

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

2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia pada hakikatnya adalah penerapan manajemen, khususnya manajemen sumber daya manusia. Menurut Sadili Samsudin (2006:22), yaitu suatu kegiatan pengelolaan yang meliputi Pendayagunaan, pengembangan, penilaian, pemberian balas jasa bagi manusia sebagai individu anggota organisasi atau perusahaan bisnis.

Menurut Ike Kusdyah, (2008:1), Manajemen sumber daya manusia (MSDM) merupakan konsep luas tentang filosofi, kebijakan, prosedur, dan praktek yang digunakan untuk mengelola individu dan manusia melalui organisasi. Penggunaan konsep dan sistem sumber daya manusia adalah kontrol secara sistematis dari proses jaringan fundamental organisais yang mempengaruhi dan melibatkan semua individu dalam organisasi termasuk proses perencanaan sumber daya manusia, desain pekerjaan, susunan kepegawaian, pelatihan dan pengembangan, representasi dan perlindungan tenaga kerja, serta pengembangan organisasi, untuk mengendalikan dan mengatur proses tersebut, sistem harus direncanakan dikembangkan dan diimplementasikan oleh manajemen puncak.

Jadi dapat ditarik kesimpulan, bahwa dalam mencapai tujuan organisasi yang efektif, dibutuhkannya administrasi dan manajemen yang baik serta SDM atau pegawai yang berprestasi, tentu saja pegawai yang berprestasi.

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

2.2 Pengertian Motivasi

Motivasi dapat diartikan sebagai suatu daya pendorong (driving force) yang menyebabkan orang berbuat sesuatu atau yang diperbuat karena takut akan sesuatu. Misal: seorang ingin naik pangkat atau naik gaji, maka perbuatannya akan menunjang pencapaian keinginan tersebut. Sedarmayanti, (2001:66).

Motivasi didefinisikan oleh Filmore H. Stanford bahwa “*Motivation as an energizing condition of the organism toward the goal of a certain class*”. (Motivasi sebagai suatu kondisi yang menggerakkan manusia kearah suatu tujuan tertentu). Motivasi dapat pula dikatakan sebagai energi untuk membangkitkan dorongan dalam diri (*drive arousal*). Ernest J. Mc Cormick mengemukakan bahwa “*Work motivation is defined as conditions which influence the arousal, direction, and maintenance of behaviors relevant in worg setting*”. (Motivasi kerja didefinisikan sebagai kondisi yang berpengaruh membangkitkan, mengarahkan dan memelihara perilaku yang berhubungan dengan lingkungan kerja). Mangkunegara, (2007/93).

Motivasi menurut Mangkunegara, (2009:61). Merupakan kondisi atau energi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan. Sikap mental karyawan yang pro dan positif terhadap situasi kerja itulah yang memperkuat motivasi kerjanya untuk mencapai kinerja maksimal.

Menurut Harbani, (2010:140). Motivasi adalah sesuatu yang menimbulkan semangat atau dorongan kerja. Berdasarkan pendapat para ahli diatas, maka dapat disimpulkan bahwa motivasi merupakan dorongan yang dapat membangkitkan

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan 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 mengummumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

kemauan kerja karyawan untuk memulai melaksanakan pekerjaan sesuai tugas dan tanggung jawabnya.

Menurut Wibowo, (2010:379). Mengemukakan bahwa motivasi merupakan dorongan terhadap serangkaian proses perilaku manusia pada pencapaian tujuan. Sedangkan elemen yang terkandung dalam motivasi meliputi unsur-unsur membangkitkan, mengarahkan, menjaga, menunjukkan intesitas, bersifat terus menerus dan adanya tujuan.

Dari pengertian motivasi tersebut, penulis dapat menyimpulkan bahwa tidak ada motivasi jika tidak adanya rasa kebutuhan dan kepuasan serta ketidak seimbangan. Rangsangan terhadap hal tersebut akan menumbuhkan motivasi dan motivasi yang telah tumbuh akan merupakan dorongan untuk mencapai tujuan pemenuhan kebutuhan atau pencapaian keseimbangan.

Berikut ini pendapat beberapa pakar yang telah mengadakan penelitian tentang motivasi:

1. Hasil penelitian menurut John W. Artkinson

Penelitian oleh John W. Artkinson dan teman-temannya menemukan suatu model motivasi yang didasari pemikiran bahwa orang dewasa yang sehat mempunyai cadangan energi potensial yang belum terpakai. Bagaimana cadangan energi ini dapat terpakai tergantung pada kekuatan dorongan dari motivasi individu, situasi serta kesempatan yang ada.

Motivasi pribadi untuk bertindak adalah hasil interaksi dari 3 hal, yaitu:

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

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

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

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

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

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

- a. Kekuatan diri sendiri atau kebutuhannya
- b. Keinginan untuk berhasil
- c. Nilai insentif yang melekat pada tujuan.

2. Penelitian menurut David Mc. Clelland

Dengan mengikuti pemikiran Artkinson, Mc. Clelland menemukan kebutuhan yang kuat pada individu akan keinginan untuk mencapai prestasi. Individu dengan kebutuhan akan prestasi yang tinggi, mempunyai motivasi yang kuat terhadap pekerjaan yang menantang (challenging) dan bersaing (competitive). Jadi mereka tidak tertarik pada pekerjaan rutin yang tidak bersaing, sedangkan individu dengan kebutuhan akan prestasi yang rendah, cenderung untuk tidak berhasil baik pada keadaan yang menantang dan bersaing. Mc. Clelland juga memperhitungkan faktor latar belakang dan kelas sosial dimana ia berada sebagai faktor yang menentukan tingkat kebutuhan prestasi tersebut.

