

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 11

TELAAH PUSTAKA

2.1 Manajemen

2.1.1 Pengertian Manajemen

Hasibuan (2013:2) menyatakan: Manajemen adalah ilmu dan seni mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber-sumber lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai tujuan tertentu. Sedangkan menurut Simamora (2010:4) Manajemen merupakan proses pendayagunaan bahan baku dan sumber daya manusia untuk mencapai tujuan yang ditetapkan.

2.1.2 Fungsi-Fungsi Manajemen

Fungsi manajemen adalah elemen-elemen dasar yang akan selalu ada dan melekat di dalam proses manajemen yang akan dijadikan acuan oleh manajer dalam melaksanakan kegiatan untuk mencapai tujuan.

Menurut Wahyudi (2010:12) kegiatan-kegiatan pengelolaan sumber daya manusia didalam suatu organisasi dapat diklasifikasikan ke dalam beberapa fungsi meliputi:

1. Fungsi perencanaan, yaitu melaksanakan tugas dalam perencanaan, kebutuhan, pengadaan, pengembangan dan pemeliharaan sumber daya manusia.
2. Fungsi pengorganisasian, yaitu menyusun suatu organisasi dengan mendesain struktur dan hubungan antara tugas-tugas yang harus dikerjakan oleh tenaga kerja yang dipersiapkan.

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. Fungsi pengarahan, yaitu memberikan dorongan untuk menciptakan kemauan kerja yang dilaksanakan secara efektif dan efisien.
4. Fungsi pengendalian, yaitu melakukan pengukuran antara kegiatan yang dilakukan dengan standar yang telah ditetapkan khususnya dibidang tenaga kerja.

2.2 Manajemen Sumber Daya Manusia

2.2.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen merupakan suatu kunci keberhasilan sebuah perusahaan dalam mencapai tujuan-tujuan yang ingin diraihinya. Istilah manajemen berasal dari kata “*to manage*” yang berarti mengurus, mengatur, melaksanakan dan mengelola. Pada umumnya, pengertian manajemen adalah merupakan suatu proses pencapaian tujuan yang ingin dicapai melalui orang lain, yaitu sumber daya manusia. Dimana sumberdaya manusia memiliki kontribusi yang sangat besar bagi eksistensi sebuah perusahaan. Tanpa adanya sumber daya manusia, maka sebuah instansi atau organisasi mustahil dapat mencapai tujuan yang telah ditentukan.

Berikut pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) menurut para ahli:

Menurut Handoko (2012:4) “MSDM merupakan Penarikan, seleksi pengembangan pemeliharaan dan penggunaan sumber daya manusia untuk mencapai baik tujuan-tujuan individu maupun tujuan organisasi”, sedangkan menurut Mangkunegara (2011:2) “MSDM adalah Suatu perencanaan, pengorganisasian pengkoordinasian, pelaksanaan, dan pengawasan terhadap

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.

pengadaan, pengembangan, pemberian balas jasa, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemisahan tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi”, lain hal lagi menurut Rivai dan Sagala (2010:1) “MSDM adalah Salah satu bidang dari manajemen umum yang meliputi segi-segi perencanaan, pengorganisasian, pengendalian dan pengawasan.”

2.2.2 Fungsi-Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Rivai (2010: 13), fungsi-fungsi manajemen sumber daya manusia terdiri dari:

1. Fungsi Manajerial

- a. Perencanaan (*planning*), yaitu kegiatan memperkirakan atau menggambarkan tentang keadaan tenaga kerja agar sesuai dengan kebutuhan organisasi secara efektif dan efisien, dalam membantu terwujudnya tujuan organisasi. Perencanaan merupakan tahap awal dari pelaksanaan berbagai aktivitas perusahaan.
- b. Pengorganisasian (*organizing*), yaitu kegiatan untuk mengatur pegawai dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja, delegasi wewenang, integrasi dan koordinasi, dalam bentuk bagan organisasi.
- c. Pengarahan (*actuating*), yaitu kegiatan memberi petunjuk kepada pegawai agar mau kerjasama dan bekerja secara efisien dalam membantu tercapainya tujuan organisasi.
- d. Pengendalian (*controlling*), yaitu kegiatan mengendalikan pegawai agar mentaati peraturan organisasi dan bekerja sesuai dengan rencana. bila terjadi penyimpangan atau kesalahan diadakan tindakan perbaikan.

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. Fungsi Operasional

- a. Pengadaan, yaitu proses penarikan, seleksi, pendapatan, orientasi dan induksi untuk mendapatkan pegawai yang dibutuhkan organisasi.
- b. Pengembangan, yaitu proses peningkatan keterampilan teknis, teoritis, konseptual, dan moral pegawai melalui pendidikan dan pelatihan.
- c. Kompensasi, yaitu pemberian balas jasa langsung (*direct*) dan tidak langsung (*indirect*) berupa uang atau barang kepada pegawai sebagai imbalan balas jasa yang diberikan kepada organisasi.
- d. Pengintegrasian, yaitu kegiatan untuk mempersatukan kepentingan organisasi dan kebutuhan pegawai agar tercipta kerjasama yang sesuai dan saling menguntungkan.
- e. Pemeliharaan, yaitu kegiatan untuk memelihara atau meningkatkan kondisi fisik, dan loyalitas pegawai, agar mereka tetap mau bekerjasama sampai dengan pensiun.

