam dijadikan sandaran, atau merupakan tempat penuh kedamaian dan kesejahteraan. ia juga merupakan tempat yang penuh keselamatan, yakni selamat dari petaka, bahaya, dan berbagai kesukaran, seperti yang menimpah penduduk neraka. Meskipun ayat-ayat tentang salam yang berarti keselamatan tidak memiliki implikasi teologis di akhirat, dalam pengertian substansial ayat-ayat tersebut setidaknya menunjukkan bahwa Allah tetap memberi garansi kepada mereka yang berbuat kebajikan di dunia untuk memperoleh rahmat, kedamaian, dan keselamatan.³³ Artinya manusia tidak bisa menghindar keburukan dalam hidup yang ditentukan oleh Allah , tetapi manusia berhak untuk menjaga kesehatan dan keselamatan kerja dari ancaman pekerjaan, dan manusia harus terus bekerja keras untuk melindungi dirinya dari penyakit. Segala macam bahaya mengintai disekitarnya, pertanyaan apakah akan disambut, ini akan menjadi kekuatan tuhan untuk menentukan garis hidup ummat manusia.

B. Penelitian Terdahulu

Penelitian mengenai kedisiplinan dan keselamatan kerja terhadap produktivitas karyawan telah dilakukan oleh peneliti terdahulu maksut

³³ Syafrudin, *Paradigma Tafsir Tekstual dan Kontekstual* (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2009), hlm. 159.

ditampilkannya penelitian terdahulu adalah untuk mendukung hipotesis dalam penelitian ini. Ataupun penelitian terdahulu dan hasilnya sebagai berikut

Tabel II.1
Penelitian Terdahulu

No	Nama Penelitian	Judul Penelitian	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
1	Ani Fauziah, 2005 universitas islam yogyakarta (skripsi) ³⁴	Pengaruh pengawasan dan disiplin kerja terhadap produktivitas karyawan di perusahaan rokok kretek sukun Mc. Wartono kadu/ 2005	Analisis regresi linear berganda dan sampelnya 59 Variabel X 1: pengawasan Variabel X 2: Disiplin kerja Variabel Y : Produktivitas kerja	Berdasarkan penelitian bahwa pengawasan kerja dan disiplin kerja berpengaruh positif terhadap produktivitas karyawan dengan nilai koefisiensi regresi sebesar 0,790 dan memiliki thitung sebesar 4,889 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,002.
2	Dwi puspita Sari, Universitas dian Nuswantoro 2014 (skripsi) ³⁵	Pengaruh disiplin keselamatan dan komitmen terhadap kinerja karyawan pada PT. Raja Besi Semarang/ 2014	Analisis Regresi linear berganda dan sampelnya 81 variabel X 1: disiplin Variabel X 2: Keselamatan Variabel X 3: Komitmen Variabel Y Kerja karyawan	Bahwa variabel disiplin keselamatan, komitmen mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan sebesar 60,9% sedangkan kinerja karyawan 39,1%
3	Shannon cecilia, Universitas sam Ratulangi	Pengaruh disiplin motivasi dan	Analisis regresi linear berganda dan sampelnya	Berdasarkan penelitian bahwa variabel disiplin

³⁴ Ani Fauziah, "Pengaruh Tingkat Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Di Perusahaan Rokok Kretek Sukun Mc. Wartono Kadu", *Skripsi* (Universitas Islam, Yogyakarta, 2005).

³⁵ Dwi Puspita Sari, Pengaruh Disiplin, Keselamatan Dan Komitmen Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Raja Besi", *Skripsi*, (Semarang: Universitas Dian Nuswantoro, 2014).

	Manado 2015(skripsi) ³⁶	semangat kerja terhadap produktivitas kerja pegawai dinas pendapatan daerah kota Manado	97 Variabel X 1: disiplin Variabel X 2: Motivasi Variabel X 3: semangat kerja	secara versial tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja dengan nilai 21,9%. Sedangkan motivasi dan semangat kera berpengaruh signifikan terhadap prodktivitas kerja denga nilai 02,2%.
4	Nikita kinanti putri dan fatty poerwita sary (jurnal, manajemen bisnis Telekomunikasi dan informatika Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Telkom 2015) ³⁷	Pengaruh Keselamatan Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Pabrik /Cold Roling Mill PT Krakatau Steel (persero) TBK	Analisis regresi linear berganda dan sampelnya 83 Variabel X1: keselamatan kerja Variabel Y: produktivitas	Berdasarkan hasil dalam penelitian ini menunjukkan bahwa keselamatan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas
5	Prasetyo Harvy Budihardjo, dkk (jurnal EMBA Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Sam Ratulangi	Pengaruh Keselamatan Kerja, Kesehatan Kerja,Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan	Analisis regresi linear berganda dan sampelnya: 90 Variabel X1 : Keselamatan kerja Variabel X2 : Kesehatan Kerja	Berdasarkan penelitian bahwa untuk variabel keselamatan kerja dan lingkungan kerja tidak berpengaruh secara parsial terhadap produktivitas

³⁶ Shannon Cecilia, *Skripsi*, Pengaruh Disiplin , Motivasi Dan Semangat Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Dinas Pendapatan ”, *Skripsi*, (Manado: Universitas Sam Ratulangi Manado, 2015).

³⁷ Nikita Kinanti Putri Dan Fatty Poerwita Sary,” Pengaruh Keselamatan Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Pabrik / Cold Roling Mill Pt Krakatua Steel Persero Tbk “, *Jurnal Manajemen Bisnis Telekomunikasi Dan Informasi Fakultas Ekonomi Dan Bisnis*, Vol. 4, No. 2, Tahun 2015.

	Manado 2017) ³⁸	Pada Pt.Air Manado	Variabel X3: Lingkungan kerja Variabel Y : produktivitas	karyawan. Sedangkan variabel kesehatan kerja berpengaruh secara parsial terhadap produktivitas karyawan. Dan secara si multan keselamatan kerja, dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap produktivitas karyawan
--	----------------------------	--------------------	---	---

Secara umum penelitian terdahulu di atas terdapat kaitanya dengan masalah yang akan diteliti, yakni kedisiplinan dan keselamatan kerja terhadap produktivitas karyawan.

1. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian yang dilakukan oleh Ani fauziah tahun 2005 yakni metode penelitian ini dengan menggunakan analisis deskriptif, analisis R2, analisis R2 , analisis regresi berganda, dan uji hipotesis. Dan variabel X nya. Kesamaan dalam penelitian ini tersebutletak pada variabel Y yaitu produktivitas karyawan.
2. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian yang dilakukan oleh Dwi suci puspita sari tahun 2014 yakni metode penelitian dengan menggunakan analisis deskriptif, analisisR2 , analisis regresi berganda, dan uji hipotesis.dan variabel Y nya. Sedangkan metode yang digunakan penelitian DwiSuciPuspita Sari adalah analisis regresi

³⁸ Prasetyo Harvy Budihardjo”, *Jurnal Pengaruh Keselamatan Kerja , Kesehatan Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Pada Pt. Air Manado*. Vol. 1, No. 2, 2017.

berganda. Kesamaan dalam penelitian ini tersebut terletak pada variabel x_1 dan x_2 yaitu disiplin dan keselamatan kerja.

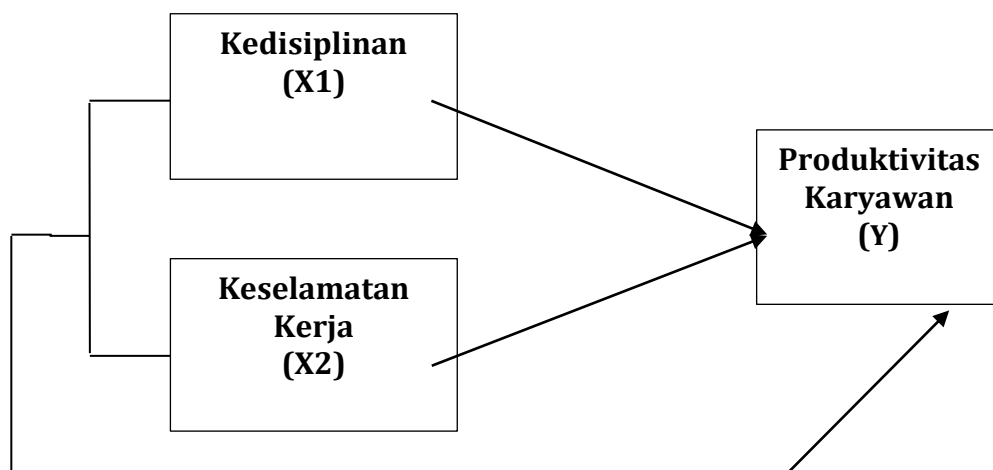
3. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian yang dilakukan oleh Shannon Cecilia tahun 2015 yakni metode penelitian dengan menggunakan analisis deskriptif, analisis R^2 , analisis regresi berganda, dan uji hipotesis, dan variabel x_2 dan x_3 nya. Sedangkan metode yang digunakan penelitian Shannon Cecilia adalah analisis validasi, normalitas, analisis regresi berganda, dan analisis hipotesis. Kesamaan dalam penelitian ini tersebut terletak pada variabel x_1 dan Y yaitu disiplin dan produktivitas kerja.
4. Perbedaan penelitian yang dilakukan oleh Nikita Kinanti Putri dan Fetty Poerwita Sary menggunakan satu variabel bebas (keselamatan kerja) sedangkan peneliti menggunakan dua variabel bebas. Adapun persamaan penelitian yaitu terletak pada X_1 dan Y .
5. Perbedaan penelitian yang dilakukan oleh Prasetyo Harvy Budihardjo, dibandingkan penelitian yaitu lokasi penelitian dan x_2 , x_3 , dan Y . Sedangkan persamaan dengan peneliti terdapat pada x_1

C. Kerangka Pikir

Dalam sebuah organisasi sumber daya manusia dalam hal ini adalah para pegawai/ pengawai yang harus memiliki kedisiplinan yang tinggi, dan pengawai dapat berperan lebih besar dalam organisasi/ agen sesuai dengan kemampuannya untuk menwujutkan diri. Mereka membutuhkan berbagai kondisi untuk mendukung karyawan di kedua sisi, termasuk mendorong

mereka untuk melakukan pekerjaan dengan baik untuk memenuhi kebutuhan mereka termasuk pakaian yang memadai, makanan, tempat berteduh, kebutuhan keamanan dan pengakuan atas kemampuan mereka untuk bekerja.

Gambar III.1
Kerangka Pikir



Berdasarkan Gambar III.1 Kerangka pikir di atas menjelaskan tentang terdapatnya beberapa variabel dalam penelitian ini. Dalam penelitian ini variabel independen (X1) adalah kedisiplinan kerja dan variabel (X2) yaitu keselamatan kerja. Sedangkan, variabel dependen (Y) adalah produktivitas yang dipengaruhi variabel independen dalam penelitian ini. Dengan demikian, kedisiplinan dan keselamatan kerja berpengaruh terhadap produktivitas. Artinya, semakin baik kedisiplinan dan keselamatan kerja maka semakin meningkat pula produktivitas karyawan begitu juga sebaliknya.

D. Hipotesis

Secara etimologi kata hipotesis terbentuk dari susunan dua kata yaitu: *hypo* dan *thesis* *Hypo* yang artinya dibawah dan *thesis* yang artinya kebenaran jadi dapat disimpulkan bahwa hipotesis merupakan jawaban sementara

terhadap masalah penelitian yang kebenarannya harus diuji secara empiris.

³⁹Atas dasar rumusan masalah dan tujuan pembahasan dalam proposal ini, maka hitesis yang kemukakan adalah terdapat pengaruh yang signifikan antara kedisiplinan dan keselamatan kerja terhadap produktivitas karyawan PT. STAR (Sumber Tani Agung Resources) Langga payung Kecamatan Sungai Kanan

H01 :Tidak terdapat pengaruh disiplin secara parsial terhadap produktivitas PT. STAR (Sumber Tani Agung Resources)

Ha1 : Terdapat pengaruh disiplin secara parsial terhadap karyawan PT. STAR (Sumber Tani Agung Resources)

Ha2 : Tidak terdapat pengaruh keselamatan kerja secara parsial terhadap produktivitas karyawan PT. STAR (Sumber Tani Agung Resources)

Ha2 : Terdapat pengaruh keselamatan kerja secara parsial terhadap produktivitas karyawan PT. STAR (Sumber Tani Agung Resources)

H03 :Tidak terdapat pengaruh disiplin dan keselamatan kerja terhadap produktivitas karyawan secara simultan PT. STAR (Sumber Tani Agung Resources)

Ha3 : Terdapat pengaruh disiplin dan keselamatan kerja secara simultan terhadap Produktivitas Karyawan PT. STAR (Sumber Tani Agung Resources).

³⁹Ahmad Nizar Rangkuti, *Metode Penelitian Pendidikan* (Bandung : Citapustaka Media, 2014) , hlm. 41.

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

A. Lokasi dan Waktu Penelitian

Adapun lokasi yang dipilih oleh peneliti dalam melakukan penelitian ini yaitu: dilaksanakan di PT. STAR (Sumber Tani Agung Resources) Langga Payung yang berlokasi di Desa sungai Dua, kecamatan sungai kanan, kabupaten labuhan batu selatan. PT. STAR merupakan PMKS terbesar di labusel yang memiliki ratusan tenaga kerja, dimana karyawan perusahaan dilengkapi dengan jaminan tenaga kerja yang lengkap dan bekerja sama dengan BPJS (Badan Penyelenggara Jaminan Sosial). Adapun waktu pelaksanaan penelitian ini dilaksanakan pada bulan Desember 2020 sampai juni 2021

B. Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang dilakukan dalam penelitian ini adalah kuantitatif. Penelitian kuantitatif adalah penelitian yang memakai data yang berbentuk angka-angka dan analisis menggunakan data statistik. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode penelitian *ex post facto* yaitu penelitian yang bertujuan untuk meneliti apa yang telah terjadi dengan menggunakan analisis statistik.

