

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

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

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

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

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Setiap badan usaha didirikan memiliki tujuan dan untuk mencapai tujuan tersebut harus didukung beberapa faktor. Salah satunya adalah kinerja dari pegawai tersebut dalam mencapai produktivitas yang telah ditetapkan. Untuk mencapai tujuan tersebut, pegawai mempunyai peranan yang sangat penting untuk sukseskannya. Salah satu kunci keberhasilan suatu badan usaha terletak pada sumber daya manusianya. Penggunaan tenaga kerja manusia secara efektif dan terarah merupakan kunci untuk meningkatkan motivasi kerja yang baik.

Manusia selalu berperan aktif dan dominan dalam setiap kegiatan organisasi karena manusia menjadi perencana, pelaku, dan penentu terwujudnya tujuan organisasi. Tujuan tidak mungkin terwujud tanpa peran aktif pegawai meskipun alat-alat yang dimiliki begitu canggihnya. Oleh karena itu keberhasilan suatu badan usaha tidak hanya tergantung dengan teknologi melainkan juga tergantung pada aspek sumber daya manusia yang dimiliki. Sehingga suatu instansi membutuhkan sumber daya manusia yang potensial, baik pemimpin maupun pegawai dapat memberikan kontribusi yang baik dan melaksanakan tugas dengan optimal untuk mencapai tujuannya. Karena semua kegiatan akan melibatkan tindakan sumber daya manusia yang ada didalamnya.

Keberhasilan suatu organisasi dipengaruhi oleh kinerja individu pegawainya, suatu organisasi akan berupaya untuk meningkatkan kinerja pegawainya dengan harapan tujuan dapat tercapai. Kinerja pada dasarnya adalah

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

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

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

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

apa yang dilakukan atau tidak dilakukan pegawai. Untuk itu badan usaha harus memperhatikan kemampuan dan keterampilan yang dimiliki karyawan dengan terus berusaha mengarahkan, membina, dan mengembangkan pegawai didalam bekerja.

Pekanbaru merupakan ibukota provinsi Riau yang sedang berkembang cukup pesat dalam segala bidang. Perkembangan disegala bidang salah satunya adalah jasa pengiriman bagi masyarakat yang semakin bertambah. Kota Pekanbaru merupakan salah satu kota yang memiliki perkembangan jasa pengiriman yang sangat pesat. Berbagai sudut kota dapat terlihat banyak pesaing-pesaing jasa pengiriman lainnya yang bermunculan dengan berbagai strategi yang ditawarkan untuk menarik minat masyarakat. Salah satu yang menjadi daya tarik peneliti adalah jasa pengiriman PT. Pos Indonesia (Persero). PT. Pos Indonesia (Persero) merupakan salah satu jasa pengiriman yang memiliki banyak cabang di Indonesia terkhusus di Pekanbaru.

PT. Pos Indonesia (Persero) adalah salahsatu Badan Usaha Milik Negara (BUMN) yang bergerak dibidang pos yang tidak hanya melayani jasa pos dan kurir, tetapi juga jasa keuangan,memberikan pelayanan jasa dengan cakupan nasional dan internasional.Saat ini, bentuk badan usaha Pos Indonesia merupakan perseroan terbatas (PT) dan sering disebut dengan PT. Pos Indonesia. Bentuk usaha PT. Pos Indonesia ini berdasarkan Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 15 Tahun 2013 Pelaksanaan Undang-Undang Nomor 38 Tahun 2009 Tentang Pos. Peraturan Pemerintah tersebut berisi tentang pengalihan bentuk awal PT. Pos Indonesia yang berupa perusahaan umum(Perum) menjadi sebuah



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

perusahaan (Persero). Memiliki banyak cabang di Indonesia dan memiliki banyak pegawai. Untuk itu diperlukan pegawai yang berkompeten diberbagai bidangnya. Hal ini disebabkan karena tugas jasa pelayanan pos dan produk-produk pelayanan lainnya yang diberikan oleh PT. Pos Indonesia (Persero) sangat kompleks. Tentunya setiap pegawai dituntut untuk dapat bekerja sesuai tugas pokok dan fungsinya dengan baik sehingga mampu menghadapi persaingan usaha yang semakin ketat dengan munculnya pesaing-pesaing dibidang yang sama.