2.3 Produktivitas Kerja

2.3.1 Pengertian Produktivitas

Istilah produktivitas dalam kamus besar Bahasa Indonesia adalah kemampuan untuk menghasilkan sesuatu.

Menurut Muchdarsyah Sinungan (2009: 17) mengemukakan pengertian produktivitas sebagai berikut: “Produktivitas adalah suatu pendekatan interdidipliner untuk menentukan tujuan yang efektif, pembuatan rencana, aplikasi penggunaan cara yang produktivitas untuk menggunakan sumber-sumber secara efisien, dan tetap menjaga adanya kualitas yang tinggi”.



Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

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

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

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

Menurut Sutrisno (2009: 99) produktivitas adalah ukuran efisiensi produktif yaitu suatu perbandingan antara hasil keluaran dan masukan. Masukan sering dibatasi dengan tenaga kerja, sedangkan keluaran diukur dalam ke-satuan fisik, bentuk, dan nilai. Dengan demikian, produktivitas kerja dapat diartikan sebagai hasil kongkrit (produk) yang dihasilkan oleh individu ataupun kelompok, selama satuan waktu tertentu dalam proses kerja. Dalam hal ini, semakin tinggi produk yang dihasilkan dalam waktu yang semakin singkat dapat dikatakan bahwa tingkat produktivitasnya mempunyai nilai yang tinggi (Yuniarsih, 2013: 156).

Konsep produktivitas pada dasarnya dapat dilihat dari dua dimensi, yaitu dimensi individu dan dimensi organisasi. Pengkajian masalah produktivitas dari dimensi individu tidak lain melihat produktivitas terutama dalam hubungannya dengan karakteristik-karakteristik kepribadian individu. Produktivitas kerja karyawan biasanya dinyatakan sebagai imbalan hasil rata-rata yang dicapai oleh tenaga kerja, selama jam kerja yang tersedia dalam proses tersebut. Sehubungan dengan hal itu, konsep produktivitas pada dasarnya mencakup sikap mental dan perilaku yang berorientasi pada perbaikan berkelanjutan (continuous improvement), dan mempunyai pandangan bahwa kinerja hari ini harus lebih baik dari hari kemarin, dan kinerja hari esok mesti lebih baik dari prestasi hari ini.

Dari berbagai pendapat diatas dapat ditarik kesimpulan bahwa produktivitas kerja adalah kemampuan menghasilkan barang dan jasa dari berbagai sumber daya atau faktor produksi yang digunakan untuk meningkatkan kualitas dan kuantitas pekerjaan yang dihasilkan dalam suatu perusahaan.

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

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

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

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

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

2.3.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja

Dalam upaya meningkatkan produktivitas kerja karyawan di suatu perusahaan perlu memperhatikan faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan tersebut. Banyak faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja karyawan baik yang berhubungan dengan tenaga kerja itu sendiri maupun faktor-faktor yang berhubungan dengan lingkungan perusahaan dan kebijakan pemerintah secara keseluruhan.

Menurut Panji dan Anoraga (Nimas, 2007) faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja, antara lain :

1. Pendidikan

Pada umumnya seseorang yang mempunyai pendidikan yang lebih tinggi akan mempunyai produktivitas kerja yang lebih baik. Dengan demikian pendidikan merupakan syarat yang penting dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Tanpa bekal pendidikan mustahil orang akan mudah dalam mempelajari hal-hal yang bersifat baru.

2. Motivasi

Pimpinan perusahaan perlu mengetahui dan memahami motivasi kerja dari setiap karyawannya. Dengan mengetahui motivasi itu, maka pimpinan dapat membimbing dan mendorong karyawan untuk bekerja lebih baik.

3. Disiplin Kerja

Disiplin kerja adalah sikap kejiwaan seseorang atau kelompok yang senantiasa berkehendak untuk mengikuti dan memahami segala

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.

peraturan yang telah ditentukan. Disiplin kerja mempunyai hubungan yang erat dengan motivasi. Kedisiplinan dapat dibina melalui latihan-latihan antara lain dengan bekerja menghargai waktu dan biaya yang akan memberikan pengaruh positif terhadap produktivitas karyawan.

4. Keterampilan

Keterampilan banyak pengaruhnya terhadap produktivitas kerja karyawan. Keterampilan kerja karyawan dalam perusahaan dapat ditingkatkan melalui kursus-kursus atau latihan kerja

5. Sikap dan Etika Kerja

Sikap seseorang atau kelompok orang dalam membina hubungan yang serasi, selaras dan seimbang di dalam kelompok itu sendiri maupun dengan kelompok lain dan etika dalam hubungan kerja sangat penting artinya, dengan tercapainya hubungan dalam proses produksi akan meningkatkan produktivitas.

6. Gizi dan Kesehatan

Daya tahan tubuh seseorang biasanya dipengaruhi oleh gizi dan makanan yang dikonsumsi setiap hari. Gizi yang baik akan mempengaruhi kesehatan karyawan dan semua itu akan berpengaruh terhadap produktivitas karyawan.

7. Tingkat Penghasilan

Semakin tinggi prestasi kerja karyawan akan semakin besar upah yang diterima. Dengan penghasilan yang cukup akan memberikan

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.

kepuasan terhadap karyawan yang menjadi karyawan tersebut mempunyai semangat kerja.