3. Penelitian Menurut Herzberg

Fredrick Herzberg dan kawan-kawannya menyatakan bahwa pada manusia berlaku faktor motivasi dan faktor pemeliharaan di lingkungan pekerjaannya.

Hasil penelitian menyimpulkan adanya 6 faktor motivasi, yaitu:

- a. Prestasi
- b. Pengakuan
- c. Kemajuan kenaikan pangkat
- d. Pekerjaan itu sendiri

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

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

- e. Kemungkinan untuk tumbuh
- f. Tanggung jawab

Untuk pemeliharaan terdapat 10 faktor yang perlu diperhatikan, yaitu:

- a. Kebijakan dan administrasi perusahaan
- b. Supervisi teknis
- c. Hubungan antar manusia dengan atasan
- d. Hubungan manusia antar manusia dengan pembinanya
- e. Hubungan antar manusia dengan bawahan
- f. Gaji atau upah
- g. Kestabilan kerja (job security)
- h. Kehidupan pribadi
- i. Kondisi tempat kerja
- j. Status

Istilah lain digunakan untuk faktor motivasi adalah motivator atau “satisfiers”. Sedangkan untuk faktor pemeliharaan adalah hygiene factors atau “dissatisfiers”.

Faktor pemeliharaan (maintenance factor) pada umumnya berkaitan dengan lingkungan diluar pekerjaan tetapi mempunyai hubungan dengan pekerjaan. Kehadiran faktor pemeliharaan tidak terlalu kuat dalam memberikan motivasi kepada pegawai, tetapi menimbulkan ketidakpuasan bila faktor-faktor tersebut tidak hadir.

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

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

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

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

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

2.2.1 Tujuan Pemberian Motivasi (Hasibuan, 1996:97-98)

1. Mendorong gairah dan semangat kerja karyawan
2. Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan
3. Meningkatkan produktivitas kerja karyawan
4. Mempertahankan loyalitas dan kestabilan karyawan perusahaan
5. Meningkatkan kedisiplinan dan menurunkan tingkat absensi karyawan
6. Mengefektifkan pengadaan karyawan
7. Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik
8. Meningkatkan kreativitas dan partisipasi karyawan
9. Mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas-tugasnya.

2.2.2 Pandangan Islam Terhadap Motivasi

Adapun islam menganjurkan kepada setiap manusia untuk berusaha dalam hal apapun. Motivasi sangat penting bagi suatu perusahaan karena dengan adanya motivasi diharapkan setiap karyawan mau bekerja dengan antusias untuk mencapai produktivitas kerja yang tinggi. Dan islam sangat menganjurkan umatnya senantiasa berusaha dan berfikir dalam mengisi kehidupannya demi mencapai tujuan. Baik tujuan akhirat maupun untuk kehidupan duniawi. Dalam Al-Quran Surat Al-Jumu'ah : 10 Allah SWT berfirman :

فَإِذَا قُضِيَتِ الصَّلَاةُ فَانْتَشِرُوا فِي الْأَرْضِ وَابْتَغُوا مِنْ فَضْلِ اللَّهِ
وَاذْكُرُوا اللَّهَ كَثِيرًا لَعَلَّكُمْ تُفْلِحُونَ ﴿١٠﴾

Artinya : “Apabila telah ditunaikan shalat maka bertebaranlah kamu dimuka bumi, dan carilah karunia Allah dan ingatlah Allah banyak-banyak supaya kamu beruntung”. (Qs. Al-Jumu'ah: 10).

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.

Dari ayat diatas Allah SWT menganjurkan kepada manusia untuk berusaha setelah melaksanakan ibadah kepadaNya (Sholat), artinya untuk mendapatkan dan memenuhi kebutuhan yang kita inginkan kita dianjurkan untuk bekerja bukan hanya cukup beribadah kepada Allah tanpa ada usaha, karena Allah SWT tidak akan memberikan rizki tanpa melakukan usaha, hal ini juga sesuai dengan firman Allah dalam Al-Quran Surat Ar-Ra'd : 11 yaitu :

لَهُ مُعَقِّبَاتٌ مِّنْ بَيْنِ يَدَيْهِ وَمِنْ خَلْفِهِ يَحْفَظُونَهُ، مِنْ أَمْرِ اللَّهِ إِنَّ اللَّهَ لَا يُغَيِّرُ مَا بِقَوْمٍ حَتَّىٰ يُغَيِّرَ أَوَامِلَهُمْ وَإِذَا أَرَادَ اللَّهُ بِقَوْمٍ سُوءَ آفَلًا مَّرَدًّا لَهُ، وَمَا لَهُمْ مِنْ دُونِهِ مِنْ وَالٍ ﴿١١﴾

Artinya: “Baginya (manusia) ada malaikat-malaikat yang selalu menjaganya bergiliran dari depan dan belakangnya. Mereka menjaganya atas perintah Allah. Sesungguhnya Allah tidak mengubah keadaan sesuatu kaum sehingga mereka mengubah keadaan yang ada pada diri mereka sendiri. Dan apabila Allah menghendaki keburukan terhadap sesuatu kaum, maka tak ada yang dapat menolaknya; dan sekali-kali tak ada pelindung bagi mereka selain Dia.” (Q.S. Ar-Ra'd : 11).

Dalam Islam bekerja dinilai sebagai kebaikan, dan kemalasan dinilai sebagai keburukan. Bekerja mendapat tempat yang terhormat di dalam Islam. Dalam pandangan Islam bekerja dipandang sebagai ibadah. Sebuah hadits menyebutkan bahwa bekerja adalah *jihad fi sabilillah*.