Pemberian motivasi sangat penting karena dengan motivasi ini diharapkan setiap individu pegawai mau bekerja keras dan antusias untuk dapat mencapai produktivitas kerja yang tinggi. Tanpa motivasi, seorang pegawai tidak dapat memenuhi pekerjaannya sesuai standar atau melampaui standar karena apa yang menjadi motif dan motivasinya dalam bekerja tidak terpenuhi sehingga kinerja pegawai tersebut tidak sesuai dengan yang diharapkan.

Setiap badan usaha berupaya untuk mendapatkan pegawai yang terlibat dalam kegiatan organisasi atau dapat memberikan prestasi kerja. Dalam bentuk produktivitas kerja setinggi mungkin untuk mewujudkan tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya. Para pegawai akan meningkatkan produktivitas kerjanya apabila mempunyai keyakinan dalam dirinya bahwa berbagai tujuan, harapan, keinginan dan kebutuhannya akan tercapai.

Untuk mencapai produktivitas yang tinggi, pimpinan harus memperhatikan semangat kerja dan disiplin kerja. semangat kerja merupakan sikap mental yang mampu memberikan dorongan bagi seseorang untuk dapat bekerja lebih giat, cepat dan baik. Semangat kerja pegawai yang tinggi akan

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

berpengaruh terhadap efisiensi dan efektivitas kerja. hilangnya disiplin akan berpengaruh terhadap efisiensi dan efektivitas tugas pekerjaan.

Salah satu rendahnya motivasi pegawai pada PT. Pos Indonesia (Persero) Kantor Cabang Pekanbaru, dapat dilihat dari tingkat absensi atau kehadiran pegawai. Untuk mengetahui tingkat absensi pegawai pada PT. Pos Indonesia (Persero) Kantor Cabang Pekanbaru, dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 1.1
Jumlah Persentase Absensi Pegawai PT. Pos Indonesia (Persero) Kantor Cabang Pekanbaru Tahun 2012-2016

No	Tahun	Cuti	Izin	Sakit	Alpa	Jumlah	Persentase
1	2012	20	30	25	40	115	33%
2	2013	24	35	22	38	119	34%
3	2014	33	38	42	50	163	47%
4	2015	35	37	40	49	161	46%
5	2016	38	40	44	55	171	51%

Sumber: PT. Pos Indonesia (Persero) Kantor Cabang Pekanbaru, 2016

Pada tabel 1.1 diatas, dapat dilihat bahwa dari lima tahun terakhir jumlah persentase absensi pegawai PT. Pos Indonesia (Persero) Kantor Cabang Pekanbaru meningkat. Dimana dengan tingkat absensi tertinggi yaitu pada tahun 2016 dengan persentase 51% dan yang terendah adalah tahun 2012 dengan persentase 33%. Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa absensi pegawai belum optimal ini akan menyebabkan pekerjaannya tertunda sehingga kinerja dikatakan menurun dan berdampak pada target realisasi pengiriman.

Dari informasi yang diberikan oleh manajer PT. Pos Indonesia (Persero) Kantor Cabang Pekanbaru tersebut diketahui bahwa target realisasi pengiriman dapat disimpulkan belum optimal karena belum memenuhi target dan harapan yang ditetapkan PT. Pos Indonesia (Persero) Kantor Cabang Pekanbaru sebesar

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

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

100%. Ketercapaian target 100% artinya pegawai mampu memenuhi keseluruhan tugas yang dilimpahkan kepada mereka dalam bentuk program kerja. Adapun target realisasi pengiriman perusahaan PT. Pos Indonesia (Persero) Kantor Cabang Pekanbaru tersebut tampak pada tabel berikut ini :

Tabel 1.2
Target dan Realisasi Pengiriman PT. Pos Indonesia (Persero) Kantor
Cabang Pekanbaru Tahun 2012-2016