Penelitian *ex post facto* merupakan suatu penelitian yang dilakukan untuk meneliti peristiwa yang telah terjadi dan kemudian melihat

kebelakang untuk mengetahui faktor-faktor yang dapat menyebabkan timbulnya kejadian tersebut⁴⁰.

C. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Populasi merupakan semua lingkungan generalisasi yang termasuk dalam obyek / subjek yang dijadikan sebagai komponen dalam penelitian ini. Populasi dalam penelitian ini adalah semua karyawan pada PT. STAR (Sumber Tani Agung Resources) Langgapayung Kecamatan Sungai Kanan yang berjumlah 81 orang⁴¹.

2. Sampel

Sampel merupakan sebagian dari objek yang akan diteliti untuk dipilih sedemikian rupa sehingga mewakili keutuhan objek (populasi) yang akan diteliti. Suharsimi Arikunto berpendapat bahwa” apabila subjeknya kurang dari 100 orang maka sebaiknya diambil seluruhnya dan apabila diatas dari 100 maka dapat diambil 10-15 persen atau 20-25 persen”.⁴²

Teknik pengambilan sampel yang digunakan oleh peneliti yaitu teknik sampling jenuh. Teknik sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel.

Maka dalam hal ini penelitian akan mengambil sampel seluruh karyawan pada PT. STAR (Sumber Tani Agung Resources) Langgapayung Kecamatan Sungai Kanan yang berjumlah 81 orang.

⁴⁰Ahmad Nizar Rangkuti, *Metode Penelitian Pendidikan* (Bandung: Citapustaka Media, 2014), hlm.15

⁴¹ Sugiono, *Metode Penelitian Bisnis* (Bandung: Alfabeta, 2012), hlm. 155.

⁴² Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan* (Jakarta: PT. Rineka Cipta, 1993), hlm 107.

D. Instrumen Pengumpulan Data

Instrumen pengumpulan data adalah alat yang digunakan oleh peneliti sebagai alat bantu dalam menggunakan metode pengumpulan data atau informasi dari responden. Adapun instrumen yang digunakan dalam penelitian ini adalah berupa data primer yaitu:

a. Kuesioner (Angket)

Kuesioner (Angka) adalah salah satu bentuk pertanyaan tertulis melalui sebuah daftar pertanyaan yang sebelumnya sudah disiapkan oleh peneliti untuk diisi oleh responden. Skala ini digunakan untuk mengukur persetujuan atau tidak persetujuan terhadap serangkaian pertanyaan yang diberikan oleh peneliti. Jadi, ada dua cara yang bisa digunakan dalam penyebaran angket yaitu penyebaran secara langsung dan penyebaran berantai. Adapun penyebaran angket secara langsung yaitu peneliti terjun langsung memberikan angket kepada responden dan bisa dibantu oleh peneliti dimana yang tidak dimengerti oleh responden. Sehingga dengan demikian penyebaran angket lebih cepat. Sedangkan penyebaran berantai adalah peneliti menitipkan kepada salah satu karyawan untuk membagikan angket tersebut dan hasilnya dapat diberikan karyawan atau di ambil oleh peneliti. Pengguna skala yang digunakan oleh peneliti yaitu skala likert dimana skala ini digunakan untuk menilai sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau

sekelompok orang tentang fenomena sosial.⁴³ Jadi, untuk memperoleh data secara langsung peneliti membagikan kuesioner berupa angket kepada karyawan PT. STAR (Sumber Tani Agung Resources) LanggPayung Kecamatan Sungai Kanan. Adapun pengukuran kuesioner penelitian ini menggunakan skala likert, dimana skala likert terdiri dari 5 butir indikator variabel. Tabel dibawah ini:

Tabel III.2
Skala Likert

Nilai Jawaban Positif		Nilai Jawaban Negaif	
Sangat setuju	5	Sangat setuju	1
Setuju	4	Setuju	2
Netral	3	Netral	3
Tidak Setuju	2	Tidak Setuju	4
Sangat Tidak Setuju	1	Sangat Tidak setuju	5

b. Wawancara

Wawancara merupakan teknik yang digunakan untuk pengumpulan data, teknik ini digunakan dengan cara tanya jawab antara responden dan peneliti. Wawancara ini dapat dilakukan dengan dua tahap yaitu secara tersusun atau tidak tersusun dan dapat dilakukan dengan secara langsung maupun menggunakan telepon.

E. Uji validitas dan Reliabilitas Instrumen

a. Uji validitas

Untuk menguji validitas digunakan dalam penelitian, peneliti menggunakan dengan pilihan teknik korelasi *produc moment*. Dengan

⁴³Mudraja Kuncoro, *Metode Riset Untuk Bisnis dan Ekonomi Bagaimana Menulis Tesis* (Jakarta: Erlangga, 2009), hlm. 192.

taraf signifikan 5% jika kriteria $r_{hitung} > r_{tabel}$, maka item angket tergolong valid dan jika, kriteria $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka item angket tergolong tidak valid. Pengujian dilakukan dengan menggunakan SPSS (*Statistik productand Service*) Versi 25.⁴⁴

b. Uji Reliabilitas

Suatu instrumen dikatakan reliabel apabila pengukurannya itu konsisten dan akurat. Uji realibilitas ini bertujuan untuk mengukur kesesuaian suatu instrumen dengan yang di ukur, sehingga instrument tersebut dapat dipercaya. Suatu instrumen dikatakan reliabel apabila jawaban dari seseorang terhadap pertanyaan itu konsisten dalam arti tidak berubah-ubah dari waktu ke waktu. Untuk melihat atau mengetahui reliabel atau tidaknya suatu variabel maka dilakukan dengan uji *statistic* dengan melihat nilai *cronbach Alpha*.

F. Teknik Analisis Data

a. Uji Normalitas

Uji normalitas merupakan suatu uji yang digunakan untuk mengetahui apakah data yang diambil normal atau tidak⁴⁵. Terdapat macam-macam teknik yang digunakan untuk menguji normal atau tidaknya suatu data, yaitu : uji liliefors, kertas peluang normal, teknik *kolmogorov-smirnov* serta SPSS. Dari beberapa teknik pengujian di

⁴⁴Husein Umar , *Metode Penelitian Untuk Skripsi dan Tesis Bisnis* (Jakarta: Rajawali Persada, 2013), hlm. 166.

⁴⁵ Ahmad Nizar Rangkuti , op.Cit.,, hlm 71

atas peneliti menguji normalitas dengan menggunakan SPSS Versi 25 berdasarkan uji kalmogorov smirnov⁴⁶.

b. Uji Asumsi Klasik

1) Uji Multikolinieritas

Multikolinieritas adalah adanya hubungan linier yang sempurna atau tidaknya diantara beberapa atau semua variabel bebas dari regresi berganda.

2) Uji Heteroskedastisitas

Heteroskedastisitas merupakan ketidaksamaan variansi variabel pada semua pengamatan, dapat diartikan sebagai ketidaksamaan variabel variansi pada semua pengamatan dan kesalahan yang terjadi memperlihatkan hubungan yang sistematis sesuai dengan besarnya satu atau lebih variabel bebas sehingga kesalahan tersebut tidak random (acak). Suatu regresi dikatakan terdeteksi Heteroskedastitas apabila diagram pancar residual membentuk pola tertentu.

c. Analisis Regresi Berganda

Analisis regresi berganda merupakan analisis yang digunakan untuk melihat serta mencari prngaruh dua variabl indevenden atau lebih terhadap variabel devenden. Dalam penelitian ini terdapat dua variabel bebas yaitu: kedisiplinan (X_1), Keselamatan kerja (X_2) dan

⁴⁶ Juliansyah Noor, *Motodologi Penelitian : Skripsi, Tesis, Disertai Dan Karya Ilmia* (Jakarta: Kencana, 2012), hlm 174.

satu variabel terikat Produktivitas (Y). Adapun regresi persamaan regresi berganda yaitu:

$$\hat{Y} = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Keterangan:

\hat{Y} = Nilai prediksi variabel terikat (Produktivitas Karyawan)

a = Konstanta

b_1b_2 = Koefisien regresi

X_1 = Kedisiplinan

X_2 = Keselamatan Kerja

e = Error⁴⁷

d. . Uji Parsial (Uji t)

Uji t digunakan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen. Maka digunakan tingkat signifikan 0,05%.⁴⁸ Setelah t hitung diperoleh, maka untuk menginterpretasikan hasilnya berlaku ketentuan sebagai berikut :

Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima.

Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak.

e. Uji signifikansi simultan (F)

Uji simultan digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas secara bersama-sama terhadap variabel terikat. Signifikan berarti hubungan yang terjadi dapat berlaku untuk populasi. Taraf signifikan

⁴⁷ Sugiono, *Metode Penelitian Manajemen* (Bandung: Alfabeta, 2016), hlm. 146

⁴⁸ Nur Aswani dan Masyhuri, *Metode Riset Manajemen Pemasaran* (Malang: UIN-Maliki Pres, 2011), hlm. 182-183

yang dipakai adalah 0,05 dengan membandingkan F_{hitung} dan F_{tabel} ⁴⁹. Keputusan hipotesis diambil jika nilai F lebih kecil dari taraf signifikan maka terdapat pengaruh yang signifikan secara bersama-sama antara variabel bebas terhadap variabel terikat. Seperti kriteria berikut.:

Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$, maka H_a ditolak dan H_o diterima.

Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$, maka H_o ditolak dan H_a diterima.

⁴⁹ Nur aswani dan Masyhuri, *Op. Cit*, hlm. 184.

BAB IV

PEMBAHASAN DAN HASIL PENELITIAN

A. Gambaran Lokasi Penelitian

1. Sejarah Singkat PT. (STAR) Sumber Tani Agung Resources.

PT. Sumber Tani Agung Resources (STAR) didirikan berdasarkan Akta No. 14 Tanggal 13 Oktober 1975 yang dibuat oleh Walter Siregar, S.H., Notaris di Medan. Akta pendirian tersebut telah memperoleh pengesahan dari Menteri Kehakiman RI dengan SK No. Y.A.5/529/11 tanggal 9 Nopember 1976. Pada awal berdirinya PT. STAR ini memproduksi tebu, kemudian beralih kepada kebun karet karena mereka memprediksi akan mendapatkan keuntungan lebih banyak dari pada kebun tebu. Setelah beberapa tahun kemudian tepatnya pada tanggal 23 Mei 1993 mereka beralih status menjadi kebun kelapa sawit karena harga karet yang tidak stabil⁵⁰.

Pada awal berdirinya PT. STAR ini didirikan oleh wijaya kemudian setelah itu beliau wafat PT. STAR ini diteruskan oleh putranya bernama suwandi wijaya. PT. STAR ini pada mulanya hanya memiliki satu perusahaan tepatnya di Desa Sei Dua Kecamatan Sungai Kanan Kabupaten Labuhanbatu Selatan. Seiring berjalannya waktu perusahaan ini membuka cabang di Langga Payung tepatnya di desa Hajoran, Langgapayung Kecamatan Sungai Kanan Kabupaten Labuhanbatu Selatan propinsi Sumatra Utara. Kemudian membuka cabang lagi di Gunung Tua Jae

⁵⁰ Internet / Google pada Situs. [www. tkjclub. net/](http://www.tkjclub.net/) website PT. Sumber Tani Agung Resource, diakses 25 Desember 2020 Pukul 09.15 Wib.)

dengan nama yang sama yaitu PT. STAR (Sumber Tani Agung Resources) yang berlokasi di Desa Gunung Tua Jae Kecamatan padang bolak Kabupaten padang Lawas Utara propinsi sumatra Utara. Perubahan ini sudah memiliki Sertifikat ISPO (Indonesia Sustainable Palm OiSystem) yaitu berdasarkan peraturan Menteri pertanian No. 11/Permentan/ OT.140 /3/2011 tanggal 18 Maret 2015.

2. Visi dan Misi PT STAR (Sumber Tani Agung Resources)

Langgapayung

Visi“menjadi perusahaan perkebunan yang unggul dan berkelanjutan”

Misi “ membangun team yang profesional dan solid secara berkelanjutan. Selalu meningkatkan mutu produ, lingkunga, kesehatan dan keselamatan kerja. Membuat kontribusi yang positif ke masyarakat dan lingkungan di sekitar perusahaan beroperasi”

3. Tugas dan tanggung Jawab

Tugas dan tanggung jawab PT. STAR (Sumber Tani Agung Resources) Langgapayung antara lain, Mandor merencanakan pelaksanaan kerja bulanan sesuai dengan program kerja bulanan yang diberikan oleh Asisten Divisi (Berdasarkan Rencana Kerja Bulanan Tahunan Asisten). Merencanakan kebutuhan tenaga kerja yang dibutuhkan dalam satu bulan serta mengusahakan ketersediaanya. Mempersiapkan bahan dan perlengkapan kerja untuk kelancaran program dalam bulan bersangkutan. Melaksanakan program kerja bulanan yang diberikan oleh Asisten sesuai aspek kerja yang belaku. Mengawasi pelaksanaan kerja ke mandor

bawahannya sesuai dengan aspek kerja yang berlaku. Memeriksa kebenaran laporan dan absensi harian mandor sebelum diperiksa oleh Asisten dan memeriksa arian kerja mandor/ kepala kerja untuk bahan timbang terima hasil kerja. Membuat finalti terhadap semua jenis pelanggaran yang dibuat bawahann sesuai dengan peraturan yang berlaku dan dengan sepengetahuan Asisten Divisi. Membantu Asisten mengumpulkan permasalahan lapangan untuk dipergunakan sebagai input atau bahan masukan di dalam mengambil keputusan membuat program kerja bulanan. Melaksanakanrapat bersama seluruh Mandor minimal sekali seminggu untuk evaluasi kerja minggu yang lalu dan membahas rencana kerja minggu berikutnya serta pengarahan terhadap para Mandor sesuai aspek kerjanya. Pengaturan waktu kerja adalah 95% di lapangan dan 5% administrasi.