8. Lingkungan Kerja dan Iklim Kerja

Lingkungan kerja dari karyawan disini termasuk hubungan antar karyawan, hubungan dengan pimpinan, lingkungan kerja, penerangan dan lain-lain. Hal ini sangat penting untuk mendapatkan perhatian perusahaan karena karyawan enggan bekerja karena tidak ada kekompakan kerja atau ruang kerja yang tidak menyenangkan. Hal ini dapat mengganggu kerja karyawan.

9. Teknologi

Adanya kemajuan teknologi meliputi peralatan yang semakin otomatis dan canggih yang dapat mendukung tingkat produksi dan mempermudah manusia dalam melaksanakan pekerjaan.

10. Sarana Produksi

Faktor-faktor produksi harus memadai dan saling mendukung dalam proses produksi.

11. Jaminan Sosial

Perhatian dan pelayanan perusahaan kepada setiap karyawan menunjang kesehatan dan pelayanan keselamatan. Dengan harapan supaya karyawan semakin bergairah dan mempunyai semangat kerja.

12. Manajemen

Adanya manajemen yang baik, maka karyawan akan terorganisasi dengan baik pula. Dengan demikian produktivitas kerja akan maximum.

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.

13. Prestasi Kerja

Setiap orang dapat mengembangkan potensi yang ada dalam dirinya, dengan diberikan kesempatan berprestasi maka karyawan akan meningkatkan produktivitasnya.

Sedangkan menurut Yuniarsih (2013: 161) faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan yaitu :

A. Faktor internal

2.4 Individu

- a) Komitmen
- b) Loyalitas
- c) Minat, motivasi dan etos kerja
- d) Displin
- e) Latar belakang
- f) Keterampilan dan kemampuan
- g) Kepribadian

2.5 Organisasi

- a) Visi, misi, dan tujuan
- b) Sistem dan praktik manajemen
- c) Sumber daya (kuantitas dan kualitasnya)
- d) ICT
- e) Kepemimpinan
- f) Komunikasi
- g) Kebijakan organisasi

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.

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

3. Semangat kerja

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

4. Pengembangan diri

Senantiasa mengembangkan diri untuk meningkatkan kemampuan kerja. Pengembangan diri dapat dilakukan dengan melihat tantangan dan harapan dengan apa yang akan dihadapi. Sebab semakin kuat tantangannya, pengembangan diri mutlak dilakukan. Begitu juga harapan untuk menjadi lebih baik pada gilirannya akan sangat berdampak pada keinginan karyawan untuk meningkatkan kemampuan.

5. Mutu

Selalu berusaha untuk meningkatkan mutu lebih baik dari yang telah lalu. Mutu merupakan hasil pekerjaan yang dapat menunjukkan kualitas kerja seorang pegawai. Jadi, meningkatkan mutu bertujuan untuk memberikan hasil yang terbaik yang pada gilirannya akan sangat berguna bagi perusahaan dan dirinya 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.

6. Efisiensi

Perbandingan antara hasil yang dicapai dengan keseluruhan sumber daya yang digunakan. Masukan dan keluaran merupakan aspek produktivitas yang memberikan pengaruh yang cukup signifikan bagi karyawan.

2.3.4 Pengukuran Produktivitas Kerja

Produktivitas dapat diukur dengan dua standar utama, yaitu produktivitas fisik dan produktivitas nilai. Secara fisik produktivitas diukur secara kuantitatif seperti banyaknya keluaran (panjang, berat, lamanya waktu, jumlah). Sedangkan berdasarkan nilai produktivitas diukur atas dasar nilai-nilai kemampuan, sikap, perilaku, disiplin, motivasi, dan komitmen terhadap pekerjaan/tugas. Oleh karena itu mengukur tingkat produktivitas tidaklah mudah, disamping banyaknya variabel, juga ukurannya yang digunakan bervariasi.

Fattah dalam (Yuniarsih, 2013: 162) mengatakan bahwa dalam mengukur produktivitas berdasarkan antara efektivitas dan efisiensi. Efektivitas diartikan sebagai performance, dan efisiensi dikaitkan dengan penggunaan sumber-sumber. Indeks produktivitas diukur berdasarkan perbandingan antara pencapaian performance dengan sumber-sumber yang dialokasikan.

Selanjutnya produktivitas kerja pegawai dapat diukur melalui pendekatan yang pada umumnya memperbandingkan antara output dengan input. Gaspers dalam (Yuniarsih, 2013: 162) menuliskan pengukuran tersebut dalam bentuk persamaan sebagai berikut:

$$\text{Indeks Produktivitas} = \frac{\text{Output}}{\text{Performance}} = \text{Efektivitas}$$

Input Alokasi Sumber Efisiensi

Efektivitas berkaitan dengan sejauh mana sasaran dapat dicapai atau target dapat direalisasikan, sedangkan efisiensi berkaitan dengan bagaimana berbagai sumber daya dapat digunakan secara benar dan tepat sehingga tidak terjadi pemborosan. Pegawai yang memiliki kemampuan kerja efektif dan efisien cenderung mampu menunjukkan tingkat produktivitas yang tinggi. Dia merupakan pegawai yang produktif.