Tahun	Target	Realisasi	Persentase
2012	10.195.000.000	9.919.441.284	97,29 %
2013	11.800.000.000	10.108.173.512	85,66 %
2014	15.198.000.000	12.985.918.131	98,31 %
2015	15.151.000.000	11.895.887.116	85,12 %
2016	14.286.000.000	10.301.364.353	72,11 %

Sumber: PT. Pos Indonesia (Persero) Kantor Cabang Pekanbaru, 2016

Pada tabel 1.2 dapat dilihat pencapaian target dan realisasi pengiriman dari tahun 2012 sampai 2016. Tabel diatas menunjukkan pencapaian target dalam lima tahun terakhir berturut-turut mengalami penurunan. Ditahun 2012 pencapaian pengiriman sebesar 97,29%, lalu mengalami penurunan pada tahun 2013 yaitu 85,66%, pencapaian pengiriman mengalami kenaikan besar pada tahun 2014 menjadi 98,31%, ditahun 2015 pencapaian pengiriman menurun menjadi 85,12%, kemudian ditahun 2016 mengalami penurunan kembali menjadi 72,11%. Hal ini dapat disebabkan oleh kinerja pegawai yang tidak maksimal sehingga badan usaha mengalami masalah dalam pencapaian target realisasi pengiriman.

Selain hal-hal yang disebutkan diatas kecenderungan produktivitas kerja yang kurang efektif dan efisien merupakan salah satu hal yang menunjukkan rendahnya motivasi kerja pegawai. Oleh karena itu, badan usaha harus memiliki strategi yang baik dan tangguh sehingga dapat mengidentifikasi masalah dan

menyeleksi serta mengimplementasikannya dengan tepat, salah satu cara yang dapat dilakukan adalah dengan terus memberikan motivasi kepada pegawai dan meningkatkan produktivitas kerja pegawai agar dapat bekerja optimal dan memberikan kontribusi yang maksimal dalam pencapaian tujuan.

Demikian perlu juga kompensasi atau gaji yang diberikan kepada pegawai berdasarkan pangkat, golongan ruangan gaji atau masa kerja, kepada para pegawai yang mempunyai pangkat dan golongan ruang gaji serta masa kerja yang sama diberikan gaji pokok yang sama. Dan bisa juga promosi jabatan proses pemindahan pegawai dari satu jabatan ke jabatan lain yang lebih tinggi yang selalau diikuti oleh tugas, tanggung jawab dan wewenang yang lebih tinggi pula dari jabatan yang diduduki sebelumnya.

Dalam meningkatkan kinerja pegawai diperlukan kompetensi yang memadai. Kompetensi mempunyai peranan yang amat penting, karena pada umumnya kompetensi menyangkut kemampuan dasar seseorang untuk melakukan suatu pekerjaan. Untuk mencapai hasil kerja yang maksimal dan memuaskan diperlukan kompetensi yang dimiliki oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugas kerjanya agar kinerja pegawai dapat meningkat. Adapun tunjangan tambahan penghasilan pegawai yang diberikan kepada pegawai PT. Pos Indonesia (Persero) Kantor Cabang Pekanbaru:

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

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

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

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

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

Tabel 1.3
Tunjangan Tambahan Penghasilan Pegawai PT. Pos Indonesia (Persero)
Kantor Cabang Pekanbaru

No	Pangkat Golongan	Tunjangan Tambahan Penghasilan
1	Kepala Kantor	± Rp. 6.000,000,00
2	Ka Unit Operasional	± Rp. 4.000,000,00
3	Staff golongan III	± Rp. 3.000,000,00
4	Staff golongan II	± Rp. 2.500,000,00

Sumber: PT. Pos Indonesia (Persero) Kantor Cabang Pekanbaru, 2016

Dari tabel 1.4 tunjangan yang diberikan kepada pegawai tergolong besar berdasarkan pada pangkat golongan masing-masing. Dengan diberikan tunjangan kepada pegawainya dimaksud agar dapat menimbulkan atau meningkatkan semangat kerja para pegawainya berlomba-lomba untuk meningkatkan kinerjanya dan pencapaian tugas semaksimal mungkin. Karena tunjangan merupakan unsur-unsur balas jasa yang diberikan dalam nilai rupiah secara langsung kepada pegawainya atau pegawai individual dapat diketahui secara pasti.