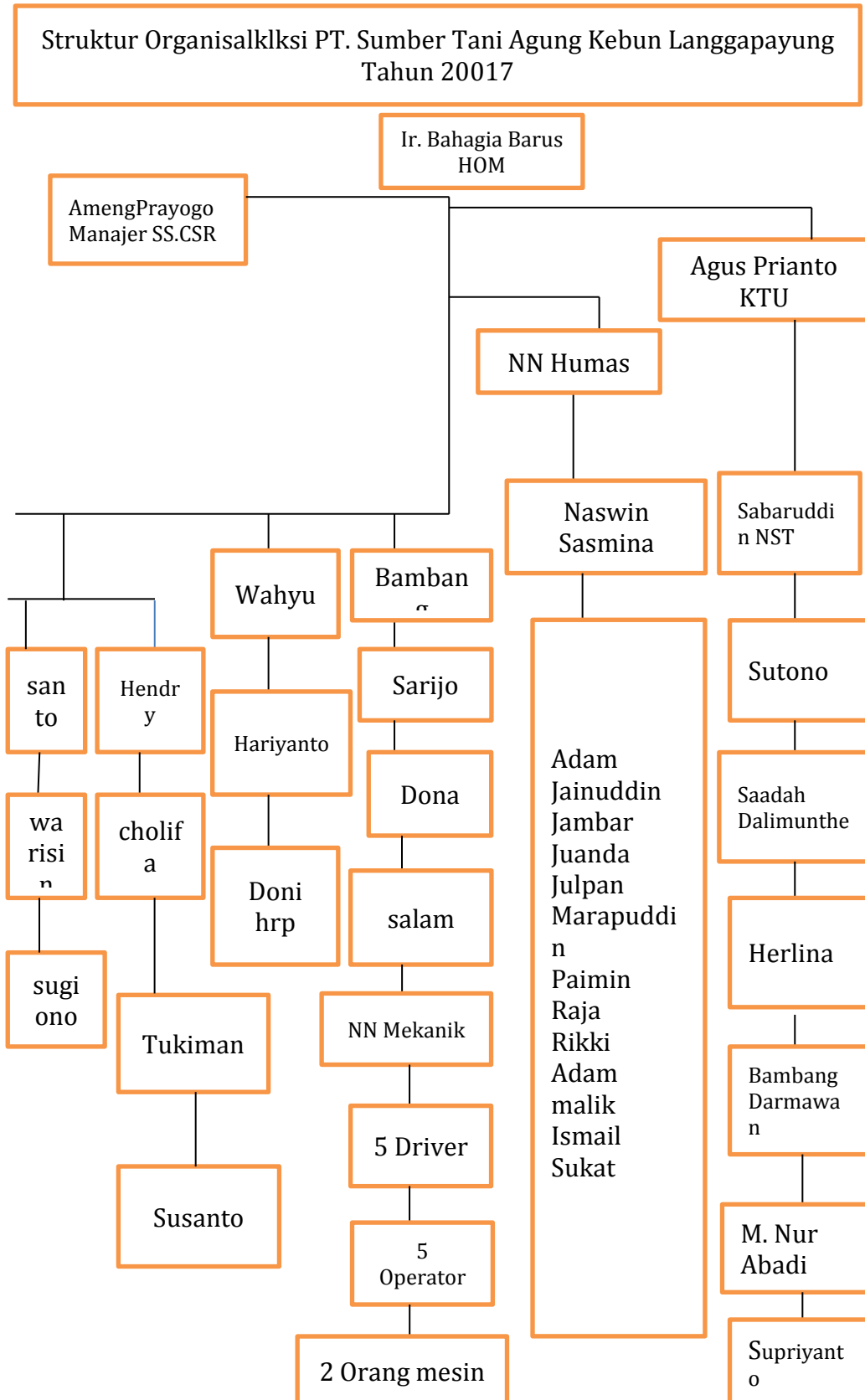
Selanjutnya Mandor perawatan, merencanakan kegiatan pekerjaan perawatan tanaman untuk esok hari sesuai dengan order yang diberikan atasannya. Mempersiapkan dan menjaga keutuhan peralatan yang dipergunakan dalam kegiatan perawatan tanaman. Mempersiapkan kebutuhan tenaga kerja dalam kemandorannya serta menjaga keutuhan dan disiplin kerja bawahannya. Mempersiapkan kebutuhan kebutuhan materil untuk kegiatan esok harinya dan menjaga terjaminya pemakaian materil tersebut. Menguasai aspek kerja yang dilaksanakan. Melaksanakan absensi karyawan sebanyak 2 kali sehari (pagi dan siang) termasuk pekerjaan yang dikerjakan sistem barang (panen dan tunas). Membuat laporan

harian Mandor sesuai pekerjaan yang suda dilaksanakan pada hari itu serta mengisi semua administrasi Mandor. Bertanggung jawab langsung pada Mandor-1serta mengatur waktu adalah 99% di lapangan dan 1% administrasi.

Selanjutnya mandor panen, Merencanakan kegiatan panen esok pagi sesuai orde yang diberikan atasan. Memberikan dan menjaga keutuhan peralatan panen yang dipergunakan. Mempersiapkan dan menjaga kebutuhan tenaga dalam kemandoranya. Mengatur hancak pemanenan sesuai dengan kemampuan pemanen minimal sesuai dengan yang diberikan perusahaan. Menguasai aspek kerja dalam pekerjaan panen dengan baik dan benar. Mengawasi pelaksanaan kerja panen sesuai aspek kerja panen yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Membuat finalti atau peringatan kepada karyawan kemandornya 2 kali sehari (pagi dan siang). Selanjutnya menghitung Angka Kerapatan Panen (AKP) untuk areal atau seksi panen yang akan dipanen pada esok hari untuk menentukan jumlah tenaga dan transport yang akan digunakan. Membuat laporan harian Mandor sesuai dengan hasil kerjanya. Bertanggungjawab langsung pada Mandor-1, dimana yang bersangkutan bekerja serta pengaturan waktu 99% di lapangan dan 1% administrasi.

4. Struktur Organisasi

Gambar IV.1
Struktur Organisasi PT. STAR



5. Karakteristik Responden Penelitian

Karakteristik responden berkaitan dengan identitas responden yang dijadikan sampel penelitian. Dalam karakteristik responden penelitian menetapkan 81 Responden.

Kemudian dalam karakteristik responden yang ditekankan adalah berdasarkan Jenis Kelamin, Umur, Jenis Pekerjaan, Pendidikan. Hal ini dapat diuraikan melalui pembahasan berikut:

a) Karakteristik Responden berdasarkan Jenis Kelamin

Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin yaitu menguraikan jenis kelamin responden yaitu laki-laki dan perempuan. Hal ini dapat disajikan melalui tabel IV.1 berikut:

Tabel IV.1
Karakteristik Responden berdasarkan Jenis Kelamin

NO	Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase
1	Laki-laki	51	63,0
2	Perempuan	30	37,0
Total		81	100%

Sumber: Data diolah, 2021

Berdasarkan tabel IV.1 menunjukkan hasil responden dengan jenis kelamin Perempuan lebih Banyak dan hampir semua, dengan jumlah 81 orang. Sedangkan responden laki-laki 51 orang. Hal ini berarti bahwa Laki-laki lebih dominan Bekerja Berat di Bagian lapangan Untuk Produksi Perusahaan, jika di bandingkan dengan Perempuan Lebih sedikit dibagian Produksi apalagi di bagian lapangan.

b) Karakteristik Responden berdasarkan Usia

Karakteristik responden berdasarkan umur atau usia yang dijadikan sampel penelitian. Berikut ini disajikan karakteristik responden berdasarkan umur pada tabel IV.2 berikut:

Tabel IV.2
Karakteristik Responden berdasarkan Umur

NO	Usia Responden	Jumlah	Persentase
1	20-25	2	2.5
2	26-30	12	14.8
3	31-35	15	18.5
4	36-40	16	19.8
5	>41	36	44.4
Total		81	100%

Sumber: Data diolah, 2021

Berdasarkan tabel IV.2 data diolah di atas menunjukkan bahwa jumlah responden berusia 20-25 tahun yaitu 2 orang. Kemudian responden berusia 26-30 tahun yaitu 12 orang. Selanjutnya responden berusia 31-35 yaitu 15 orang. Dilanjutkan usia 36-40 berjumlah 16 orang. Dan yang terakhir Untuk usia >41 Keatas Sebanyak 36 Orang.

B. Hasil Analisis Data

1. Uji Validitas.

Uji validitas dilakukan untuk melihat apakah data yang ada valid atau tidak valid. Setelah angket disebarakan maka akan diperoleh hasil dari jawaban para responden pada setiap pernyataan yang meyangkut tentang variabel yang akan diteliti. Sebelum angket dianalisis terlebih dahulu diuji validitas

Tabel IV.3

Uji Validitas Kedisiplinan

Item Pernyataan	r _{hitung}	r _{tabel}	Keterangan
Item1	0,385	Instrument valid jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ dengan $n=81$. Pada taraf signifikansi 10% sehingga diperoleh $r_{tabel} = 0,1841$	Valid
Item2	0,543		Valid
Item3	0,546		Valid
Item4	0,687		Valid
Item5	0,580		Valid
Item6	0,269		Valid
Item7	0,661		Valid
Item8	0,730		Valid

Sumber: Data diolah, 2021

Dari hasil uji validitas Kedisiplinan dapat disimpulkan bahwa item pernyataan 1 sampai dengan 8 adalah valid. Dengan nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ dengan $n=81-2=90$ adalah 0,1841

Tabel IV.4
Uji Validitas Keselamatan Kerja

Item Pernyataan	r _{hitung}	r _{tabel}	Keterangan
Item1	0,516	Instrument valid jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ dengan $n=81$. Pada taraf signifikansi 10% sehingga diperoleh $r_{tabel} = 0,1841$	Valid
Item2	0,635		Valid
Item3	0,735		Valid
Item4	0,548		Valid
Item5	0,494		Valid
Item6	0,661		Valid
Item7	0,675		Valid
Item8	0,532		Valid

Sumber: Data diolah, 2021

Dari hasil uji validitas cita perusahaan dapat disimpulkan bahwa item pernyataan 1 sampai dengan 8 adalah valid. Dengan nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ dengan $n=81-2=79$ adalah 0,1841

Tabel IV.5
Uji Validitas Produktivitas

Item Pernyataan	r hitung	r tabel	Keterangan
Item1	0,625	Instrument valid jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ dengan $n = 81$. Pada taraf signifikansi 10% sehingga diperoleh $r_{tabel} = 0,1841$	Valid
Item2	0,699		Valid
Item3	0,570		Valid
Item4	0,490		Valid
Item5	0,650		Valid
Item6	0,629		Valid
Item7	0,460		Valid
Item8	0,389		Valid

Sumber: Data diolah, 2021

Dari hasil uji validitas Kepuasan pelanggan dapat disimpulkan bahwa item pernyataan 1 sampai dengan 8 adalah valid. Dengan nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ dengan $n = 81 - 2 = 79$ adalah 0,1841

2. Hasil Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas bertujuan untuk mengetahui seberapa jauh sebuah alat ukur dapat dipercaya atau diandalkan, dengan menggunakan metode *cronbach alpha*. Jika *cronbach alpha* $> 0,60$ maka dapat dikatakan reliabel. Berikut hasil uji reliabilitas untuk semua variabel:

Tabel IV.6
Uji Reabilitas

NO.	Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	Keterangan
1	Kedisiplinan	0,687	Reliabel
2	Keselamatan Kerja	0,737	Reliabel
3	Produktivitas	0,642	Reliabel

Sumber: Hasil Pengolahan Data, 2021.

Berdasarkan uji reliabilitas dari hasil output SPSS versi 25 diatas menunjukkan bahwa *Cronbach's alpha* untuk variabel kedisiplinan yaitu $0,687 > 0,60$ artinya variabel keselamatan kerja dapat dikatakan *reliable*. Sedangkan variabel keselamatan kerja yaitu $0,737 > 0,60$. Dan kemudian

untuk Produktivitas dengan *Cronbach's Alpha* $0,642 > 0,60$ artinya variabel produktivitas reliabel. Jadi dapat disimpulkan semua variable keterangannya reliabel.

3. Uji Deskriptif

Analisis deskriptif digunakan untuk mendeskripsikan atau menggambarkan objek yang diteliti. Analisis deskriptif dalam penelitian ini dalam bentuk mean, maksimum, dan minimum.

Tabel 4.7
Uji Deskriptif Statistik

Statistics				
		Kedisiplinan Kerja	Keselamatan Kerja	Produktivitas
N	Valid	81	81	81
	Missing	0	0	0
Median		35.00	33.00	32.00
Std. Deviation		3.594	3.573	3.534
Minimum		22	22	22
Maximum		40	40	40

Sumber: Data diolah, 2021

Dari data di atas dapat di lihat bahwa nilai yang paling minimum yang terletak pada variabel (X_1)Kedisiplinan yaitu 22, dan nilai tertinggi 40, sedangkan nilai median yaitu 35,00. Sedangkan variabel (X_2)Keselamatan Kerja nilai minimum 22, dan nilai maximum 40, dan nilai median yaitu 33,00. Dan variabel (Y) Produktivitas nilai minimum yaitu 22, nilai maksimum yaitu 40, dan nilai Median yaitu 32,00.