2.3 Pengertian Produktivitas Kerja

Konsep produktivitas kerja dapat dilihat dari dua dimensi, yaitu dimensi individu dan dimensi organisasi. Dimensi individu melihat produktivitas dalam kaitannya dengan karakteristik-karakteristik kepribadian individu yang muncul dalam bentuk sikap mental dan mengandung makna keinginan dan upaya individu

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

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

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

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

yang selalu berusaha untuk meningkatkan kualitas kehidupannya. Sedangkan dimensi keorganisasian melihat produktivitas dalam kerangka hubungan teknis antara masukan (*input*) dan keluar (*output*). Oleh karena itu dalam pandangan ini, terjadinya peningkatan produktivitas tidak hanya dilihat dari aspek kuantitas, tetapi juga dapat dilihat dari aspek kualitas (Masofa,2008).

Dilihat dari psikologis, produktivitas adalah suatu tingkah laku. Dalam psikologis, produktivitas menunjukkan tingkah laku sebagai keluaran (*output*) dari suatu proses berbagai macam komponen kejiwaan yang melatarbelakanginya. Itu berarti, kalau kita bicara tentang produktivitas, tidak lain dari pada berbicara mengenai tingkah laku produktivitas manusia atau individu. Lebih khusus lagi, dibidang kerja atau organisasi kerja (Anoraga,2006).

Kurt Lewin, sebagai psikolog Jerman mengemukakan bahwa tingkah laku itu merupakan fungsi dari kepribadian dan lingkungan individu yang bersangkutan. Hal ini berarti bahwa produktivitas merupakan fungsi dari kepribadian dan lingkungannya. Maksudnya ialah kalau kita menginginkan bertambah tingginya produktivitas karyawan, maka kita perlu mengkaji masalah-masalah lingkungannya maupun kepribadiannya. Bagaimana dan apa kepribadiannya dan bagaimana atau apa lingkungannya, perlu penelaahan sendiri (Anoraga,2006).

Produktivitas kerja merupakan hal yang sangat menarik karena mengukur hasil kerja manusia dengan segala masalahnya. Pengukuran produktivitas kerja menurut sistem pemasukan fisik perorangan atau perorang perjam kerja diterima secara luas, namun dari sudut pandang atau pengawasan harian, pengukuran

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.

tersebut pada umumnya tidaklah memuaskan, karena adanya variasi dalam jumlah yang diperlukan untuk memproduksi satu unit produk yang berbeda. Oleh karena itu digunakan metode pengukuran waktu tenaga kerja (jam, hari atau tahun), pengeluaran diubah kedalam unit-unit pekerja yang biasanya diartikan sebagai jumlah kerja yang dapat dilakukan dalam satu juam oleh pekerja yang terpercaya yang bekerja menurut pelaksanaan standar. Menurut Greenberg (Sinungan,2009), mendefenisikan produktivitas sebagai perbandingan antara totalitas pengeluaran pada waktu tertentu dibagi totalitas masukan selama periode tersebut.

Menurut Gilmore (1974) pribadi yang produktif adalah pribadi yang membuat bukti nyata dan kontribusi yang signifikan pada lapangan yang dipilihnya, orang yang imajinatif, cerdas dan inovatif dalam pendekatannya pada masalah hidup dan penjealasan dari tujuannya (kreatifitas) dan orang yang diwaktu sama dengan dua tanggung jawab dan reaktif dalam hubungannya dengan orang lain. Dalam uraian tersebut Gilmore menekankan kontribusi positif dari diri seseorang terhadap lingkungannya dimana dia berada (Sedarmayanti,2009).

Sedarmayanti (2009) menyatakan bahwa produktivitas individu atau tenaga kerja merupakan perbandingan dari efektivitas keluaran (pencapaian unjuk kerja yang maksimal) dengan efisiensi salah satu masukan (tenaga kerja) yang mencakup kuantitas, kualitas dalam satuan waktu tertentu.

Dari beberapa pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa produktivitas kerja adalah kemampuan karyawan atau efisiensi dalam memproduksi barang-barang, seorang karyawan dapat dikatakan produktif apabila mampu menghasilkan barang atau jasa sesuai yang diharapkan dalam waktu yang tepat.

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

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

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

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

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

2.3.1 Ciri-ciri Produktivitas Kerja

Gilmore (1974) dan Erich Fromm (1975) menyebutkan ciri-ciri individu produktif, yaitu (Sedarmayanti,2009) :

1. Tindakan konstruktif
2. Percaya diri
3. Mempunyai rasa tanggung jawab
4. Memiliki rasa cinta terhadap pekerjaan
5. Mempunyai pandangan kedepan
6. Mampu menyelesaikan masalah dan dapat menyesuaikan diri dengan lingkungan yang berubah
7. Mempunyai kontribusi yang positif terhadap lingkungan
8. Mempunyai kekuatan untuk mewujudkan potensinya.