2.3.5 Manfaat Produktivitas Kerja

Gasperesz dalam (Yuniarsih, 2013: 164) menyatakan bahwa terdapat beberapa manfaat pengukuran produktivitas dalam suatu organisasi, antara lain:

1. Organisasi dapat menilai efisiensi konversi penggunaan sumber daya, agar dapat meningkatkan produktivitas.
2. Perencanaan sumber daya akan menjadi lebih efektif dan efisien melalui pengukuran produktivitas, baik dalam perencanaan jangka panjang maupun jangka pendek.
3. Tujuan ekonomis dan non ekonomis organisasi dapat diorganisasikan kembali dengan cara memberikan prioritas yang tepat, dipandang dari sudut produktivitas.
4. Perencanaan target tingkat produktivitas dimasa mendatang dapat dimodifikasi kembali berdasarkan informasi pengukuran tingkat produktivitas sekarang.
5. Strategi untuk meningkatkan produktivitas organisasi dapat ditetapkan berdasarkan tingkat kesenjangan produktivitas yang ada diantara tingkat

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

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

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

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

produktivitas yang diukur. Dalam hal ini tingkat produktivitas akan memberikan informasi dalam mengidentifikasi masalah atau perubahan yang terjadi sebelum tindakan korektif diambil.

6. Pengukuran produktivitas menjadi informasi yang bermanfaat dalam membandingkan tingkat produktivitas antar organisasi yang sejenis, serta bermanfaat pula untuk informasi produktivitas organisasi pada skala nasional maupun global.
7. Nilai-nilai produktivitas yang dihasilkan dari suatu pengukuran dapat menjadi informasi yang berguna untuk merencanakan tingkat keuntungan organisasi.
8. Pengukuran produktivitas akan menciptakan tindakan-tindakan kompetitif berupaya untuk peningkatan produktivitas terus-menerus.

Dari uraian diatas dapat kita ketahui bahwa manfaat pengukuran produktivitas itu sangat penting. Oleh karena itu agar hasil benar-benar bermanfaat secara maksimal pemimpin harus membuat perencanaan secara matang untuk kelancaran kegiatan ini.

2.3.6 Produktivitas Dalam Pandangan Islam

Dalam Islam bekerja dinilai sebagai kebaikan, dan kemalasan dinilai sebagai keburukan. Bekerja mendapat tempat yang terhormat di dalam Islam. Dalam kepustakaan Islam, cukup banyak buku-buku yang menjelaskan secara rinci tentang etos kerja dalam Islam.

Dalam hadits Riwayat Thabrani Rasulullah Saw bersabda :

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.

“Sesungguhnya, di antara perbuatan dosa, ada yang tidak bisa terhapus oleh (pahala) shalat, Sedekah ataupun haji, namun hanya dapat ditebus dengan kesungguhan dalam mencarinya dalam kehidupan”. (H.R.Thabrai).

Berniat untuk bekerja dengan cara-cara yang sah dan halal menuju ridha Allah adalah visi dan misi setiap muslim. Berpangku tangan merupakan perbuatan tercela dalam agama Islam. Umar bin Khattab pernah menegur seseorang yang sering duduk berdo'a di mesjid tanpa mau bekerja untuk meningkatkan kesejahteraan dirinya. Umar berkata, Janganlah salah seorang kamu duduk di mesjid dan berdo'a, “Ya Allah berilah aku rezeki”. Sedangkan ia tahu bahwa langit tidak akan menurunkan hujan emas dan hujan perak. Maksud perkataan Umar ini adalah bahwa seseorang itu harus bekerja dan berusaha, bukan hanya berdo'a saja dengan mengharapkan bantuan orang lain.

Buruh yang bekerja secara manual sangat dipuji dan dihargai Nabi Muhammad Saw. Dalam sebuah riwayat, Nabi Saw pernah mencium tangan orang yang bekerja mencari kayu, yaitu tangan Sa'ad bin Mu'az tatkala melihat tangannya kasar akibat bekerja keras.

Monastisisme dan asketisisme dilarang dalam Islam. Monastisisme adalah pandangan atau sikap hidup menyendiri di suatu tempat dengan menjauhkan diri dari kehidupan masyarakat. Tujuannya hanya untuk bertapa tanpa niat untuk melakukan perubahan dan perbaikan masyarakat. Sedangkan asketisme adalah pandangan atau sikap hidup keagamaan yang menganggap pantang segala kenikmatan dunia atau dengan penyiksaan diri dalam rangka beribadah dan mendekatkan diri kepada Tuhan.



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.

Nabi Muhammad saw pernah bersabda, bahwa orang-orang yang menyediakan makanan dan kebutuhan lain untuk dirinya dan keluarganya lebih baik daripada orang yang menghabiskan waktunya untuk beribadah, tanpa mencoba berusaha mendapat penghasilan untuk dirinya sendiri.

Dari nash-nash dan paparan-paparan di atas, dapat disimpulkan bahwa Islam sangat menjunjung tinggi kerja dan produktifitas. Islam tidak menyukai pengangguran dan kemalasan.

2.4 Pendidikan

2.4.1 Pengertian Pendidikan

Pendidikan adalah pembelajaran, pengetahuan, keterampilan, dan kebiasaan sekelompok orang yang diturunkan dari suatu generasi ke generasi berikutnya melalui pengajaran, pelatihan, atau penelitian. Pendidikan sering terjadi dibawah bimbingan orang lain, tetapi juga memungkinkan secara otodidak. Setiap pengalaman yang memiliki efek formatif pada cara orang berfikir, merasa atau tindakan dapat dianggap pendidikan. Pendidikan biasanya dibagi menjadi tahap seperti pra sekolah, sekolah dasar, sekolah menengah, dan kemudian perguruan tinggi.

Menurut Ki Hajar Dewantara pendidikan adalah tuntunan didalam hidup tumbuhnya anak- anak, agar mereka sebagai manusia dan sebagai anggota masyarakat dapatlah mencapai keselamatan dan kebahagiaan yang setinggi – tingginya.