4. Uji Asumsi Klasik

a. Normalitas

Uji normalitas merupakan salah satu bagian dari uji persyaratan analisis data atau uji asumsi klasik, data berdistribusi normal, jika nilai signifikansi $> 0,1$

Tabel IV. 8
Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		81
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.35094397
Most Extreme Differences	Absolute	.086
	Positive	.073
	Negative	-.086
Test Statistic		.086
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

Sumber: Data diolah, 2021

Berdasarkan nilai tabel yang ada diatas nilai signifikansinya $P > 0,1$ maka distribusinya Normal, nilai signifikasnia $0,200 > 0,1$ memenuhi asumsi normalitas.

b. Multikolinearitas

Uji multikolinieritas dilakukan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independen. Suatu model regresi dinyatakan bebas dari multikolinearitas adalah: “Jika nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) $< 0,10$ dan nilai *tolerance* $> 0,10$.”

Tabel IV.9
Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients ^a			
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	Kedisiplinan Kerja	.996	1.004
	Keselamatan Kerja	.996	1.004

a. Dependent Variable: Produktivitas

Sumber: Data diolah, 2021

Berdasarkan tabel di atas nilai *VIF* untuk variabel Kedisiplinan ialah $1,004 < 10,00$, variabel Keselamatan Kerja ialah $1,004 < 10,00$. Sehingga dapat disimpulkan nilai *VIF* dari tabel diatas lebih kecil dari 10,00 ($VIF < 10,00$).

Sementara itu nilai *Tolerance* untuk variabel Kedisiplinan adalah $0,996 > 0,10$, variabel Keselamatan Kerja $0,996 > 0,10$. Jadi dapat disimpulkan nilai *tolerance* dari kedua variabel adalah lebih besar dari 0,10 ($Tolerance > 0,10$). Berdasarkan penilaian diatas dapat disimpulkan tidak terjadi multikolinearitas antar variabel bebas.

c. Heterokedastisitas

Tabel IV.10
Uji Heterokedastisitas

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.239	1.123		.213	.832
	Kedisiplinan Kerja	.007	.023	.035	.312	.756
	Keselamatan Kerja	.020	.023	.097	.859	.393

a. Dependent Variable: Abs_RES

Sumber: Data diolah, 2021

Berdasarkan Tabel IV.12 di atas dapat diketahui bahwa Variabel X_1 dan X_2 mempunyai nilai Signifikan lebih besar dari 0,1 dengan nilai Kedisiplinan X_1 $0,756 > 0,1$ dan Keselamatan Kerja X_2 $0,393 > 0,1$ artinya dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas.

5. Koefisien Determinasi (R^2)

Tabel IV.14
Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.924 ^a	.854	.850	1.368
a. Predictors: (Constant), Keselamatan Kerja, Kedisiplinan Kerja				
b. Dependent Variable: Produktivitas				

Sumber: Data diolah, 2021

Berdasarkan tabel hasil koefisien determinasi dapat dilihat bahwa nilai R sebesar 0,924 artinya korelasi antara variabel Kedisiplinan dan Keselamatan Kerja terhadap Produktivitas terjadi hubungan tinggi. Sedangkan Nilai R^2 sebesar 0,854 artinya variabel Kedisiplinan dan Keselamatan Kerja mampu menjelaskan variabel dependen atau Produktivitas Sebesar 85,0%. Sedangkan 15,0% dijelaskan oleh variabel lain diluar penelitian yang dilakukan oleh peneliti

6. Uji Analisis Regresi Berganda

Tabel IV.13
Uji Regresi Linier Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.035	2.103		.492	.624
	Kedisiplinan Kerja	.020	.043	.020	.459	.648
	Keselamatan Kerja	.915	.043	.925	21.327	.000

a. Dependent Variable: Produktivitas

Sumber: Data diolah, 2021

Dari data uji hasil regresi linier berganda pada tabel di atas, maka persamaan regresi yang digunakan adalah:

$$P = a + b_1 Kd + b_2 KK + e$$

$$P = 1,035 + 0,020 Kd + 0,915 KK + e$$

Berdasarkan persamaan regresi di atas dapat di artikan bahwa:

- 1) Nilai konstan adalah sebesar 1,035 artinya jika variabel Kedisiplinan (Kd), dan Keselamatan Kerja (KK) nilai 0, maka Produktivitas (P) nilainya 1,035.
- 2) Nilai Koefisien Kedisiplinan adalah sebesar 0,020 artinya apabila variabel Kedisiplinan (Kd) ditambah 1 satuan maka variabel Produktivitas naik sebesar $1,035 + 0,020 = 1,055$ satuan.
- 3) Nilai Koefisien Keselamatan Kerja adalah sebesar 0,915 artinya apabila variabel Keselamatan Kerja (KK) ditambah 1 satuan maka variabel Produktivitas (P) naik sebesar $1,035 + 0,915 = 1,95$ satuan.

7. Uji Hipotesis

a. Uji Parsial (Uji t)

Uji Parsial (Uji t) digunakan untuk mengetahui apakah model regresi variabel Kedisiplinan dan Keselamatan Kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel Produktivitas. Adapun hasil regresi sebagai berikut:

Tabel IV.11
Uji Parsial (Uji t)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.035	2.103		.492	.624
	Kedisiplinan Kerja	.020	.043	.020	.459	.648
	Keselamatan Kerja	.915	.043	.925	21.327	.000

a. Dependent Variable: Produktivitas

Sumber: Data diolah, 2021

Dari hasil uji parsial di atas, dapat dilihat pengaruh setiap variabel dimana nilai tabel yang diperoleh dan rumus $df = n - k - 1$ atau $81 - 2 - 1 = 78$ sebesar 1,664.

- 1) $t_{hitung} \text{Kedisiplinan} = 0,459 < t_{tabel} = 1,664$ maka H_a ditolak artinya H_o diterima tidak terdapat pengaruh Kedisiplinan terhadap Produktivitas secara parsial dalam Produktivitas Karyawan.
- 2) $t_{hitung} \text{Keselamatan Kerja} = 21,327 > t_{tabel} = 1,664$ maka H_a diterima H_o ditolak artinya terdapat pengaruh Keselamatan Kerja terhadap Produktivitas Karyawan secara parsial.

b. Uji Simultan (Uji F)

Uji simultan (Uji F) digunakan untuk menguji pengaruh dari variabel Kedisiplinan dan Keselamatan Kerja secara keseluruhan terhadap variabel Produktivitas.

Tabel IV.12
Uji Simultan (Uji F)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	852.984	2	426.492	227.846	.000 ^b
	Residual	146.004	78	1.872		
	Total	998.988	80			
a. Dependent Variable: Produktivitas						
b. Predictors: (Constant), Keselamatan Kerja, Kedisiplinan Kerja						

Sumber: Data diolah, 2021

Berdasarkan tabel IV.14 diketahui bahwa F_{hitung} sebesar 227,846 sedangkan F_{tabel} diperoleh dari rumus $df = n - k - 1$ atau $81 - 2 - 1 = 78$ yaitu sebesar 2,37, dimana $F_{hitung} > F_{tabel}$, $F_{hitung} 227,846 > F_{tabel} 2,37$ artinya H_{03} ditolak dan H_{a3} diterima artinya terdapat pengaruh antara kedisiplinan dan keselamatan kerja terhadap produktivitas.

C. Pembahasan Hasil Penelitian

Hasil penelitian yang peneliti uji dari judul “**Pengaruh Kedisiplinan Dan Keselamatan Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan PT. Star Sumber Tani Agung Resources) Langga Payung Kecamatan Sungai Kanan**” dengan jumlah responden 81 Karyawan. Hasil peneliti ini menunjukkan bahwa Kedisiplinan tidak berpengaruh, dan Keselamatan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Karyawan.

a. Pengaruh Kedisiplinan Terhadap Produktivitas Karyawan.

Persamaan regresi yang terbentuk dalam penelitian ini adalah:

$$P = 1,035 + 0,020 Kd + 0,915 KK + e$$

Persamaan ini menunjukkan bahwa setiap kenaikan Kedisiplinan sebesar 1 satuan akan meningkatkan Produktivitas sebesar 0,020 satuan dengan asumsi variabel independen lain nilainya tetap. Berdasarkan hasil dari analisis uji t menunjukkan bahwa $t_{hitung} < t_{tabel}$, t_{hitung} 0,459 $< t_{tabel}$ 1,662 maka H_{01} diterima dan artinya H_{a1} ditolak. Artinya tidak terdapat Pengaruh Kedisiplinan Terhadap Produktivitas Karyawan secara Parsial.

Menurut Terry dalam buku Edy Sutrisno mengatakan bahwa “Disiplin merupakan alat gerak karyawan agar setiap pekerjaan dapat berjalan dengan lancar, maka disiplin adalah hal yang harus ditetapkan dalam perusahaan.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian Sahannon Cecilia, bahwasanya disiplin kerja tidak terdapat pengaruh terhadap produktivitas. Sedangkan penelitian selanjutnya sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Ani Fauziah berdasarkan penelitian tersebut menunjukkan Disiplin kerja berpengaruh secara parsial terhadap produktivitas.

b. Pengaruh Keselamatan Kerja terhadap Produktivitas Karyawan.

Keselamatan kerja dalam sebuah perusahaan yang baik dan sehat adalah perusahaan yang selalu memperhatikan kondisi karyawannya, dalam hal ini penerapan program keselamatan kerja yang optimal bagi

karyawan secara langsung erat hubungannya dengan produktivitas kerja karyawan, karena penerapan program keselamatan kerja merupakan salah satu cara memotivasi karyawan untuk meningkatkan produktivitas kerja mereka.

Persamaan regresi yang terbentuk dalam penelitian ini adalah:

$$P = 1,035 + 0,020 Kd + 0,915 KK + e$$

Persamaan ini menunjukkan bahwa setiap kenaikan Keselamatan Kerja sebesar 1 satuan akan Meningkatkan Produktivitas 0,915 satuan dengan asumsi variabel independen lain nilainya tetap. Berdasarkan hasil dari analisis uji t menunjukkan $t_{hitung} > t_{tabel}$, $21,327 > 1,662$ maka H_{02} ditolak dan H_{a2} diterima. Dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh Positif antara Keselamatan Kerja terhadap Produktivitas Karyawan Secara parsial.

Menurut Rika Hampu Hadiguna dalam buku “Manajemen pabrik” dengan teori yang menyatakan Keselamatan kerja adalah proses merencanakan dan mengendalikan situasi yang berpotensi menimbulkan kecelakaan kerja melalui prosedur operasi standar menjadi acuan dalam bekerja. Kecelakaan kerja adalah salah satu kejadian yang tidak diinginkan terjadi, karena kecelakaan kerja merupakan masalah yang sering terjadi dalam sebuah perusahaan yang disebabkan beberapa kemungkinan. Keberhasilan mengetahui sumber-sumber penyebab kecelakaan kerja akan memudahkan tindakan pencegahannya. Oleh karena itu kedisiplinan dan keselamatan kerja sangat diperlukan dalam perusahaan untuk mencapai

tingkat produktivitas karyawan. Selain teori tersebut penelitian ini juga didukung oleh penelitian terdahulu.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian Nikita kinanti putri dan fetty poerwita sary bahwasanya Keselamatan kerja terdapat pengaruh terhadap produktivitas. Sedangkan penelitian selanjutnya penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Prasetyo Harvy Budihardjoberdasarkan penelitian tersebut menunjukkan Keselamatan kerja tidak berpengaruh secara parsial terhadap produktivitas.

c. Pengaruh Kedisiplinan dan Keselamatan Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan.

Kedisiplinan dan Keselamatan Kerja merupakan indikator yang dapat memengaruhi Produktivitas, dimana dengan kedua ini Produktivitas akan meningkat terhadap suatu produksi dalam perusahaan jika Kedisiplinan dan Keselamatan Kerja dari suatu hal tidak terjaga dengan baik akan berpengaruh negatif bagi perusahaan.

Berdasarkan hasil analisis data uji F menunjukkan bahwa variabel Kedisiplinan dan Keselamatan Kerja memiliki $F_{hitung} > F_{tabel}$, dimana $F_{hitung} 227,846 > F_{tabel} 2,37$ maka H_0 ditolak dan H_{a3} diterima. Artinya terdapat pengaruh antara Kedisiplinan dan Keselamatan Kerja terhadap Produktivitas Karyawan secara simultan.

Adapun nilai *R square* adalah 0,85 atau sama dengan 85,0%. Artinya Kedisiplinan dan Keselamatan Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan mampu menjelaskan variabel dependen atau Produktivitas sebesar 85,0%

sedangkan 15,0% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dijelaskan dalam penelitian ini.

D. Keterbatasan Penelitian

Penelitian ini masih memiliki banyak keterbatasan, diantaranya:

- a. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa selain Kedisiplinan dan Keselamatan Kerja terdapat variabel lain yang dapat memengaruhi Produktivitas Karyawan. Kedisiplinan dan keselamatan kerja memberikan sumbangan sebesar 85,0% terhadap Produktivitas, sedangkan 15,0% dipengaruhi oleh variabel yang tidak dijelaskan dalam penelitian ini.
- b. Dalam menyebarkan angket peneliti tidak mengetahui kejujuran dan integrasi para responden dalam menjawab pernyataan yang diberikan.
- c. Keterbatasan tempat penelitian, dimana peneliti hanya bisa meneliti di Perusahaan tersebut dan karyawan.

Dari banyaknya keterbatasan penelitian ini peneliti tetap berusaha agar keterbatasan yang dihadapi tidak mengurangi makna penelitian. Dengan segala upaya, kerja keras, dan bantuan semua pihak akhirnya skripsi ini dapat diselesaikan.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Analisis koefisien determinan (R^2) menunjukkan bahwa pengaruh variabel Kedisiplinan dan Keselamatan Kerja terhadap Produktivitas terjadi hubungan tinggi. Sedangkan Nilai R^2 sebesar 0,854 artinya variabel Kedisiplinan dan Keselamatan Kerja mampu menjelaskan variabel dependen atau Produktivitas Sebesar 85,0%. Sedangkan 15,0% dijelaskan oleh variabel lain diluar penelitian yang dilakukan oleh peneliti.
2. Hasil analisis regresi linier berganda dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:
 - a. Nilai konstan adalah sebesar 1,035 artinya jika variabel Kedisiplinan (Kd), dan Keselamatan Kerja (KK) nilai 0, maka Produktivitas (P) nilainya 1,035.
 - b. Nilai Koefisien Kedisiplinan adalah sebesar 0,020 artinya apabila variabel Kedisiplinan (Kd) ditambah 1 satuan maka variabel Produktivitas naik sebesar $1,035 + 0,020 = 1,055$ satuan.
 - c. Nilai Koefisien Keselamatan Kerja adalah sebesar 0,915 artinya apabila variabel Keselamatan Kerja (KK) ditambah 1 satuan maka variabel Produktivitas (P) naik sebesar $1,035 + 0,915 = 1,95$ satuan.