Timpe (1989) juga mengemukakan ciri-ciri seorang pegawai yang produktif yaitu:

1. Lebih dari memenuhi kualifikasi pekerjaan, artinya produktivitas tinggi tidak mungkin tercapai jika kualifikasi pegawai rendah. Pengamatan yang khas adalah :
 - a. Cerdas dan dapat belajar dengan cepat
 - b. Kompeten secara profesional
 - c. Kreatif dan inovatif
 - d. Memahami pekerjaan
 - e. Bekerja dengan “cerdik”, menggunakan logika, mengorganisasi pekerjaan dengan efisien, selalu memperhatikan kinerja rancangan,

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.

mutu, kehandalan, pemeliharaan, keamanan, pembiayaan dan penjadwalan

- f. Selalu mencari perbaikan tetapi tahu kapan harus berhenti
 - g. Dianggap bernilai oleh atasannya
 - h. Mempunyai catatan prestasi yang berhasil
 - i. Selalu meningkatkan diri.
2. Bermotivasi tinggi, yang dalam hal ini pengamatan yang khas adalah :
 - a. Dapat memotivasi diri sendiri
 - b. Tekun
 - c. Mempunyai kemauan keras untuk bekerja
 - d. Bekerja efektif dengan atau tanpa atasan
 - e. Melihat hal-hal yang harus dikerjakan dan mengambil tindakan yang perlu
 - f. Menyukai tantangan
 - g. Selalu ingin bertanya
 - h. Memperagakan ketidakpuasan yang konstruktif dan selalu memikirkan perbaikan
 - i. Berorientasi pada sasaran atau pencapaian hasil
 - j. Selalu tepat waktu
 - k. Merasa puas jika telah mengerjakan dengan baik
 - l. Memberikan andil lebih dari yang diharapkan
 - m. Percaya bahwa kerja wajar sehari perlu diimbangi dengan gaji wajar untuk sehari.

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

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

3. Mempunyai orientasi pekerjaan yang positif. Hal ini dapat diamati dari:
 - a. Menyukai pekerjaannya dan membanggakannya
 - b. Menetapkan standar yang tinggi
 - c. Mempunyai kebiasaan kerja yang baik
 - d. Selalu terlihat dalam pekerjaannya
 - e. Cermat, dapat dipercaya dan konsisten
 - f. Menghormati manajemen dan tujuannya
 - g. Mempunyai hubungan baik dengan manajemen
 - h. Dapat menerima pengarahan
 - i. Luwes dan dapat menyesuaikan diri.
4. Dewasa. Dalam hal ini pegawai yang dewasa memperlihatkan kinerja yang konsisten. Kedewasaan pegawai dapat diamati melalui:
 - a. Integritas tinggi
 - b. Mempunyai rasa tanggung jawab
 - c. Mengetahui kelemahan atau kekuatan sendiri
 - d. Mandiri, percaya diri, dan disiplin diri
 - e. Pantas memperoleh harga diri
 - f. Mantap secara emosional dan percaya diri
 - g. Dapat bekerja efektif dibawah tekanan
 - h. Dapat belajar dari pengalaman
 - i. Mempunyai ambisi yang kuat.



5. Dapat bergaul dengan efektif. Pengamatannya yang khas adalah:
 - a. Memperagakan kecerdasan social
 - b. Pribadi yang menyenangkan
 - c. Berkomunikasi dengan efektif (jelas dan cermat, terbuka terhadap saran dan pendengar yang baik)
 - d. Bekerja produktif dalam rangka upaya tim
 - e. Memperagakan sikap positif dan antusiasme

Dalam penelitian ini, ciri-ciri produktivitas kerja akan dijadikan sebagai indikator-indikator produktivitas kerja. indikator-indikator penelitian kerja yang dipilih adalah berdasarkan teori Gilmore dan Fromm, yang telah di modifikasi oleh Sedarmayanti (2009) tentang individu yang produktif yaitu : tindakan yang konstruktif, percaya diri, mempunyai rasa tanggung jawab, memiliki rasa cinta terhadap pekerjaan, mempunyai pandangan kedepan, mampu menyelesaikan persoalan dan dapat menyesuaikan diri dari perubahan lingkungan kerja, mempunyai kontribusi terhadap lingkungan kerja, mempunyai kekuatan untuk mewujudkan potensinya.

2.3.2 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja

Menurut Dewan Produktivitas Nasional, faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas pada tingkat mikro dibagi menjadi dua faktor yaitu faktor internal dan faktor eksternal. Faktor internal meliputi; produk, pabrik dan perlengkapannya, teknologi, sumber daya manusia, manajemen, sistem organisasi, metode kerja, bahan dan energi. Sedangkan faktor eksternal meliputi;

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.

kebijaksanaan pemerintah, kondisi politik, sosial, ekonomi dan hankam serta tersedianya sumber daya alam.

Menurut hasil pengamatan, faktor-faktor keinginan para pekerja bukan hanya imbalan besar saja, tetapi ada faktor-faktor lain yang lebih penting dari itu. Ada 10 faktor yang sangat diingini oleh para pekerja tetap untuk meningkatkan produktivitas kerja mereka, yakni (Manajer, April 1986 dalam Anoraga,2006) :

1. Pekerjaan yang menarik
2. Upah yang baik
3. Keamanan dan perlindungan dalam pekerjaan
4. Penghayatan atas maksud dan makna pekerjaan
5. Lingkungan atau suasana kerja yang baik
6. Promosi dan perkembangan diri mereka sejalan dengan perkembangan perusahaan
7. Merasa terlibat dalam kegiatan-kegiatan organisasi
8. Pengertian dan simpati atas persoalan-persoalan pribadi
9. Kesetiaan pimpinan pada diri si pekerja
10. Disiplin kerja yang keras

Tinggi rendahnya produktifitas kerja menurut Sinungan (2009) dipengaruhi oleh beberapa faktor dan dapat dilihat dari kuantitas, tingkat keahlian, latar belakang budaya dan pendidikan, kemampuan dan sikap, minat dan struktur pekerjaan, keahlian dan umur (kadang-kadang jenis kelamin) dari angkatan kerja.