Sedangkan menurut Ahmad D. Marimba pendidikan adalah bimbingan secara sadar oleh pendidik terhadap perkembangan jasmani dan rohani terdidik

Hak Cipta Ditanggung 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.

menuju terbentuknya kepribadian yang utama. Pendidik menurut Gunning dan Kohntsam adalah proses terbentuknya hati nurani sebuah pembentukan dan penentuan diri secara estis yang sesuaidengan hati nurani. Pendapat lain tentang pengertian pendidikan adalah kombinasi pertumbuhan, perkembangan diri dan social. Pendidikan sebagai penyiapan tenaga kerja diartikan sebagai kegiatan membimbing peserta didik sehingga memiliki bekal dasar untuk bekerja. Sebagaimana dikemukakan oleh Soedarmayanti (2009) bahwa melalui pendidikan, seseorang dipersiapkan untuk memiliki bekal agar siap tahu, mengenal dan mengembangkan metode berpikir secara sistematis agar dapat memecahkan masalah yang akan dihadapi dalam kehidupan dikemudian hari.

Dari beberapa definisi tentang pendidikan diatas dapat disimpulkan bahwa pendidikan adalah segala usaha yang dilakukan untuk menyiapkan peserta didik agar mampu mengembangkan potensi yang dimiliki secara menyeluruh dalam memasuki kehidupan dimasa yang akan datang.

2.4.2 Tujuan Pendidikan

Pada dasarnya tujuan pendidikan adalah sebagai bahan untuk menentukan ke mana anak didik akan dibawa dan diarahkan. Sedangkan menurut Ahmadi di dalam bukunya ilmu pendidikan menyebutkan bahwa tujuan pendidikan menurut ajaran agama Islam, tujuan pendidikan merupakan sebuah proses pendidikan yang akan melahirkan generasi penerus yang cerdas, sehat, tunduk dan patuh terhadap segala perintah dan larangan dari Tuhan.

Sedangkan menurut Suardi dalam bukunya Pengantar Pendidikan dan Aplikasi, tujuan pendidikan merupakan sebuah hasil yang dicapai setelah proses

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.

pemberian pendidikan kepada anak didik telah selesai. Untuk menggapai tujuan itulah proses pembelajaran baik dalam transfer ilmu dari guru ke murid, latihan soal, dan berbagai aktivitas di dalamnya diarahkan agar murid mampu menuju ke arah tujuan pendidikan secara total. Ki Hajar Dewantara sebagai tokoh penting pendidikan di Indonesia juga memberikan gambaran mengenai apa itu tujuan pendidikan. Menurutnya, tujuan pendidikan yaitu mengajarkan berbagai ilmu kepada anak didik dengan harapan agar anak bisa menjadi pribadi yang baik dan sempurna hidupnya yang selaras dengan masyarakat dan alamnya.

Tujuan pendidikan sebagai titik akhir, fungsi dari tujuan pendidikan ini lebih menekankan ke masa yang akan datang. Hasilnya tentu tidak dapat kita lihat saat ini, tapi perlu waktu beberapa tahun lagi. Misalnya, guru ini membentuk anak didiknya dapat berdaya saing, belum akan terlihat drngan jelas. Tujuan pendidikan ini akan terlihat ketika mereka sudah berkecimpung di dunia kerja. Dengan kemampuan yang dimiliki, serta rasa percaya diri yang sudah terpuruk sejak usia sekolah membuat mereka memiliki kemampuan untuk bersaing dengan pekerja lainnya.

2.4.3 Jenjang Pendidikan

1. Pendidikan Dasar

Pendidikan dasar memberikan bekal dasar yang diperlukan untuk hidup dalam masyarakat berupa pengembangan sikap, pengetahuan dan ketrampilan dasar. Pendidikan dasar pada prinsipnya merupakan pendidikan yang memberikan bekal dasar bagaimana. kehidupan, baik untuk pribadi maupun untuk masyarakat.

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. Pendidikan Menengah

Pendidikan menengah yang lamanya 3 tahun sesudah pendidikan dasar diselenggarakan di SLTA atau satuan pendidikan yang sederajat. Pendidikan menengah dalam hubungan kebawah berfungsi sebagai lanjutan dan perluasan pendidikan dasar dan dalam hubungan keatas mempersiapkan peserta didik untuk mengikuti pendidikan tinggi maupun memasuki lapangan kerja. Pendidikan menengah terdiri atas pendidikan umum, pendidikan kejuruan, pendidikan luar biasa, pendidikan kedinasan, dan pendidikan keagamaan.

3. Pendidikan Tinggi

Pendidikan tinggi merupakan kelanjutan pendidikan menengah yang diselenggarakan untuk menyiapkan peserta didik menjadi anggota masyarakat yang memiliki kemampuan akademik atau profesional yang dapat menerapkan, mengembangkan atau menciptakan ilmu pengetahuan, teknologi dan kesenian. Satuan pendidikan yang menyelenggarakan pendidikan tinggi disebut perguruan tinggi yang berbentuk akademik, politeknik, sekolah tinggi, institut atau universitas menurut Umar Tirtarahardja dan La Sulo pada tahun 1994 Tingkat pendidikan akan mengubah sikap dan cara berpikir ke arah yang lebih baik, dan juga tingkat kesadaran yang tinggi yang akan memberikan kesadaran lebih tinggi berwarga negara serta memudahkan bagi pengembangan.