3. Hasil uji parsial (t) dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:
- a. $t_{hitung} \text{Kedisiplinan} = 0,459 < t_{tabel} = 1,664$ maka H_a ditolak artinya H_0 diterima tidak terdapat pengaruh Kedisiplinan terhadap Produktivitas secara parsial dalam Produktivitas Karyawan.
 - b. $t_{hitung} \text{Keselamatan Kerja} = 21,327 > t_{tabel} = 1,664$ maka H_a diterima H_0 ditolak artinya terdapat pengaruh Keselamatan Kerja terhadap Produktivitas Karyawan secara parsial.
4. Secara simultan variabel Kedisiplinan dan Keselamatan Kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas karyawan dengan F_{hitung} sebesar 227,846 sedangkan F_{tabel} diperoleh dari rumus $df = n-k-1$ atau $81-2-1 = 78$ yaitu sebesar 2,37, dimana $F_{hitung} > F_{tabel}$, $F_{hitung} 227,846 > F_{tabel} 2,37$ artinya H_{03} ditolak dan H_{a3} diterima artinya terdapat pengaruh antara kedisiplinan dan keselamatan kerja terhadap produktivitas.

B. Saran-saran

Berdasarkan hasil penelitian ini, peneliti memberikan saran, yaitu:

1. Bagi karyawan diharapkan tetap memertahankan sikap dan Kedisiplinan terhadap pekerjaan yang ada pada perusahaan itu sendiri.
2. Untuk peneliti selanjutnya yang tertarik meneliti Pengaruh kedisiplinan dan keselamatan kerja yang sudah dimuat dalam penelitian ini agar menambahkan variabel-variabel lain yang dapat memengaruhi Produktivitas karyawan. Agar terlihat perbedaan dari hasil penelitian yang akan diteliti nantinya.
3. Bagi Perusahaan, agar selalu memperbaiki Kedisiplinan dan keselamatan kerja dari karyawannya untuk bisa membuat Sejahtera pada karyawan dapat lebih Produktif terjaga kualitas skill dan loyalitas kerja itu sendiri kedepannya

DAFTAR PUSTAKA

Dari Buku

- Arikunto Suharismi. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan* Jakarta: PT. Rineka Cipta, 1993.
- Darmadi. *Manajemen Sumber Daya Manusia* Yogyakarta:C.V Offset, 2018.
- Darmiaturun Suryatri. *Manajemen Sumber Daya Manusia* Yogyakarta: Gunung Samudera, 2015.
- Hadiguna Rika Hampu. *Manajemen Pabrik* Jakarta: Bumi Aksara, 2009.
- Hasibuan Malayu. *Manajemen Sumber Daya Manusia* Jakarta: PT Bumi Aksara, 2011.
- Hasibuan Malayu. *Organisasi Dan Motivasi Dasar Peningkatan Produktivitas* Jakarta: PT Bumi Aksara , 2014
- Hasibuan Melayu. *Manajemen Sumber Daya Manusia* Jakarta: Pt Bumi Aksara, 2013.
- Irzal. *Dasar-Dasar Kesehatan dan Keselamatan Kerja* Jakarta: Kencana , 2016.
- Mangkunegara Anwar Prabu. *Sumber Daya Manusia Perusahaan* Bandung: PT Remaja Rosda karya, 2013.
- Mangkunegara. *Manajemen Sumber Daya Manusia* Bandung: PT. Remaja Rosda Karya,2009.
- Mondy dan Neo. Diterjemahkan Diana Angelica, *Manajemen Sumber Daya Manusia* Jakarta: Erlangga, 2005.
- Munir Misbahul. *Produktivitas Perempuan* Malang: UIN- Malik Press, 2010.
- Mushtafa Ahmad. *Tafsir Al- Maraghi*, Semarang: Tohapura,2014.
- Ndhara Talizidihu. *Pengantar Teori Pengembangan Sumber Daya Manusia* Jakarta: PT. Rineka Cipta, 1999.
- Nur Aswan dan Masyhuri. *Metode Riset Manajemen Pemasaran* Malang: UIN-Maliki Pres, 2011.
- Priyanto Duwi. *Pengolahan Data Terpraktis* Yogyakarta: Andi Offiset, 2014

- Priyono. *Manajemen Sumber Daya Manusia* , Jakarta: Zifatama, 2010.
- Rachmawati Ike Kusdyah. *Manajemen Sumber daya Manusia* Yogyakarta: C.V Andi Offset, 2008.
- Rangkuti Ahmad Nizar. *Metode Penelitian Pendidikan* Bandung : Citapustaka Media, 2014.
- Sarinah. *Pengantar Manajemen* Yogyakarta: Deepublish, 2017.
- Shihab M. Quraish. *Tafsir Al- Misbah*, Jakarta: Penerbit Lentera Hati, 2002.
- Sinungan Mchdarsy. *Produktivitas Apa dan Bagaimana* Jakarta: Bumi Aksara 2008.
- Sugiono. *Metode Penelitian Bisnis* Bandung: Alfabeta, 2012.
- Sugion. *Metode Penelitian Manajemen* Bandung: Alfabeta, 2016.
- Sutrisno Edy. *Manajemen Sumber Daya Manusia* Jakarta: Kencana Prenada Media Group, 2009.
- Syafrudin. *Paradigma Tafsir Tekstual dan Kontekstual* Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2009.

Dari Karya Ilmiah

- Ani Fauziah, “Pengaruh Tingkat dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan di Perusahaan Rokok Kretek Sukun Mc. Wartono Kadu”, *Skripsi* Universitas Islam, Yogyakarta, 2005
- Dwi Puspita Sari, Pengaruh Disiplin, Keselamatan dan Komitmen Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Raja Besi”, *Skripsi*, Semarang: Universitas Dian Nuswantoro, 2014.
- Fauziah Ani. “Pengaruh Sistem Pengawasan Kerja dan Disiplin Kerja Karyawan *Skripsi*, “Universitas Negeri Semarang, 2005.
- Kuncoro Mudraja. *Metode Riset Untuk Bisnis dan Ekonomi Bagaimana Menulis Tesis* Jakarta: Erlangga, 2009
- Nikita Kinanti Putri dan Fetty Poerwita Sary,” Pengaruh Keselamatan Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Pabrik / Cold Rolling Mill Pt Krakatua Steel Persero Tbk “, *Jurnal Manajemen Bisnis Telekomunikasi dan Informasi Fakultas Ekonomi Dan Bisnis*, Vol. 4, No. 2, Tahun 2015.

Prasetyo Harvy Budihardjo”, pengaruh keselamatan kerja, kesehatan kerja, dan lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Pada Pt. Air Manado”, *jurnal manajemen fakultas ekonomi dan bisnis*, Vol. 1, No. 2, 2017.

Shannon Cecilia, *Skripsi*, Pengaruh Disiplin , Motivasi Dan Semangat Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Dinas Pendapatan ”, *Skripsi*, Manado: Universitas Sam Ratulangi Manado, 2015.

Skolastikadkk. “Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja “, Dalam *Jurnal Bisnis dan Manajemen*, Volume 4, No. 2, Juni 2017.

Umar Husein. Metode Penelitian Untuk Skripsi dan *Tesis* Bisnis Jakarta: Rajawali Persada, 2013.

Dari Hasil Wawancara

Hasil wawancara dengan Marapudun Tambak, Karyawan Pt. STAR Sumber Tani Agung Resources, Yang Dilakukan Pada Hari Kamis 17 Desember 2020 Jam 09:25. WIB.

Dari lainnya

Internet / Google pada Situs. www.tkjclub.net/ website PT. Sumber Tani Agung Resource, diakses 25 Desember 2020 Pukul 09.15 Wib.

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

- I. Nama : Yusmidar Dalimunthe**
Nim : 1740200236
Tempat / Tgl Lahir : Hutagodang, 26 September 1999
Alamat : Hutagodang Kecamatan Sungai
Kanan
- II. Orang Tua**
Ayah : Abdul Dalimunthe
Ibu : Juraida Tambak
Alamat : Hutagodang Kecamatan Sungai
Kanan
- III. Pendidikan**
a. SDN 112247 Hutagodang Tamat Tahun 2011
b. Mts Islamiyah Hutagodang Tamat Tahun 2014
c. MAN Madrasah Aliah Negeri Hutagodang Tamat Tahun 2017
d. Masuk Di IAIN Padangsidempuan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Jurusan Manajemen Bisnis Tahun 2017

YUSMIDAR

ORIGINALITY REPORT

47%

SIMILARITY INDEX

46%

INTERNET SOURCES

21%

PUBLICATIONS

23%

STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

1	etd.iain-padangsidimpuan.ac.id Internet Source	10%
2	es.scribd.com Internet Source	2%
3	repository.uin-alauddin.ac.id Internet Source	2%
4	repository.uin-suska.ac.id Internet Source	2%
5	Submitted to IAIN Padangsidimpuan Student Paper	2%
6	www.scribd.com Internet Source	1%
7	repository.uinsu.ac.id Internet Source	1%
8	repository.radenintan.ac.id Internet Source	1%
9	aulfhcrn.blogspot.com Internet Source	1%



**KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PADANGSIDIMPUAN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM**

Jalan T. Rizal Nurdin Km. 4,5 Sihitang 22733
Telepon (0634) 22080 Faximile (0634) 24022

: 62Q/In.14/G.1/G.4c/TL.00/07/2021
: Mohon Izin Riset

13 Juli 2021

**STAR (Sumber Tani Agung Resources)
Langga Payung Kecamatan Sungai Kanan**

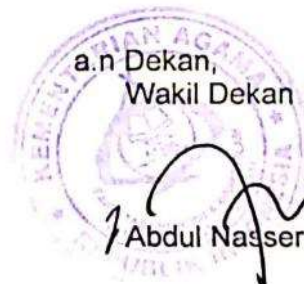
Yang terhormat, Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN
Padangsidempuan menerangkan bahwa:

Nama : Yusmidar Dalimunthe
NIM : 1740200236
Semester : IX (Sembilan)
Program Studi : Ekonomi Syariah
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam

Sebagai Mahasiswa Program Studi Ekonomi Syariah Fakultas Ekonomi dan
Bisnis Islam IAIN Padangsidempuan yang sedang menyelesaikan Skripsi dengan
Judul "Pengaruh Kedisiplinan dan Keselamatan Kerja Terhadap Produktivitas
Karyawan di PT. Star (Sumber Tani Agung Resources) Langga Payung Kecamatan
Sungai Kanan".

Sehubungan dengan itu, kami mohon bantuan Bapak/Ibu dalam memberikan
izin dan data sesuai dengan maksud judul di atas.

Demikian surat ini kami sampaikan, atas kerjasama yang baik diucapkan
terima kasih.



a.n Dekan,
Wakil Dekan Bidang Akademik

Abdul Nasser Hasibuan

Ditandatangani oleh:
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam.

di Dua, 10 September 2021

or : 1628 /KBN-STA/IX/2021
piran : -
hal : Riset

ada Yth.

**an Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam
itut Agama Islam Negeri Padangsidimpuan**

Tempat

gan Hormat,

gan ini kami menyampaikan bahwa :

na : Yusmidar Dalimunthe
1 : 17 402 00236
ultas : Ekonomi dan Bisnis Islam
di : Ekonomi Syari'ah

wa yang bersangkutan di atas benar-benar telah melakukan penelitian di PT. Sumber Tani
ng Kebun Sungai Dua Langgapayung dari Bulan Desember 2020 sampai September
I dengan Judul Skripsi "Pengaruh Kedisiplinan dan Keselamatan Kerja Terhadap
duktivitas Karyawan PT. STAR (Sumber Tani Agung Resource) Langgapayung
amatan Sungai Kanan.

nikian kami sampaikan atas perhatian dan kerjasama kami ucapkan terimakasih.

mat Kami,

. Sumber Tani Agung

gini Sungai Dua



Bahagia Baris

M 95.06.001

KATA PENGANTAR UNTUK ANGKET (KUESIONER)

Kepada Yth.

**Bapak / ibu Karyawan PT. STAR (Sumber Tani Agung Resources) Langgapayung
Kecamatan Sungai**

Di

Tempat

Assalamu'alaikum, Wr.Wb

Bapak/Ibu dalam rangka menyelesaikan karya ilmiah (skripsi) pada program studi Perbankan Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Di Institut Agama Islam Negeri Padangsidempuan maka saya,

Nama : Yusmidar Dalimunthe

Nim : 1740200236

Untuk membantu kelancaran penelitian ini, dengan segala kerendahan hati dan harapan, peneliti memohon kesediaan Bapak/Ibu untuk mengisi daftar pernyataan ini dengan sejujurnya sesuai dengan kenyataan yang ada.

Informasi yang Bapak/Ibu berikan sangatlah berarti dalam penyelesaian skripsi penelitian dengan judul: "Pengaruh Kedisiplinan dan Keselamatan kerja Terhadap Produktivitas Karyawan PT. STAR (Sumber Tani Agung Resources) LanggaPayung Kecamatan Sungai Kanan". Untuk mencapai maksud tersebut, peneliti mohon kesediaan Bapak/Ibu untuk mengisi kuesioner ini dengan memilih jawaban yang telah disediakan.

Atas kesediaan Bapak/Ibu meluangkan waktu membantu peneliti mengisi kuesioner ini, peneliti ucapkan terimakasih.