Balai pengembangan Produktivitas Daerah (Sedarmayanti,2009) menyatakan ada 6 faktor utama yang menentukan produktivitas kerja, yaitu :

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

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

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

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

1. Sikap kerja seperti; kesediaan untuk bekerja secara giliran (*shift work*), dapat menerima tambahan tugas dan bekerja dalam suatu tim.
2. Tingkat keterampilan, yang ditentukan oleh pendidikan, latihan dalam manajemen dan supervisi serta keterampilan dalam teknik industri.
3. Hubungan tenaga kerja dan pimpinan organisasi yang tercermin dalam usaha bersama antara pimpinan organisasi dan tenaga kerja untuk meningkatkan produktifitas melalui lingkaran pengawasan mutu (*quality control circles*) dan panitia mengenai kerja unggul.
4. Manajemen produktifitas, yaitu manajemen yang efisien mengenai sumber dan sistem kerja untuk mencapai peningkatan produktifitas.
5. Efisiensi tenaga kerja seperti, perencanaan tenaga kerja dan tambahan tugas.
6. Kewiraswastaan, yang tercermin dalam pengambilan resiko, kreativitas dalam berusaha, dan berada pada jalur yang benar dalam berusaha.

Sedangkan menurut Sedarmayanti (2009) tinggi rendahnya produktivitas kerja seseorang dipengaruhi oleh beberapa faktor, diantaranya adalah :

1. Sikap mental, meliputi :
 - a. Motivasi kerja, sikap mental karyawan yang pro dan positif menggerakkan diri karyawan yang terarah atau yang tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan atau yang tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan (Rahmawati,2013).
 - b. Disiplin kerja menurut Darmodiharjo (1982, dalam Asnawi 1999) adalah sikap mental yang mengandung kerelaan untuk mematuhi

semua ketentuan, peraturan dan norma yang berlaku dalam menunaikan tugas dan tanggung jawab. Oleh karena itu sikap dapat dikatakan sebagai penentu arah kecenderungan perilaku. Dengan demikian perilaku dalam kaitannya dengan keselamatan dan kesehatan kerja ini adalah seberapa jauh sikap individu itu memberikan perhatian secara optimal dan maksimal terhadap hal-hal yang menyangkut keselamatan dan kesehatan kerja.

- c. Etika kerja, yaitu doktrin tentang kerja yang diyakini oleh seseorang atau sekelompok orang sebagai baik dan benar yang mewujudkan nyata secara khas dalam perilaku kerja mereka (Webster,2007).

Sikap mental yang produktif akan memperbaiki potensi yang dimiliki agar menghasilkan karya yang produktif.

2. Pendidikan, pada umumnya orang yang mempunyai pendidikan lebih tinggi akan mempunyai wawasan yang lebih luas terutama penghayatan akan arti pentingnya produktivitas. Pendidikan disini dapat berarti pendidikan formal maupun non formal. Tingginya kesadaran akan pentingnya produktivitas dapat mendorong pegawai yang bersangkutan melakukan tindakan yang produktif.
3. Keterampilan, pada aspek tertentu apabila pegawai semakin terampil, maka akan lebih mampu bekerja serta menggunakan fasilitas kerja dengan baik. Pegawai akan lebih terampil apabila mempunyai kecakapan (*ability*) dan pengalaman (*experience*) yang cukup.

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

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

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

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

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

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

4. Manajemen, pengertian manajemen disini dapat berkaitan dengan sistem yang berkaitan dengan sistem yang diterapkan oleh pimpinan untuk mengelola ataupun memimpin serta mengendalikan staf atau bawahannya. Apabila manajemennya tepat maka akan menimbulkan semangat yang lebih tinggi sehingga dapat mendorong pegawai untuk melakukan tindakan produktif.
5. Hubungan Industrial Pancasila (HIP). Dengan penerapan Hubungan Industrial Pancasila maka akan :
 - a. Menciptakan ketenangan kerja dan memberikan motivasi kerja secara produktif sehingga produktivitas dapat meningkat.
 - b. Menciptakan hubungan kerja yang serasi dan dinamis sehingga menimbulkan partisipasi aktif dalam usaha meningkatkan produktifitas.
 - c. Menciptakan harkat dan martabat pegawai sehingga mendorong diwujudkannya jiwa yang berdedikasi dalam upaya peningkatan produktivitas.
6. Tingkat penghasilan, apabila tingkat penghasilan memadai maka dapat menimbulkan konsentrasi kerja dan kemampuan yang dimiliki dapat dimanfaatkan untuk meningkatkan produktivitas.
7. Gizi dan kesehatan, apabila pegawai dapat memenuhi kebutuhan gizinya dan berbadan sehat, maka akan lebih kuat bekerja, apabila mempunyai semangat yang tinggi maka akan dapat meningkatkan produktivitas kerjanya.

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.

8. Jaminan sosial, jaminan sosial yang diberikan oleh suatu organisasi kepada pegawainya dimaksudkan untuk meningkatkan pengabdian dan semangat kerja. Apabila jaminan sosial pegawai mencukupi maka akan dapat menimbulkan kesenangan bekerja, sehingga mendorong pemanfaatan kemampuan yang dimiliki untuk meningkatkan produktivitas kerja.
9. Lingkungan dan iklim kerja, lingkungan dan iklim kerja yang baik akan mendorong pegawai senang bekerja dan meningkatkan rasa tanggung jawab untuk melakukan pekerjaan dengan lebih baik menuju kearah peningkatan produktivitas.
10. Sarana produksi, mutu sarana produksi berpengaruh terhadap peningkatan produktivitas. Apabila sarana produksi yang digunakan tidak baik, kadang-kadang dapat menimbulkan pemborosan bahan yang dipakai.
11. Teknologi, apabila teknologi yang dipakai tepat dan lebih maju tingkatannya maka akan meningkatkan :
 - a. Tepat waktu dalam penyelesaian proses produksi
 - b. Jumlah produksi yang dihasilkan lebih banyak dan bermutu
 - c. Memperkecil terjadinya pemborosan bahan sisa
12. Kesempatan berprestasi, pegawai yang bekerja tentu mengharapkan peningkatan karir atau pengembangan potensi pribadi yang nantinya akan bermanfaat baik bagi dirinya maupun bagi organisasi. Apabila terbuka kesempatan untuk berprestasi, maka akan menimbulkan dorongan psikologis untuk meningkatkan dedikasi serta pemanfaatan potensi yang dimiliki untuk meningkatkan produktifitas kerja.