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.

2.4.4 Segi Pendidikan

Pembagian segi-segi pendidikan menurut M. Ngalim Purwanto adalah sebagai berikut:

1. Pendidikan Jasmani

Pendidikan ini bukan merupakan gerak badan melainkan merupakan pendidikan yang erat kaitannya pada pertumbuhan dan kesehatan anak.

2. Pendidikan Rohani

Pendidikan rohani meliputi:

a. Pendidikan Kecakapan

Pendidikan ini merupakan pendidikan yang bertujuan untuk mengembangkan daya pikir dan menambah pengetahuan anak.

b. Pendidikan Keagamaan

Pendidikan keagamaan adalah pendidikan yang bertujuan untuk membiasakan supaya anak taat dan patuh menjalankan ibadah dan bertingkh laku sesuai dengan masing-masing agama.

c. Pendidikan Kesusilaan

Tujuan dari pendidikan ini tidak hanya mendidik agar anak bertingkh laku secara sopan, lemah lembut, taat dan berbakti kepada orangtua, lebih dari itu yaitu agar anak menjadi jujur, konsekuen, dan bertanggungjawab atas cinta bangsa dan sesama manusia, mengabdikan kepada rakyat dan negara, berkemauan keras dan berperasaan halus dan sebagainya.

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.

d. Pendidikan Keindahan

Pendidikan ini bertujuan supaya anak dapat merasakan dan selalu ingin bertindak serta berbuat menurut norma-norma keindahan.

e. Pendidikan Kemasyarakatan

Tujuan dari pendidikan ini adalah:

- a) Menjadikan agar anak tahu akan hak dan kewajiban terhadap bermacam-macam golongan di masyarakat.
- b) Membiasakan anak berbuat dan mematuhi semua tugas dan kewajiban sebagai anggota masyarakat dan warga negara.

Dari pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa dengan bekal tingkat pendidikan yang cukup dan memadai diharapkan akan dapat memperbesar produktivitas kerja

2.4.5 Pendidikan Dalam Islam

Pendidikan Islam secara bahasa adalah tarbiyah Islamiyah. Sedangkan secara terminologi ada beberapa istilah tentang pendidikan Islam diantaranya : Pendidikan Agama Islam adalah upaya sadar dan terencana dalam menyiapkan peserta didik untuk mengenal, memahami, menghayati hingga mengimani, bertaqwa, dan berakhlak mulia dalam mengamalkan ajaran agama Islam dari sumber utamanya kitab suci Al Quran dan Hadits, melalui kegiatan bimbingan, pengajaran, latihan, serta penggunaan pengalaman. Dibarengi tuntunan untuk menghormati penganut agama lain dalam hubungannya dengan kerukunan antar ummat beragama dalam masyarakat hingga terwujud Zuhairini dalam bukunya Filsafat Pendidikan Islam mengemukakan bahwa “Pendidikan Islam adalah usaha

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

yang diarahkan kepada pembentukan kepribadian anak sesuai dengan ajaran Islam atau sesuatu upaya dengan ajaran Islam, memikir, merumuskan dan berbuat berdasarkan nilai-nilai Islam, serta bertanggungjawab sesuai dengan nilai-nilai Islam”.

Sedangkan menurut Azzumardi Azra pendidikan Islam merupakan suatu proses pembentukan individu berdasarkan ajaran-ajaran Islam yang diwahyukan Allah kepada Muhammad Saw. Melalui proses yang mana individu dibentuk agar dapat mencapai derajat yang tinggi sehingga ia mampu menunaikan tugasnya sebagai kholifah di muka bumi yang dalam kerangka lebih lanjut mewujudkan kebahagiaan dunia dan akhirat.

Dari pandangan ini, dapat dikatakan bahwa pendidikan Islam bukan sekedar transfer knowledge tetapi lebih merupakan suatu sistem yang ditata diatas pondasi keimanan dan kesalehan, yaitu suatu sistem yang terkait secara langsung dengan Tuhan.

Untuk institusi pendidikan lembaga formal dewasa ini adalah sekolah dan madrasah. Madrasah adalah salah satu lembaga pendidikan Islam yang ada di Indonesia. Tidak diketahui secara pasti sejak kapan istilah madrasah inidigunakan untuk satu Jenis pendidikan Islam di Indonesia, meskipun demikian, madrasah sebagai satu sistem pendidikan Islam berkelas dan mengajarkan sekaligus ilmu-ilmu keagamaan dan non keagamaan sudah kata ini berasal dari bahasa Arab yang berarti tempat belajar (dari akar kata darasa : belajar). Istilah madrasah di tanah air seringkali digunakan untuk penyebutan sekolah agama Islam, tempat proses belajar mengajar ajaran Islam secara formal yang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya 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.

mempunyai kelas (dengan sarana antara lain;meja, bangku dan papan tulis) dan kurikulum dalam bentuk klasikal. Namun dalam perkembangan selanjutnya, kata madrasah secara teknis mempunyai arti atau konotasi tertentu, yaitu suatu gedung atau bangunan tertentu yang lengkap dengan segala sarana dan fasilitas yang menunjang proses belajar agama. Dalam pengertian yang lebih luas, istilah madrasah juga berarti aliran atau madzhab, yaitu sebutan bagi kelompok ahli yang mempunyai pandangan atau paham yang sama dalam ilmu-ilmu ke Islaman, seperti bidang fikih (hukum Islam). Penulis-penulis barat menerjemahkannya menjadi school atau aliran, seperti madrasah Maliki, Madrasah Syafi’I, Madrasah Hanafi dan Madrasah Hanbli.Dari beberapa pengertian pendidikan Islam diatas, dapat penulis simpulkan bahwa pendidikan Islam diharapkan menghasilkan manusia yang berguna bagi dirinya (shohih li nafsihi) dan orang lain (sholih li ghoirihi).