Hormat Saya,

Yusmidar Dalimunte
Nim. 17402002

KUESIONER (AGKET) PENELITIAN

PENGARUH KEDISIPLINAN DAN KESELAMATAN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KARYAWAN PT. STAR (SUMBER TANI AGUNG RESOURCES) LANGGAPAYUNG KECAMATAN SUNGAI KANAN

I. IDENTITAS RESPONDEN

Kami mohon kesediaan saudara/i untuk menjawab beberapa pernyataan berikut ini dengan mengisi titik-titik dan memberi tanda *check list* (√) atau tanda silang (X) pada kotak yang tersedia.

Nama :

Usia :

Jenis Kelamin : Laki-Laki Perempuan

Alamat :

II. PETUNJUK PENGISIAN ANGKET

1. Bacalah dengan seksama setiap pertanyaan dan jawaban yang tersedia.
2. Jawab dan isilah sesuai dengan pertanyaan dibawah ini dengan memberikan tanda *check list* (√) atau tanda silang (X) pada kotak yang tersedia.
3. Mohon jawaban diberikan secara objektif untuk akurasi hasil penelitian, pada salah satu pilihan jawaban.

No.	Tanggapan Responden	Skor Pernyataan	
		Positif	Negatif
1	Sangat Setuju (SS)	5	1
2	Setuju (S)	4	2
3	Kurang Setuju (KS)	3	3
4	Tidak Setuju (TS)	2	4
5	Sangat Tidak Setuju (STS)	1	5

4. Semua jawaban Saudara/i dijamin kerahasiannya.
5. Pernyataan ini semata untuk tujuan penelitian.

III. DAFTAR PERNYATAAN

A. Pernyataan untuk variabel Kedisiplinan Kerja (x1)

NO	PERNYATAAN	Tanggapan Responden				
		SS	S	KS	TS	STS
1	Saya selalu menjaga kehadiran saya dalam bekerja sesuai aturan perusahaan.					
2	Saya selalu hadir tepat waktu.					
3	Saya juga pulang sesuai dengan jam pulang.					
4	Saya menghabiskan waktu istirahat sesuai jam kerja.					
5	Saya diberikan sanksi jika melanggar aturan					
6	Saya bersedia bekerja sesuai hukum yang berlaku.					
7	Saya menerima konsekuensi akibat kelalaian saya.					
8	Jika karyawan tidak disiplin maka perusahaan memeberika sanksi					

B. Pernyataan untuk variabel keselamatan kerja (x2)

NO	PERNYATAAN	Tanggapan Responden				
		SS	S	KS	TS	STS
1	Saya merasa aman karena menggunakan alat pelindung pada saat bekerja.					
2	Standar keselamatan kerja yang diatur perusahaan menjamin kondisi yang aman bagi karyawan.					
3	Peralatan pelindung yang disediakan sudah sesuai dengan tujuan.					
4	Perusahaan memeperhatikan aspek kesehatan karyawan.					
5	Fasilitas kesehatan yang disediakan perusahaan memuaskan					
6	Perusahaan melaksanakan tindakan pencegahan, penyembuh dan perawatan agar karyawan tetap dalam keadaan sehat					

7	Program kesehatan kerja pada perusahaan dapat mengurangi resiko kecelakaan.					
8	Perusahaan sangat memperhatikan aspek keselamatan kerja.					

C. Pernyataan untuk variabel produktivitas karyawan (Y)

NO	PERNYATAAN	Tanggapan Responden				
		SS	S	KS	TS	STS
1	Saya selalu berusaha untuk meningkatkan produktivitas dalam bekerja.					
2	Saya yakin mampu bekerja sesuai dengan target perusahaan.					
3	Tugas yang diberikan perusahaan sesuai dengan kemampuan saya.					
4	Motivasi yang diberikan pemimpin membuat saya semangat bekerja.					
5	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan dengan baik.					
6	Saya selalu berusaha meningkatkan mutu pekerjaan.					
7	Saya berusaha untuk teliti dalam melaksanakan pekerjaan.					
8	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang ditentukan.					

SURAT VALIDASI ANGKET

Menerangkan bahwa yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Muhmmad Isa, ST., M.M
NIP : 198006052011011003

Telah memberikan pengamatan dan masukan terhadap angket untuk kelengkapan penelitian yang berjudul: "Pengaruh Kedisiplinan dan Keselamatan Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan PT. STAR (Sumber Tani Agung Resources) Langgapayung Kecamatan Sungai Kanan "

Yang disusun oleh:

Nama : Yusmidar Dalimunthe
NIM : 17 402 00236
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam
Jurusan : Ekonomi Syariah

Adapun masukan saya adalah sebagai berikut:

- 1.
- 2.
- 3.

Dengan harapan masukan dan penilaian yang saya berikan dapat dipergunakan untuk menyempurnakan dan memperoleh kualitas angket yang baik.

Padangsidimpuan, Agustus 2021
Validator

Muhammad Isa, ST., M.M
NIP: 198006052011011003

LEMBAR VALIDASI
ANGKET KEDISIPLINAN

Petunjuk:

1. Kami mohon, kiranya Bapak/Ibu memberikan penilaian ditinjau dari aspek soal-soal yang kami susun.
2. Berilah tanda *checklist* (√) pada kolom V (valid), VR (Valid dengan Revisi), dan TV (Tidak Valid) pada tiap butir soal.
3. Untuk revisi, Bapak/Ibu dapat langsung menuliskannya pada naskah yang perlu direvisi atau menuliskannya pada kolom saran yang kami berikan.
4. Lembar soal terlampir.

Indikator	No. Soal		V	VR	TV
	(+)	(-)			
Kehadiran	1,2				
Ketetapan Waktu	3,4				
Sanksi Hukum	5,6,7,8	-			

Catatan:

.....

.....

.....

Padangsidimpun, Agustus 2021
Validator,

Muhammad Isa, ST., M.M
NIP: 19800605201101100

LEMBAR VALIDASI
ANGKET KESELAMATAN KERJA

Petunjuk:

1. Kami mohon, kiranya Bapak/Ibu memberikan penilaian ditinjau dari aspek soal-soal yang kami susun.
2. Berilah tanda *checklist* (√) pada kolom V (valid), VR (Valid dengan Revisi), dan TV (Tidak Valid) pada tiap butir soal.
3. Untuk revisi, Bapak/Ibu dapat langsung menuliskannya pada naskah yang perlu direvisi atau menuliskannya pada kolom saran yang kami berikan.
4. Lembar soal terlampir.

Indikator	No. Soal		V	VR	TV
	(+)	(-)			
Rasa Aman	1,2,3				
Kesehatan	4,5,6,7	-			
Lingkungan Kerja	8				

Catatan:

.....
.....
.....

Padangsidimpuan, Agustus 2021
Validator,

Muhammad Isa, ST., M.M
NIP: 198006052011011003

LEMBAR VALIDASI
ANGKET PRODUKTIVITAS

Petunjuk:

1. Kami mohon, kiranya Bapak/Ibu memberikan penilaian ditinjau dari aspek soal-soal yang kami susun.
2. Berilah tanda *checklist* (✓) pada kolom V (valid), VR (Valid dengan Revisi), dan TV (Tidak Valid) pada tiap butir soal.
3. Untuk revisi, Bapak/Ibu dapat langsung menuliskannya pada naskah yang perlu direvisi atau menuliskannya pada kolom saran yang kami berikan.
4. Lembar soal terlampir.

Indikator	No. Soal		V	VR	TV
	(+)	(-)			
Kemampuan	1,2,3,4				
Mutu	5,6,7	-			
Semangat Kerja	8				

Catatan:

.....
.....
.....

Padangsidimpuan, Agustus 2021
Validator,

Muhammad Isa, ST., M.M
NIP:198006052011011003

Tabulasi Data Kedisiplinan (X1)

NO.	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	Jumlah
1	3	5	3	3	4	4	5	2	29
2	5	4	4	4	4	4	4	4	33
3	5	3	3	4	5	4	4	1	29
4	5	3	3	4	4	5	4	3	31
5	5	5	4	5	5	4	5	5	38
6	4	5	2	3	1	3	2	2	22
7	5	5	3	3	5	4	5	1	31
8	5	5	5	5	5	4	5	5	39
9	5	4	4	4	4	4	4	4	33
10	5	4	5	5	5	5	5	5	39
11	4	5	4	4	4	5	4	4	34
12	4	4	5	2	4	4	1	4	28
13	4	5	4	4	5	5	5	4	36
14	5	5	5	5	5	4	5	5	39
15	4	4	4	4	4	4	4	4	32
16	5	4	5	4	5	4	2	2	31
17	4	5	4	4	4	5	5	5	36
18	5	5	5	5	5	4	4	1	34
19	5	5	5	5	5	4	5	5	39
20	5	5	3	4	4	4	4	4	33
21	5	5	5	4	5	4	4	4	36
22	5	5	5	4	4	4	5	5	37
23	5	4	4	3	5	5	5	5	36
24	5	4	4	4	5	4	5	5	36
25	4	3	5	4	5	4	1	2	28
26	5	5	5	4	5	4	5	5	38
27	5	5	5	4	5	4	5	5	38
28	4	3	5	4	4	4	5	2	31
29	5	3	4	5	5	4	5	4	35
30	4	3	3	4	4	4	4	3	29
31	5	2	4	4	5	5	4	3	32
32	5	4	3	4	4	5	4	1	30
33	5	4	4	4	5	4	5	4	35
34	4	5	4	4	5	4	4	4	34
35	5	5	5	5	4	4	4	5	37
36	4	3	5	2	4	3	1	4	26
37	5	4	4	5	5	4	4	4	35

38	4	3	4	3	4	4	3	5	30
39	5	5	4	4	4	5	4	4	35
40	4	4	5	4	4	4	5	4	34
41	5	5	4	5	4	5	4	5	37
42	5	4	4	5	5	3	5	5	36
43	5	5	4	5	5	4	5	5	38
44	5	4	4	4	5	5	4	4	35
45	5	4	5	5	5	4	5	4	37
46	5	4	4	4	5	4	5	4	35
47	5	3	4	4	4	4	5	1	30
48	5	4	5	4	4	4	5	5	36
49	5	5	5	4	5	4	5	4	37
50	4	4	4	4	4	4	4	2	30
51	5	5	5	5	5	5	5	5	40
52	5	4	4	4	4	4	4	4	33
53	5	4	5	4	4	4	4	5	35
54	5	3	4	2	4	4	5	2	29
55	5	4	4	4	5	4	4	5	35
56	5	5	4	4	4	4	4	4	34
57	4	4	5	4	5	5	4	5	36
58	5	4	4	5	3	5	3	4	33
59	5	4	3	4	4	4	4	1	29
60	4	5	4	4	4	5	4	4	34
61	4	5	5	4	5	4	5	4	36
62	3	4	4	5	5	4	4	3	32
63	5	3	4	4	5	4	3	2	30
64	5	4	4	4	5	4	5	5	36
65	5	5	5	5	5	5	5	5	40
66	4	4	4	4	4	5	4	4	33
67	4	4	4	4	4	5	4	4	33
68	5	3	3	4	4	5	4	5	33
69	5	5	5	5	5	4	5	5	39
70	5	3	4	3	4	4	4	5	32
71	5	3	5	3	4	4	5	1	30
72	5	4	5	5	5	5	5	5	39
73	5	5	5	4	5	4	5	4	37
74	5	5	4	5	5	3	5	5	37
75	4	4	5	4	4	5	4	4	34
76	5	4	4	5	5	5	4	4	36

77	5	4	2	3	5	5	4	3	31
78	5	4	5	4	4	5	5	5	37
79	4	4	4	4	4	4	4	4	32
80	4	5	5	5	5	5	5	5	39
81	5	5	5	5	5	4	5	5	39

38	5	5	4	5	4	4	4	4	35
39	5	4	4	4	5	5	5	5	37
40	4	4	3	4	4	2	5	5	31
41	5	5	5	4	5	5	4	4	37
42	3	4	4	4	3	5	1	4	28
43	4	5	3	4	4	4	5	4	33
44	4	4	3	4	5	4	3	4	31
45	5	4	5	5	5	5	5	4	38
46	4	4	4	5	4	4	4	4	33
47	4	4	4	4	4	3	5	5	33
48	4	4	4	4	4	4	4	4	32
49	2	4	4	4	4	4	4	4	30
50	3	4	4	5	4	3	4	4	31
51	3	5	4	3	5	4	2	4	30
52	5	5	5	4	4	5	5	4	37
53	4	4	4	4	4	4	4	4	32
54	4	4	3	4	4	5	4	5	33
55	4	4	4	4	4	4	4	4	32
56	4	4	4	4	4	4	4	4	32
57	4	4	4	3	5	4	4	4	32
58	4	4	3	4	5	4	3	4	31
59	4	4	4	5	4	4	4	4	33
60	5	5	5	5	5	4	4	4	37
61	5	5	5	4	4	4	5	5	37
62	5	4	3	3	4	4	3	4	30
63	4	4	3	4	4	4	1	4	28
64	4	4	4	4	4	4	4	4	32
65	5	5	4	5	5	5	4	5	38
66	4	4	3	4	5	3	2	4	29
67	4	5	4	5	5	4	4	4	35
68	5	5	4	4	5	4	4	4	35
69	5	5	3	5	4	5	4	5	36
70	4	4	4	4	4	4	4	4	32
71	4	4	4	4	4	4	4	4	32
72	3	4	3	4	5	4	2	4	29
73	4	5	5	4	4	4	4	4	34
74	5	4	4	3	3	4	2	5	30
75	5	5	2	4	5	5	3	4	33
76	5	5	5	4	5	4	4	5	37

77	4	5	5	5	5	5	5	5	39
78	4	5	5	4	5	4	4	5	36
79	4	4	4	4	4	4	4	4	32
80	4	4	4	4	5	4	4	4	33
81	2	5	3	4	4	3	2	4	27