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

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

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

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

2.4 Pengaruh Pemberian Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja

Unjuk kerja yang baik dapat dipengaruhi oleh kecakapan dan motivasi. Atau motivasi tanpa kecakapan, keduanya tidak dapat menghasilkan keluaran yang tinggi.

Untuk melihat efektivitas kinerja. Larsen dan Mitchell mengusulkan beberapa teori, antara lain pendekatan kontingensi (contingency approach) yang merupakan gabungan dari berbagai pendekatan lain. Intinya adalah kinerja akan tergantung kepada adanya perpaduan yang tepat antara individu dan pekerjaannya. Untuk mencapai produktivitas kerja maksimum, organisasi harus menjamin dipilihnya orang yang tepat, dengan pekerjaan yang tepat disertai kondisi yang memungkinkan mereka bekerja optimal.

Motivasi dapat diartikan sebagai suatu daya pendorong (driving force) yang menyebabkan orang berbuat sesuatu atau yang diperbuat karena takut akan sesuatu. Misal: seseorang ingin naik pangkat atau naik gaji, maka perbuatannya akan menunjang pencapaian keinginan tersebut.

Perbuatan atau tindakan termaksud dapat berarti kerja keras guna lebih berprestasi, menambah keahlian, sumbang saran dan lain-lain. Yang menjadi pendorong dalam hal ini adalah bermacam-macam faktor, diantaranya adalah faktor ingin lebih terpendang diantara rekan sekerja atau lingkungan dan kebutuhannya untuk berprestasi. Motivasi dapat didefinisikan sebagai:

“kondisi mental yang mendorong aktivitas dan memberi energi yang mengarah kepada pencapaian kebutuhan, memberi kepuasan atau mengurangi ketidak seimbangan”. (Bernard Berendoom dan Gary A. Stainer).



Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

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

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

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

Dari pengertian motivasi tersebut, dapat disimpulkan bahwa tidak ada motivasi jika tidak disarankan adanya kebutuhan dan kepuasan serta ketidakseimbangan. Rangsangan terhadap hal termaksud akan menumbuhkan motivasi, dan motivasi yang telah tumbuh akan merupakan dorongan untuk mencapai tujuan pemenuhan kebutuhan atau pencapaian keseimbangan.

Menurut Maslow, kebutuhan tingkat rendah yaitu untuk menjamin kelangsungan hidup (kebutuhan faali dan kebutuhan akan keamanan) menjadi dominan, sampai kebutuhan tersebut dirasakan cukup terpenuhi, maka individu termotivasi untuk mencapai kebutuhan tingkat yang lebih tinggi. Setiap orang mempunyai kebutuhan yang sama, tetapi berbeda dalam dominasi kebutuhan. Kebutuhan akan menjadi motivator penggerak jika kebutuhan itu belum terpenuhi.

Pada umumnya, seorang pegawai akan mengalami kepuasan kerja apabila mempunyai kebebasan dalam menentukan pekerjaanyang ingin dilakukannya dengan cara yang diinginkannya. Demikian pula, peran serta dan keterlibatan diri tanpa paksaan, akan meningkatkan motivasi kerja. kesesuaian antara kebutuhan individual dan kebutuhan organisasi, merupakan faktor yang penting untuk menunjang produktivitas kerja.

2.5 Produktivitas Kerja Perspektif Islam

Konsep produktifitas merupakan perbandingan dari *output* terhadap *input* semakin tinggi produktivitasnya berarti semakin tinggi tingkat produktivitasnya berarti semakin banyak hasil (*output*) yang dicapai. Adapun unsur-unsur dari produktivitas adalah efisiensi, efektivitas, dan kualitas. Produktivitas = $output/input$. Sedangkan output sendiri dapat berupa hasil dan tujuan yang dicapai

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

dan input merupakan *resource* (sumber daya) yang diperoleh misalnya waktu, bahan baku, manusia, mesin, uang dan lain-lain.

Produktivitas menurut pandangan islam tidak hanya semata-mata ajaran agama yang menganjurkan pengikutnya hanya untuk beribadah dan menyembah Allah SWT sebagai sesembahan, namun juga islam menuntut kita umatnya untuk menjadi pribadi-pribadi yang unggul dari berbagai aspek. Untuk menjadi manusia yang unggul Allah SWT sebagai sang pencipta telah menganugerahi kita modal sumber daya atau yang disebut input. Input yang diberikan Allah SWT berupa waktu, pikiran, ruh, nafsu, hati, kesehatan yang kesemuanya itu perlu proses menjadi output untuk mewujudkan kesejahteraan dunia dan akhirat. Alangkah merugi manusia yang telah dianugerahi berbagai sumber daya tetapi hanya menjadi orang-orang yang merugi atau bahkan celaka, karena tidak mampu menghasilkan output yang maksimal. Seperti sabda Rasullullah SAW : *“barang siapa hari ini lebih baik dari hari kemaren maka ia termasuk orang-orang yang beruntung. Dan barang siapa hari ini sama dengan hari kemaren maka ia merugi dan barang siapa yang hari ini lebih buruk dari hari kemaren maka ia celaka”*.