Serta membentuk kepribadian seseorang menjadi insan ulul kamil, artinya manusia yang utuh rohani dan jasmani, dapat hidup berkembang secara wajar dan normal. Jadi, dapat diutarakan bahwa konsepsi pendidikan model Islam, paradigma pendidikan Islam tidak hanya pada sebagai upaya pencerdasan semata, tetapi juga penghambaan diri kepada Tuhannya.

2.5 Motivasi

2.5.1 Pengertian Motivasi

Motivasi berasal dari kata “motif” yang diartikan sebagai daya upaya yang mendorong seseorang untuk melakukan untuk melakukan sesuatu.



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

Menurut A.M Sardiman (2007: 73) motivasi adalah daya penggerak yang telah menjadi aktif. Motif menjadi aktif pada saat-saat tertentu, terutama bila kebutuhan untuk mencapai tujuan sangat dirasakan atau mendesak. M. Ngalim Purwanto (2007: 71) mengemukakan definisi motivasi adalah pendorong suatu usaha yang disadari untuk mempengaruhi tingkah laku seseorang agar seseorang tersebut menjadi tergerak hatinya untuk bertindak melakukan sesuatu sehingga mencapai hasil dan tujuan tertentu.

Motivasi kerja merupakan bagian yang urgen dalam suatu organisasi yang berfungsi sebagai alat untuk pencapaian tujuan atau sasaran yang ingin dicapai, motivasi kerja mengandung dua tujuan utama dalam diri individu yaitu untuk memenuhi kebutuhan atau keinginan pribadi dan tujuan organisasi dan motivasi kerja yang diberikan kepada seseorang hanya efektif manakala didalam diri seseorang itu memiliki kepercayaan atau keyakinan untuk maju dan berhasil dalam organisasi. Dalam rangka memotivasi bawahan dalam suatu organisasi, sangat ditentukan oleh kepiawaian seorang pimpinan untuk memahami faktor – faktor motivasi sebagai pendorong atau penguat sehingga individu tergerak untuk bekerja dalam mencapai tujuan organisasi. Timbulnya motivasi karena dipengaruhi oleh faktor – faktor : adanya perasaan ingin mencapai sesuatu hasil dengan melakukan pekerjaan menantang dengan baik. Suatu kebutuhan dari dalam diri sendiri yang ingin melakukan suatu pekerjaan yang baik, melakukan pekerjaan menurut perasaan adalah penting, apa yang dilakukan itu selalu berkaitan dengan suatu tujuan, apa yang dikerjakan itu adalah sesuatu yang menarik, mengahapkan kemungkinan ada kenaikan penghasilan, untuk memperoleh



penghargaan dan pengakuan dari atasan dan harapan akan pengakuan dari teman se team.

Istilah motivasi berasal dari bahasa latin yaitu *movere* yang berarti bergerak atau menggerakkan. Motivasi diartikan juga sebagai suatu kekuatan sumber daya yang menggerakkan dan mengendalikan perilaku manusia. Motivasi sebagai upaya yang dapat memberikan dorongan kepada seseorang untuk mengambil suatu tindakan yang dikehendaki, sedangkan motif sebagai daya gerak seseorang untuk berbuat. Karena perilaku seseorang cenderung berorientasi pada tujuan dan didorong oleh keinginan untuk mencapai tujuan tertentu.

Proses motivasi yang menunjukkan kebutuhan yang tidak terpuaskan akan meningkatkan tegangan dan memberikan dorongan pada seseorang dan menimbulkan perilaku digambarkan sebagai tegangan, dorongan, perilaku pencarian, pengurangan tegangan, kebutuhan terpuaskan. Pada umumnya kinerja yang tinggi dihubungkan dengan motivasi yang tinggi. Sebaliknya, motivasi yang rendah dihubungkan dengan kinerja yang rendah. Kinerja seseorang kadang-kadang tidak berhubungan dengan kompetensi yang dimiliki, karena terdapat faktor diri dan lingkungan kerja yang mempengaruhi kinerja.

Kinerja yang tinggi adalah fungsi dan interaksi antara motivasi, kompetensi dan peluang sumber daya pendukung, sehingga kinerja dapat dirumuskan sebagai berikut: $Kinerja = f (Motivasi \times Kompetensi \times Kesempatan)$

Terdapat 5 teori motivasi yang paling populer dan berpengaruh besar dalam praktek pengembangan sumber daya manusia dalam suatu organisasi.

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. Teori Efek Hawthorn

Penelitian oleh Elton Mayo pada perusahaan General Electric kawasan Hawthorn di Chicago, memiliki dampak pada motivasi kelompok kerja dan sikap karyawan dalam bekerja. Kontribusi hasil penelitian tersebut bagi perkembangan teori motivasi adalah Kebutuhan dihargai sebagai manusia ternyata lebih penting dalam meningkatkan motivasi dan produktivitas kerja karyawan dibandingkan dengan kondisi fisik lingkungan kerja. Sikap karyawan dipengaruhi oleh kondisi yang terjadi baik di dalam maupun di luar lingkungan tempat kerja. Kelompok informal di lingkungan kerja berperan penting dalam membentuk kebiasaan dan sikap para karyawan. Kerjasama kelompok tidak terjadi begitu saja, tetapi harus direncanakan dan dikembangkan.