38	5	4	5	4	4	4	4	2	32
39	4	4	4	5	5	5	5	3	35
40	4	3	4	4	2	5	5	1	28
41	5	5	4	5	5	4	4	2	34
42	4	4	4	3	5	1	4	2	27
43	5	3	4	4	4	5	4	3	32
44	4	3	4	5	4	3	4	5	32
45	4	5	5	5	5	5	4	4	37
46	4	4	5	4	4	4	4	3	32
47	4	4	4	4	3	5	5	1	30
48	4	4	4	4	4	4	4	2	30
49	4	4	4	4	4	4	4	3	31
50	4	4	5	4	3	4	4	3	31
51	5	4	3	5	4	2	4	4	31
52	5	5	4	4	5	5	4	5	37
53	4	4	4	4	4	4	4	2	30
54	4	3	4	4	5	4	5	4	33
55	4	4	4	4	4	4	4	2	30
56	4	4	4	4	4	4	4	4	32
57	4	4	3	5	4	4	4	1	29
58	4	3	4	5	4	3	4	3	30
59	4	4	5	4	4	4	4	2	31
60	5	5	5	5	4	4	4	1	33
61	5	5	4	4	4	5	5	2	34
62	4	3	3	4	4	3	4	2	27
63	4	3	4	4	4	1	4	4	28
64	4	4	4	4	4	4	4	4	32
65	5	4	5	5	5	4	5	2	35
66	4	3	4	5	3	2	4	3	28
67	5	4	5	5	4	4	4	5	36
68	5	4	4	5	4	4	4	5	35
69	5	3	5	4	5	4	5	3	34
70	4	4	4	4	4	4	4	2	30
71	4	4	4	4	4	4	4	3	31
72	4	3	4	5	4	2	4	1	27
73	5	5	4	4	4	4	4	2	32
74	4	4	3	3	4	2	5	2	27
75	5	2	4	5	5	3	4	3	31
76	5	5	4	5	4	4	5	5	37

77	5	5	5	5	5	5	5	5	40
78	5	5	4	5	4	4	5	5	37
79	4	4	4	4	4	4	4	3	31
80	4	4	4	5	4	4	4	2	31
81	5	3	4	4	3	2	4	3	28

Karakteristik Responden

Statistics

		Jenis_Kelamin	Umur
N	Valid	81	81
	Missing	0	0

Jenis_Kelamin

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki-laki	51	63.0	63.0	63.0
	Perempuan	30	37.0	37.0	100.0
	Total	81	100.0	100.0	

Umur

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	20-25	2	2.5	2.5	2.5
	26-30	12	14.8	14.8	17.3
	31-35	15	18.5	18.5	35.8
	36-40	16	19.8	19.8	55.6
	>41	36	44.4	44.4	100.0
	Total	81	100.0	100.0	

Uji Validitas

Correlations

		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	Total_X1
X1.1	Pearson Correlation	1	.004	.068	.262 [*]	.276 [*]	-.011	.284 [*]	.141	.385 ^{**}
	Sig. (2-tailed)		.970	.549	.018	.013	.919	.010	.209	.000
	N	81	81	81	81	81	81	81	81	81
X1.2	Pearson Correlation	.004	1	.181	.343 ^{**}	.107	-.004	.308 ^{**}	.349 ^{**}	.543 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	.970		.107	.002	.340	.968	.005	.001	.000
	N	81	81	81	81	81	81	81	81	81
X1.3	Pearson Correlation	.068	.181	1	.275 [*]	.355 ^{**}	-.029	.140	.389 ^{**}	.546 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	.549	.107		.013	.001	.800	.211	.000	.000
	N	81	81	81	81	81	81	81	81	81
X1.4	Pearson Correlation	.262 [*]	.343 ^{**}	.275 [*]	1	.387 ^{**}	.148	.397 ^{**}	.342 ^{**}	.687 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	.018	.002	.013		.000	.186	.000	.002	.000
	N	81	81	81	81	81	81	81	81	81
X1.5	Pearson Correlation	.276 [*]	.107	.355 ^{**}	.387 ^{**}	1	.067	.376 ^{**}	.215	.580 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	.013	.340	.001	.000		.555	.001	.054	.000
	N	81	81	81	81	81	81	81	81	81
X1.6	Pearson Correlation	-.011	-.004	-.029	.148	.067	1	.130	.142	.269 [*]
	Sig. (2-tailed)	.919	.968	.800	.186	.555		.246	.206	.015
	N	81	81	81	81	81	81	81	81	81
X1.7	Pearson Correlation	.284 [*]	.308 ^{**}	.140	.397 ^{**}	.376 ^{**}	.130	1	.273 [*]	.661 ^{**}

	Sig. (2-tailed)	.010	.005	.211	.000	.001	.246		.014	.000
	N	81	81	81	81	81	81	81	81	81
X1.8	Pearson Correlation	.141	.349**	.389**	.342**	.215	.142	.273*	1	.730**
	Sig. (2-tailed)	.209	.001	.000	.002	.054	.206	.014		.000
	N	81	81	81	81	81	81	81	81	81
Total_X1	Pearson Correlation	.385**	.543**	.546**	.687**	.580**	.269*	.661**	.730**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.015	.000	.000	
	N	81	81	81	81	81	81	81	81	81

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

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

Correlations

		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2.8	Total_X2
X2.1	Pearson Correlation	1	.331**	.246*	-.040	.277*	.254*	.182	.274*	.516**
	Sig. (2-tailed)		.003	.027	.723	.012	.022	.104	.013	.000
	N	81	81	81	81	81	81	81	81	81
X2.2	Pearson Correlation	.331**	1	.450**	.258*	.335**	.356**	.307**	.218	.635**
	Sig. (2-tailed)	.003		.000	.020	.002	.001	.005	.051	.000
	N	81	81	81	81	81	81	81	81	81
X2.3	Pearson Correlation	.246*	.450**	1	.322**	.256*	.448**	.419**	.316**	.735**
	Sig. (2-tailed)	.027	.000		.003	.021	.000	.000	.004	.000

	N	81	81	81	81	81	81	81	81	81
X2.4	Pearson Correlation	-.040	.258*	.322**	1	.180	.365**	.384**	.162	.548**
	Sig. (2-tailed)	.723	.020	.003		.108	.001	.000	.149	.000
	N	81	81	81	81	81	81	81	81	81
X2.5	Pearson Correlation	.277*	.335**	.256*	.180	1	.228*	.120	.256*	.494**
	Sig. (2-tailed)	.012	.002	.021	.108		.041	.284	.021	.000
	N	81	81	81	81	81	81	81	81	81
X2.6	Pearson Correlation	.254*	.356**	.448**	.365**	.228*	1	.230*	.278*	.661**
	Sig. (2-tailed)	.022	.001	.000	.001	.041		.039	.012	.000
	N	81	81	81	81	81	81	81	81	81
X2.7	Pearson Correlation	.182	.307**	.419**	.384**	.120	.230*	1	.271*	.675**
	Sig. (2-tailed)	.104	.005	.000	.000	.284	.039		.014	.000
	N	81	81	81	81	81	81	81	81	81
X2.8	Pearson Correlation	.274*	.218	.316**	.162	.256*	.278*	.271*	1	.532**
	Sig. (2-tailed)	.013	.051	.004	.149	.021	.012	.014		.000
	N	81	81	81	81	81	81	81	81	81
Total_X2	Pearson Correlation	.516**	.635**	.735**	.548**	.494**	.661**	.675**	.532**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	81	81	81	81	81	81	81	81	81

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

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

Correlations

		Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	Y8	Total_Y
Y1	Pearson Correlation	1	.479**	.289**	.323**	.378**	.334**	.250 ⁺	.074	.625**
	Sig. (2-tailed)		.000	.009	.003	.001	.002	.024	.511	.000
	N	81	81	81	81	81	81	81	81	81
Y2	Pearson Correlation	.479**	1	.322**	.256 ⁺	.448**	.419**	.316**	.015	.699**
	Sig. (2-tailed)	.000		.003	.021	.000	.000	.004	.894	.000
	N	81	81	81	81	81	81	81	81	81
Y3	Pearson Correlation	.289**	.322**	1	.180	.365**	.384**	.162	.007	.570**
	Sig. (2-tailed)	.009	.003		.108	.001	.000	.149	.953	.000
	N	81	81	81	81	81	81	81	81	81
Y4	Pearson Correlation	.323**	.256 ⁺	.180	1	.228 ⁺	.120	.256 ⁺	.150	.490**
	Sig. (2-tailed)	.003	.021	.108		.041	.284	.021	.182	.000
	N	81	81	81	81	81	81	81	81	81
Y5	Pearson Correlation	.378**	.448**	.365**	.228 ⁺	1	.230 ⁺	.278 ⁺	.098	.650**
	Sig. (2-tailed)	.001	.000	.001	.041		.039	.012	.386	.000
	N	81	81	81	81	81	81	81	81	81
Y6	Pearson Correlation	.334**	.419**	.384**	.120	.230 ⁺	1	.271 ⁺	-.051	.629**
	Sig. (2-tailed)	.002	.000	.000	.284	.039		.014	.654	.000
	N	81	81	81	81	81	81	81	81	81
Y7	Pearson Correlation	.250 ⁺	.316**	.162	.256 ⁺	.278 ⁺	.271 ⁺	1	-.065	.460**
	Sig. (2-tailed)	.024	.004	.149	.021	.012	.014		.567	.000

	N	81	81	81	81	81	81	81	81	81
Y8	Pearson Correlation	.074	.015	.007	.150	.098	-.051	-.065	1	.389**
	Sig. (2-tailed)	.511	.894	.953	.182	.386	.654	.567		.000
	N	81	81	81	81	81	81	81	81	81
Total_Y	Pearson Correlation	.625**	.699**	.570**	.490**	.650**	.629**	.460**	.389**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	81	81	81	81	81	81	81	81	81

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

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

Uji Reabilitas

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.687	8

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X1.1	29.42	11.747	.252	.682
X1.2	29.90	10.515	.366	.660
X1.3	29.86	10.544	.374	.658
X1.4	29.99	9.862	.555	.619
X1.5	29.62	10.614	.440	.647
X1.6	29.84	12.161	.121	.700
X1.7	29.83	9.345	.471	.632
X1.8	30.23	7.857	.482	.642

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.737	8

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X2.1	28.91	10.505	.329	.730
X2.2	28.68	10.671	.535	.700
X2.3	29.15	9.078	.594	.673
X2.4	28.99	10.587	.396	.716
X2.5	28.84	11.036	.355	.723
X2.6	28.90	9.540	.497	.696
X2.7	29.40	8.667	.446	.719
X2.8	28.83	11.045	.414	.716

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.642	8

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Y1	27.56	10.450	.522	.586
Y2	28.04	9.061	.543	.552
Y3	27.88	10.235	.420	.594
Y4	27.73	10.800	.348	.613
Y5	27.79	9.368	.480	.571
Y6	28.28	8.806	.378	.602
Y7	27.72	11.056	.331	.618
Y8	28.93	10.619	.041	.734

Uji Deskriptif Statistik

		Statistics		
		Kedisiplinan Kerja	Keselamatan Kerja	Produktivitas
N	Valid	81	81	81
	Missing	0	0	0
Median		35.00	33.00	32.00
Std. Deviation		3.594	3.573	3.534
Minimum		22	22	22
Maximum		40	40	40

Uji Koefisien

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.924 ^a	.854	.850	1.368

a. Predictors: (Constant), Keselamatan Kerja, Kedisiplinan Kerja

b. Dependent Variable: Produktivitas

Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	852.984	2	426.492	227.846	.000 ^b
	Residual	146.004	78	1.872		
	Total	998.988	80			

a. Dependent Variable: Produktivitas

b. Predictors: (Constant), Keselamatan Kerja, Kedisiplinan Kerja

Uji t

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	t	Sig.
		B	Std. Error	Coefficients Beta		
1	(Constant)	1.035	2.103		.492	.624
	Kedisiplinan Kerja	.020	.043	.020	.459	.648
	Keselamatan Kerja	.915	.043	.925	21.327	.000

a. Dependent Variable: Produktivitas

uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		81
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.35094397
Most Extreme Differences	Absolute	.086
	Positive	.073
	Negative	-.086
Test Statistic		.086
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