Islam melarang menyianyiakan apapun bahkan menuntut untuk memanfaatkan apa saja menjadi sesuatu yang lebih baik.

Allah berfirman dalam Surah Al-‘Ashr : 12

وَالْعَصْرِ ﴿١﴾
 إِنَّ الْإِنْسَانَ لَفِي خُسْرٍ ﴿٢﴾

Artinya : *“Demi masa, sesungguhnya manusia itu benar-benar dalam kerugian”*.
 (Qs. Al-‘Ashr: 12).

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.

Akhirnya jika kita mampu memaksimalkan setiap input (waktu, pikiran) yang diberikan oleh Allah SWT lebih baik dari orang lain maka kita telah mampu menjadi hamba yang efektif. Seperti halnya tidak ada waktu yang terbuang sia-sia untuk kegiatan yang tidak bermanfaat dan selalu memikirkan inovasi-inovasi terbaik untuk merancang kehidupan yang lebih baik. Sabda Rasulullah SAW “Diantara tanda bagusnya islam seseorang ia senantiasa meninggalkan perbuatan yang tidak bermanfaat bagi dirinya.

Input berupa pikiran yang Allah berikan harus dapat menghasilkan sesuatu yang berarti. Tingkat produktivitas seseorang pun berbeda dalam memanfaatkan pikirannya. Kita sepakat bahwa setiap manusia yang lahir kedunia ini merupakan penciptaan terbaik dari Allah SWT yang sudah pasti memiliki akal pikiran.

Allah SWT berfirman dalam Surah Ar-Ra’du : 19

﴿أَفَمَنْ يَعْلَمُ أَنَّمَا أُنزِلَ إِلَيْكَ مِنْ رَبِّكَ الْحَقُّ كَمَنْ هُوَ أَعْمَىٰ ۚ إِنَّمَا يَنْذَرُ أَهْلًا﴾
 ﴿الْأَنْبِيَاءِ﴾

Artinya : “Maka apakah orang yang mengetahui bahwa apa yang diturunkan tuhan kepadamu adalah kebenaran, sama dengan orang yang buta ? hanya orang berakal saja yang dapat mengambil pelajaran”.(Qs. Ar-Ra’du: 19).

2.6 Penelitian Terdahulu

Penelitian-penelitian terdahulu yang digunakan sebagai bahan perbandingan dan referensi dalam penelitian ini sebagai berikut :

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. Jihan Yusnita, dengan judul Pengaruh Pemberian Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Asuransi Takaful Umum Jakarta(2011), hasil penelitian ini menunjukkan bahwa faktor-faktor pemberian motivasi berpengaruh positif pada produktivitas kerja, ditunjukkan oleh koefisien determinasi yang telah disesuaikan (Adjusted R Square) sebesar 0,139 artinya bahwa motivasi (reward, pelatihan, tunjangan) berpengaruh terhadap produktivitas kerja sebesar 56,4% sedangkan sisanya sebesar 43,6% dipengaruhi oleh variabel lain diluar model yang digunakan oleh penulis. Dan hasil penelitian ini mendapatkan $R = 0,781$ menunjukkan R hampir mendekati angka 1, artinya antara variabel pemberian motivasi (reward, pelatihan, tunjangan) terhadap produktivitas kerja mempunyai pengaruh.
2. Ibrianti Kartika Alimuddin, dengan judul Pengaruh Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Telkom Indonesia, Tbk Jakarta (2012), hasil penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh secara simultan terhadap produktivitas kerja karyawan. Hal ini dibuktikan dengan uji koefisien determinasi, yakni sebesar 47% produktivitas kerja karyawan dipengaruhi oleh variabel yang digunakan dalam penelitian, sisanya 53% dipengaruhi oleh faktor lain.
3. Triwidodo, dengan judul Pengaruh Pemberian Motivasi Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan Pada PT. Metro Abadi Sempurna Pekanbaru (2014), hasil penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Besarnya koefisien

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

determinasi (R^2) variabel motivasi terhadap kinerja karyawan sebesar 84.5%, sedangkan sisanya sebesar 15,5% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini.

Penelitian ini dilaksanakan berdasarkan fenomena yang terjadi sebelumnya. Persamaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya terletak pada sama-sama meneliti tentang pengaruh pemberian motivasi terhadap produktivitas kerja karyawan. Kemudian perbedaannya terletak pada tempat penelitian, jumlah sampel, variabel, metode analisis data, konsep operasional. Berdasarkan latarbelakang diatas dapatdiketahui bahwa penelitian yang penulis lakukan mmemperkaya penelitian sebelumnya.

2.7 Variabel Penelitian

Adapun yang menjadi variabel didalam penelitian ini adalah sebagai berikut: produktivitas kerja (y) sebagai variabel dependen dan pemberian motivasi (x) sebagai variabel independen.

Variabel independen merupakan variabel sering disebut variabel bebas. Variabel bebas adalah merupakan variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahan atau timbulnya variabel dependen (terikat)

Sedang variabel dependen merupakan variabel terikat. variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variabel bebas. (Sugiyono: 2013).

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

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

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

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

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

2.8 Hipotesis

Berdasarkan pada perumusan masalah dan telaah pustaka dikemukakan diatas, maka hipotesis yang diambil penulis adalah :“Diduga Pemberian Motivasi Mempunyai Pengaruh Signifikan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Pos Indonesia (Persero) Kantor Cabang Pekanbaru”.