Kinerja pegawai yang optimal sangat dibutuhkan untuk terus meningkatkan produktivitas dan menjaga kelangsungan hidup instansi. Pada dasarnya setiap instansi pemerintah maupun swasta, bukan saja mengharapkan pegawai yang mampu, cakap dan terampil tetapi yang terpenting mereka mau bekerja giat dan berkeinginan mencapai hasil kerja yang optimal. Pimpinan hendaknya berusaha agar pegawai mempunyai motivasi tinggi untuk melaksanakan tugas dan pekerjaannya. Motivasi pada suatu instansi atau perusahaan bertujuan untuk mendorong semangat kerja para pegawai agar mau bekerja keras dengan memberikan semua kemampuan dan keterampilan demi terwujudnya suatu organisasi. Pimpinan yang mengarahkan melalui motivasi akan menciptakan kondisi dimana pegawai merasa mendapat inspirasi untuk bekerja.

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

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

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

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

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

Pegawai yang mempunyai motivasi tinggi sangat penting jika hasil-hasil kinerja yang tinggi ingin dicapai secara konsisten

Pada akhirnya karena pemberian motivasi sangat penting hubungannya dengan produktivitas kerja pegawai maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian pada PT. Pos Indonesia (Persero) Kantor Cabang Pekanbaru. Penelitian ini akan dituangkan dalam judul “Pengaruh Pemberian Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Pos Indonesia (Persero) Kantor Cabang Pekanbaru”.

1.2 Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah di atas maka penulis membuat suatu perumusan masalah yaitu:

1. Apakah ada Pengaruh Pemberian Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Pos Indonesia (Persero) Kantor Cabang Pekanbaru.
2. Apakah Pemberian Motivasi Mempengaruhi Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Pos Indonesia (Persero) Kantor Cabang Pekanbaru.
3. Apakah ada Hubungan Pemberian Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Pos Indonesia (Persero) Kantor Cabang Pekanbaru.

1.3 Tujuan Penelitian

Penelitian ini memiliki tujuan “Untuk Mengetahui Pengaruh Pemberian Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Pos Indonesia (Persero) Kantor Cabang Pekanbaru”.

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

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

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

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

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

1.4 Manfaat Penelitian

Manfaat dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Bagi penulis

Penelitian ini merupakan usaha untuk meningkatkan kemampuan berpikir melalui penulisan karya ilmiah dan untuk menerapkan teori-teori yang telah diterima di Jurusan Ilmu Administrasi Negara Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Pekanbaru.

2. Bagi perusahaan

Peneliti berharap hasil penelitian dapat digunakan sebagai masukan dan bahan pertimbangan dalam membuat kebijakan mengenai Pengaruh Pemberian Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Pos Indonesia (Persero) Kantor Cabang Pekanbaru.

1.5 Sistematika Penulisan

Dalam bab ini, secara umum penulis membagi sistematika penulisan karya ilmiah ini didalam VI (6) bab, dimana masing-masing bab dapat diuraikan sebagai berikut:

BAB I PENDAHULUAN

Latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian dan sistematika penulisan.

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

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

BAB II

TELAAH PUSTAKA

Pengertian motivasi, pengertian produktivitas kerja, penelitian terdahulu, pandangan islam, defenisi konsep, konsep operasional, kerangka pemikiran dan hipotesis.

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

Lokasi penelitian, jenis penelitian, populasi dan sampel, teknik pengumpulan data, dan teknik analisis data.

BAB IV

GAMBARAN UMUM OBJEK PENELITIAN

Sejarah berdirinya perusahaan, struktur organisasi, dan aktivitas perusahaan.

BAB V

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil penelitian dan pembahasan data yang diperoleh dari hasil penelitian tersebut.

BAB IV

PENUTUP

Sebagai bab penutup dalam penelitian ini, penulis memberikan kesimpulan dari hasil penulisan dan pembahasan serta memberikan saran-saran yang sesuai dengan hasil penelitian.