Uji Heterokedastisitas

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	t	Sig.
		B	Std. Error	Coefficients Beta		
1	(Constant)	.239	1.123		.213	.832
	Kedisiplinan Kerja	.007	.023	.035	.312	.756
	Keselamatan Kerja	.020	.023	.097	.859	.393

a. Dependent Variable: Abs_RES

Uji Multikolinearitas

Coefficients^a

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	Kedisiplinan Kerja	.996	1.004
	Keselamatan Kerja	.996	1.004

a. Dependent Variable: Produktivitas

Uji Autokorelasi

Model Summary^b

Model	Durbin-Watson
1	1.420 ^a

a. Predictors: (Constant),
Keselamatan Kerja,
Kedisiplinan Kerja

b. Dependent Variable:
Produktivitas

Tabel r untuk df = 1 - 50

df = (N-2)	Tingkat signifikansi untuk uji satu arah				
	0.05	0.025	0.01	0.005	0.0005
	Tingkat signifikansi untuk uji dua arah				
	0.1	0.05	0.02	0.01	0.001
1	0.9877	0.9969	0.9995	0.9999	1.0000
2	0.9000	0.9500	0.9800	0.9900	0.9990
3	0.8054	0.8783	0.9343	0.9587	0.9911
4	0.7293	0.8114	0.8822	0.9172	0.9741
5	0.6694	0.7545	0.8329	0.8745	0.9509
6	0.6215	0.7067	0.7887	0.8343	0.9249
7	0.5822	0.6664	0.7498	0.7977	0.8983
8	0.5494	0.6319	0.7155	0.7646	0.8721
9	0.5214	0.6021	0.6851	0.7348	0.8470
10	0.4973	0.5760	0.6581	0.7079	0.8233
11	0.4762	0.5529	0.6339	0.6835	0.8010
12	0.4575	0.5324	0.6120	0.6614	0.7800
13	0.4409	0.5140	0.5923	0.6411	0.7604
14	0.4259	0.4973	0.5742	0.6226	0.7419
15	0.4124	0.4821	0.5577	0.6055	0.7247
16	0.4000	0.4683	0.5425	0.5897	0.7084
17	0.3887	0.4555	0.5285	0.5751	0.6932
18	0.3783	0.4438	0.5155	0.5614	0.6788
19	0.3687	0.4329	0.5034	0.5487	0.6652
20	0.3598	0.4227	0.4921	0.5368	0.6524
21	0.3515	0.4132	0.4815	0.5256	0.6402
22	0.3438	0.4044	0.4716	0.5151	0.6287
23	0.3365	0.3961	0.4622	0.5052	0.6178
24	0.3297	0.3882	0.4534	0.4958	0.6074
25	0.3233	0.3809	0.4451	0.4869	0.5974
26	0.3172	0.3739	0.4372	0.4785	0.5880
27	0.3115	0.3673	0.4297	0.4705	0.5790
28	0.3061	0.3610	0.4226	0.4629	0.5703
29	0.3009	0.3550	0.4158	0.4556	0.5620
30	0.2960	0.3494	0.4093	0.4487	0.5541
31	0.2913	0.3440	0.4032	0.4421	0.5465
32	0.2869	0.3388	0.3972	0.4357	0.5392
33	0.2826	0.3338	0.3916	0.4296	0.5322
34	0.2785	0.3291	0.3862	0.4238	0.5254
35	0.2746	0.3246	0.3810	0.4182	0.5189
36	0.2709	0.3202	0.3760	0.4128	0.5126
37	0.2673	0.3160	0.3712	0.4076	0.5066
38	0.2638	0.3120	0.3665	0.4026	0.5007
39	0.2605	0.3081	0.3621	0.3978	0.4950
40	0.2573	0.3044	0.3578	0.3932	0.4896
41	0.2542	0.3008	0.3536	0.3887	0.4843
42	0.2512	0.2973	0.3496	0.3843	0.4791
43	0.2483	0.2940	0.3457	0.3801	0.4742
44	0.2455	0.2907	0.3420	0.3761	0.4694
45	0.2429	0.2876	0.3384	0.3721	0.4647
46	0.2403	0.2845	0.3348	0.3683	0.4601
47	0.2377	0.2816	0.3314	0.3646	0.4557
48	0.2353	0.2787	0.3281	0.3610	0.4514
49	0.2329	0.2759	0.3249	0.3575	0.4473
50	0.2306	0.2732	0.3218	0.3542	0.4432

Titik Persentase Distribusi t (df = 1 – 40)

df	Pr	0.25	0.10	0.05	0.025	0.01	0.005	0.001
		0.50	0.20	0.10	0.050	0.02	0.010	0.002
1		1.00000	3.07768	6.31375	12.70620	31.82052	63.65674	318.30884
2		0.81650	1.88562	2.91999	4.30265	6.96456	9.92484	22.32712
3		0.76489	1.63774	2.35336	3.18245	4.54070	5.84091	10.21453
4		0.74070	1.53321	2.13185	2.77645	3.74695	4.60409	7.17318
5		0.72669	1.47588	2.01505	2.57058	3.36493	4.03214	5.89343
6		0.71756	1.43976	1.94318	2.44691	3.14287	3.70743	5.20763
7		0.71114	1.41492	1.89458	2.36462	2.99795	3.49948	4.78529
8		0.70639	1.39682	1.85955	2.30600	2.89646	3.35539	4.50079
9		0.70272	1.38303	1.83311	2.26216	2.82144	3.24984	4.29681
10		0.69981	1.37218	1.81246	2.22814	2.76377	3.16927	4.14370
11		0.69745	1.36343	1.79588	2.20099	2.71808	3.10581	4.02470
12		0.69548	1.35622	1.78229	2.17881	2.68100	3.05454	3.92963
13		0.69383	1.35017	1.77093	2.16037	2.65031	3.01228	3.85198
14		0.69242	1.34503	1.76131	2.14479	2.62449	2.97684	3.78739
15		0.69120	1.34061	1.75305	2.13145	2.60248	2.94671	3.73283
16		0.69013	1.33676	1.74588	2.11991	2.58349	2.92078	3.68615
17		0.68920	1.33338	1.73961	2.10982	2.56693	2.89823	3.64577
18		0.68836	1.33039	1.73406	2.10092	2.55238	2.87844	3.61048
19		0.68762	1.32773	1.72913	2.09302	2.53948	2.86093	3.57940
20		0.68695	1.32534	1.72472	2.08596	2.52798	2.84534	3.55181
21		0.68635	1.32319	1.72074	2.07961	2.51765	2.83136	3.52715
22		0.68581	1.32124	1.71714	2.07387	2.50832	2.81876	3.50499
23		0.68531	1.31946	1.71387	2.06866	2.49987	2.80734	3.48496
24		0.68485	1.31784	1.71088	2.06390	2.49216	2.79694	3.46678
25		0.68443	1.31635	1.70814	2.05954	2.48511	2.78744	3.45019
26		0.68404	1.31497	1.70562	2.05553	2.47863	2.77871	3.43500
27		0.68368	1.31370	1.70329	2.05183	2.47266	2.77068	3.42103
28		0.68335	1.31253	1.70113	2.04841	2.46714	2.76326	3.40816
29		0.68304	1.31143	1.69913	2.04523	2.46202	2.75639	3.39624
30		0.68276	1.31042	1.69726	2.04227	2.45726	2.75000	3.38518
31		0.68249	1.30946	1.69552	2.03951	2.45282	2.74404	3.37490
32		0.68223	1.30857	1.69389	2.03693	2.44868	2.73848	3.36531
33		0.68200	1.30774	1.69236	2.03452	2.44479	2.73328	3.35634
34		0.68177	1.30695	1.69092	2.03224	2.44115	2.72839	3.34793
35		0.68156	1.30621	1.68957	2.03011	2.43772	2.72381	3.34005
36		0.68137	1.30551	1.68830	2.02809	2.43449	2.71948	3.33262
37		0.68118	1.30485	1.68709	2.02619	2.43145	2.71541	3.32563
38		0.68100	1.30423	1.68595	2.02439	2.42857	2.71156	3.31903
39		0.68083	1.30364	1.68488	2.02269	2.42584	2.70791	3.31279
40		0.68067	1.30308	1.68385	2.02108	2.42326	2.70446	3.30688

Catatan: Probabilita yang lebih kecil yang ditunjukkan pada judul tiap kolom adalah luas daerah dalam satu ujung, sedangkan probabilitas yang lebih besar adalah luas daerah dalam kedua ujung

Titik Persentase Distribusi F untuk Probabilita = 0,10

df untuk penyebut (N2)	df untuk pembilang (N1)														
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
1	39.86	49.50	53.59	55.83	57.24	58.20	58.91	59.44	59.86	60.19	60.47	60.71	60.90	61.07	61.22
2	8.53	9.00	9.16	9.24	9.29	9.33	9.35	9.37	9.38	9.39	9.40	9.41	9.41	9.42	9.42
3	5.54	5.46	5.39	5.34	5.31	5.28	5.27	5.25	5.24	5.23	5.22	5.22	5.21	5.20	5.20
4	4.54	4.32	4.19	4.11	4.05	4.01	3.98	3.95	3.94	3.92	3.91	3.90	3.89	3.88	3.87
5	4.06	3.78	3.62	3.52	3.45	3.40	3.37	3.34	3.32	3.30	3.28	3.27	3.26	3.25	3.24
6	3.78	3.46	3.29	3.18	3.11	3.05	3.01	2.98	2.96	2.94	2.92	2.90	2.89	2.88	2.87
7	3.59	3.26	3.07	2.96	2.88	2.83	2.78	2.75	2.72	2.70	2.68	2.67	2.65	2.64	2.63
8	3.46	3.11	2.92	2.81	2.73	2.67	2.62	2.59	2.56	2.54	2.52	2.50	2.49	2.48	2.46
9	3.36	3.01	2.81	2.69	2.61	2.55	2.51	2.47	2.44	2.42	2.40	2.38	2.36	2.35	2.34
10	3.29	2.92	2.73	2.61	2.52	2.46	2.41	2.38	2.35	2.32	2.30	2.28	2.27	2.26	2.24
11	3.23	2.86	2.66	2.54	2.45	2.39	2.34	2.30	2.27	2.25	2.23	2.21	2.19	2.18	2.17
12	3.18	2.81	2.61	2.48	2.39	2.33	2.28	2.24	2.21	2.19	2.17	2.15	2.13	2.12	2.10
13	3.14	2.76	2.56	2.43	2.35	2.28	2.23	2.20	2.16	2.14	2.12	2.10	2.08	2.07	2.05
14	3.10	2.73	2.52	2.39	2.31	2.24	2.19	2.15	2.12	2.10	2.07	2.05	2.04	2.02	2.01
15	3.07	2.70	2.49	2.36	2.27	2.21	2.16	2.12	2.09	2.06	2.04	2.02	2.00	1.99	1.97
16	3.05	2.67	2.46	2.33	2.24	2.18	2.13	2.09	2.06	2.03	2.01	1.99	1.97	1.95	1.94
17	3.03	2.64	2.44	2.31	2.22	2.15	2.10	2.06	2.03	2.00	1.98	1.96	1.94	1.93	1.91
18	3.01	2.62	2.42	2.29	2.20	2.13	2.08	2.04	2.00	1.98	1.95	1.93	1.92	1.90	1.89
19	2.99	2.61	2.40	2.27	2.18	2.11	2.06	2.02	1.98	1.96	1.93	1.91	1.89	1.88	1.86
20	2.97	2.59	2.38	2.25	2.16	2.09	2.04	2.00	1.96	1.94	1.91	1.89	1.87	1.86	1.84
21	2.96	2.57	2.36	2.23	2.14	2.08	2.02	1.98	1.95	1.92	1.90	1.87	1.86	1.84	1.83
22	2.95	2.56	2.35	2.22	2.13	2.06	2.01	1.97	1.93	1.90	1.88	1.86	1.84	1.83	1.81
23	2.94	2.55	2.34	2.21	2.11	2.05	1.99	1.95	1.92	1.89	1.87	1.84	1.83	1.81	1.80
24	2.93	2.54	2.33	2.19	2.10	2.04	1.98	1.94	1.91	1.88	1.85	1.83	1.81	1.80	1.78
25	2.92	2.53	2.32	2.18	2.09	2.02	1.97	1.93	1.89	1.87	1.84	1.82	1.80	1.79	1.77
26	2.91	2.52	2.31	2.17	2.08	2.01	1.96	1.92	1.88	1.86	1.83	1.81	1.79	1.77	1.76
27	2.90	2.51	2.30	2.17	2.07	2.00	1.95	1.91	1.87	1.85	1.82	1.80	1.78	1.76	1.75
28	2.89	2.50	2.29	2.16	2.06	2.00	1.94	1.90	1.87	1.84	1.81	1.79	1.77	1.75	1.74
29	2.89	2.50	2.28	2.15	2.06	1.99	1.93	1.89	1.86	1.83	1.80	1.78	1.76	1.75	1.73
30	2.88	2.49	2.28	2.14	2.05	1.98	1.93	1.88	1.85	1.82	1.79	1.77	1.75	1.74	1.72
31	2.87	2.48	2.27	2.14	2.04	1.97	1.92	1.88	1.84	1.81	1.79	1.77	1.75	1.73	1.71
32	2.87	2.48	2.26	2.13	2.04	1.97	1.91	1.87	1.83	1.81	1.78	1.76	1.74	1.72	1.71
33	2.86	2.47	2.26	2.12	2.03	1.96	1.91	1.86	1.83	1.80	1.77	1.75	1.73	1.72	1.70
34	2.86	2.47	2.25	2.12	2.02	1.96	1.90	1.86	1.82	1.79	1.77	1.75	1.73	1.71	1.69
35	2.85	2.46	2.25	2.11	2.02	1.95	1.90	1.85	1.82	1.79	1.76	1.74	1.72	1.70	1.69
36	2.85	2.46	2.24	2.11	2.01	1.94	1.89	1.85	1.81	1.78	1.76	1.73	1.71	1.70	1.68
37	2.85	2.45	2.24	2.10	2.01	1.94	1.89	1.84	1.81	1.78	1.75	1.73	1.71	1.69	1.68
38	2.84	2.45	2.23	2.10	2.01	1.94	1.88	1.84	1.80	1.77	1.75	1.72	1.70	1.69	1.67
39	2.84	2.44	2.23	2.09	2.00	1.93	1.88	1.83	1.80	1.77	1.74	1.72	1.70	1.68	1.67
40	2.84	2.44	2.23	2.09	2.00	1.93	1.87	1.83	1.79	1.76	1.74	1.71	1.70	1.68	1.66
41	2.83	2.44	2.22	2.09	1.99	1.92	1.87	1.82	1.79	1.76	1.73	1.71	1.69	1.67	1.66
42	2.83	2.43	2.22	2.08	1.99	1.92	1.86	1.82	1.78	1.75	1.73	1.71	1.69	1.67	1.65
43	2.83	2.43	2.22	2.08	1.99	1.92	1.86	1.82	1.78	1.75	1.72	1.70	1.68	1.67	1.65
44	2.82	2.43	2.21	2.08	1.98	1.91	1.86	1.81	1.78	1.75	1.72	1.70	1.68	1.66	1.65
45	2.82	2.42	2.21	2.07	1.98	1.91	1.85	1.81	1.77	1.74	1.72	1.70	1.68	1.66	1.64

Dokumentasi Pemberian Angket kepada Responden

Gambar 1



Gambar 2



Gambar 3