2.9 Defenisi Konsep

Defenisi konsep merupakan batasan pengertian terhadap faktor variabel yang diperkirakan dalam objek penelitian, supaya tidak terjadi salah pengertian dalam penelitian. Dalam penelitian ini penulis menyimpulkan defenisi konsep yang digunakan :

Motivasi dapat diartikan sebagai suatu daya pendorong (driving force) yang menyebabkan orang berbuat sesuatu atau yang diperbuat karena takut akan sesuatu. Misal: seorang ingin naik pangkat atau naik gaji, maka perbuatannya akan menunjang pencapaian keinginan tersebut.

Hasil penelitian menyimpulkan adanya 6 faktor motivasi, yaitu:

- a. Prestasi
- b. Pengakuan
- c. Kemajuan kenaikan pangkat
- d. Pekerjaan itu sendiri
- e. Kemungkinan untuk tumbuh
- f. Tanggung jawab

Produktivitas kerja adalah kemampuan karyawan atau efisiensi dalam memproduksi barang-barang, seorang karyawan dapat dikatakan produktif apabila

mampu menghasilkan barang atau jasa sesuai yang diharapkan dalam waktu yang tepat.

1. Sikap kerja seperti; kesediaan untuk bekerja secara giliran (*shift work*), dapat menerima tambahan tugas dan bekerja dalam suatu tim.
2. Tingkat keterampilan, yang ditentukan oleh pendidikan, latihan dalam manajemen dan supervisi serta keterampilan dalam teknik industri.
3. Hubungan tenaga kerja dan pimpinan organisasi yang tercermin dalam usaha bersama antara pimpinan organisasi dan tenaga kerja untuk meningkatkan produktifitas melalui lingkaran pengawasan mutu (*quality control circles*) dan panitia mengenai kerja unggul.
4. Manajemen produktifitas, yaitu manajemen yang efisien mengenai sumber dan sistem kerja untuk mencapai peningkatan produktifitas.
5. Efisiensi tenaga kerja seperti, perencanaan tenaga kerja dan tambahan tugas.
6. Kewiraswastaan, yang tercermin dalam pengambilan resiko, kreativitas dalam berusaha, dan berada pada jalur yang benar dalam berusaha.

2.10 Konsep Operasional

Defenisi dan konsep operasional merupakan batasan pengertian terhadap faktor variabel yang diperkirakan dalam objek penelitian, supaya tidak terjadi salah pengertian dalam penelitian. Dalam penelitian ini penulis menyimpulkan defenisi dan konsep yang digunakan :

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

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

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

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

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

Tabel 2.1
Operasional Variabel

Variabel	Indikator	Sub Indikator
Pemberian Motivasi (X)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Prestasi 2. Pengakuan 3. Kemajuan kenaikan pangkat 4. Pekerjaan itu sendiri 5. Kemungkinan untuk tumbuh 6. Tanggung jawab 	<p>Setiap orang menginginkan keberhasilan dalam setiap kegiatan, pencapaian prestasi akan menggerakkannya untuk melakukan tugas-tugas berikutnya.</p> <p>Setiap manusia mempunyai kebutuhan terhadap rasa ingin dihargai, seseorang yang memperoleh pengakuan atau penghargaan akan dapat meningkatkan semangat kerjanya.</p> <p>Setiap pegawai menginginkan adanya promosi kejenjang yang lebih tinggi, mendapatkan peluang untuk meningkatkan pengalaman dalam bekerja.</p> <p>Suatu pekerjaan akan disenangi oleh seseorang bila pekerjaan itu sesuai dengan kemampuannya, sehingga dia merasa bangga untuk melakukannya.</p> <p>Seseorang hendaknya diberi kesempatan untuk tumbuh dan meningkatkan kemampuannya misalnya melalui pelatihan, kursus dan melanjutkan jenjang pendidikannya.</p> <p>Setiap orang yang bekerja pada suatu perusahaan/organisasi ingin dipercayai memegang tanggung jawab yang lebih besar dari sekedar apa yang telah diperolehnya.</p>
Produktivitas Kerja (Y)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Sikap kerja 2. Tingkat keterampilan 3. Hubungan antara lingkungan 4. Manajemen produktivitas 5. Efisiensi tenaga kerja 6. Kewiraswastaan 	<p>Kesediaan untuk bekerja secara bergiliran (shift work), dapat menerima tambahan tugas dan bekerja dalam suatu tim.</p> <p>Ditentukan oleh pendidikan, latihan dalam manajemen dan supervisi serta keterampilan dalam teknik industri.</p> <p>Hubungan antara tenaga kerja dan pimpinan organisasi yang tercermin dalam usaha bersama antara pimpinan organisasi dan tenaga kerja untuk meningkatkan produktivitas.</p> <p>Manajemen yang efisien mengenai sumber dan sistem kerja untuk mencapai peningkatan produktivitas.</p> <p>Efisiensi tenaga kerja seperti, Perencanaan tenaga kerja dan tambahan tugas.</p> <p>Yang tercermin dalam pengambilan resiko, kreativitas dalam berusaha, dan berada pada jalur yang benar dalam berusaha.</p>

(Sumber: Sedarmayanti, 2009)

2.11 Kerangka Pemikiran

Berikut ini disajikan kerangka pemikiran tentang bagaimana pengaruh pemberian motivasi terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Pos Indonesia (Persero) Kantor Cabang Pekanbaru.

Gambar 2.1
Kerangka Pemikiran



Adapun variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah :

1. Variabel Dependen/Terikat (Y) Produktifitas Kerja
2. Variabel Independen/Bebas (X) Pemberian Motivasi