2. Teori Kebutuhan

Menurut Abraham Maslow, pada dasarnya karyawan bekerja untuk memenuhi kebutuhan sebagai Kebutuhan fisiologis, Kebutuhan rasa aman, Kebutuhan social, Kebutuhan harga diri, Kebutuhan aktualisasi diri.

Kebutuhan-kebutuhan tersebut bersifat hierarkis, yaitu suatu kebutuhan akan timbul apabila kebutuhan dasar sebelumnya telah dipenuhi. Setelah kebutuhan fisiologis seperti pakaian, makanan dan perumahan terpenuhi, maka kebutuhan tersebut akan digantikan dengan kebutuhan rasa aman dan seterusnya. Sehingga tingkat kebutuhan seseorang akan berbeda-beda dalam bekerja. Seseorang yang kebutuhan

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.

hanya sekedar makan, maka pekerjaan apapun akan dilakukan untuk memenuhi kebutuhan tersebut.

3. Teori X dan Y

McGregor mengemukakan dua model yang menjelaskan motivasi karyawan yang bekerja yaitu teori X dan teori Y.

Teori X menganggap bahwa Karyawan tidak suka bekerja dan cenderung untuk menghindari kerja, Karyawan harus diawasi dengan ketat dan diancam agar mau bekerja dengan baik, Prosedur dan disiplin yang keras lebih diutamakan dalam bekerja, Uang bukan satu-satunya faktor yang memotivasi kerja, Karyawan tidak perlu diberikan kesempatan untuk mengembangkan diri.

Teori Y menganggap bahwa Karyawan senang bekerja, sehingga pengawasan dan hukuman tidak diperlukan oleh karyawan, Karyawan akan memiliki komitmen terhadap pekerjaan dan organisasi jika merasa memuaskan, Manusia cenderung ingin belajar, Kreatifitas dan Imajinasi digunakan untuk memecahkan masalah.

4. Teori Hygiene dan Motivator

Menurut Herzberg, faktor yang menimbulkan kepuasan kerja karyawan berbeda dengan faktor yang menimbulkan ketidak-puasan kerja sebagai berikut.

“Faktor Hygiene meliputi, Kebijakan perusahaan dan sistem administrasinya, Sistem pengawasan, gaya kepemimpinan, kondisi

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

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

lingkungan kerja, hubungan antar pribadi, gaji / upah, status Kesehatan dan keselamatan kerja”.

5. Teori Motivasi Berprestasi

David McClelland menjelaskan tentang keinginan seseorang untuk mencapai kinerja yang tinggi. Hasil penelitian tentang motivasi berprestasi menunjukkan pentingnya menetapkan target atau standar keberhasilan. Karyawan dengan ciri-ciri motivasi berprestasi yang tinggi akan memiliki keinginan bekerja yang tinggi. Karyawan lebih mementingkan kepuasan pada saat target telah tercapai dibandingkan imbalan atas kinerja tersebut. Hal ini bukan berarti mereka tidak mengharapkan imbalan, melainkan mereka menyukai tantangan.

Ada tiga macam kebutuhan yang dimiliki oleh setiap individu yaitu, Kebutuhan berprestasi (Achievement motivation) yang meliputi tanggung jawab pribadi, kebutuhan untuk mencapai prestasi, umpan balik dan mengambil risiko sedang, Kebutuhan berkuasa (Power motivation) yang meliputi persaingan, mempengaruhi orang lain. Kebutuhan berafiliasi (Affiliation motivation) yang meliputi persahabatan, kerjasama dan perasaan diterima.

Dalam lingkungan pekerjaan, ketiga macam kebutuhan tersebut saling berhubungan, karena setiap karyawan memiliki semua kebutuhan tersebut dengan kadar yang berbeda-beda. Seseorang dapat dilatihkan untuk meningkatkan salah satu dari tiga faktor kebutuhan ini. Misalnya untuk meningkatkan kebutuhan berprestasi kerja, maka karyawan dapat

dipertajam tingkat kebutuhan berprestasi dengan menurunkan kebutuhan yang lain.

2.5.2 Jenis-Jenis Motivasi

Jenis Motivasi Menurut Rivai dan Sagala (2009 : 850) mengemukakan bahwa apabila seorang pimpinan diberikan penjelasan tentang falsafah motivasi positif biasanya akan meminta bukti kongkret dan contohnya. Penggunaan motivasi yang bersifat positif lebih memerlukan tingkat kemampuan yang cukup tinggi daripada penggunaan motivasi negatif. Setiap individu berbeda antara yang satu dengan yang lain. Karena itu, setiap pemimpin harus mempelajari setiap perilaku bawahannya agar bisa menggunakan motivasi yang tepat dan cocok.

Motivasi terdiri dari :

1. Motivasi Positif

Proses pemberian motivasi sangatlah mempengaruhi seseorang untuk bekerja secara antusias dan memberikan keuntungan kepada perusahaan tentunya. Jenis-jenis motivasi positif antara lain adalah berupa imbalan yang menarik, perhatian atasan terhadap bawahan, informasi tentang pekerjaan, kedudukan atau jabatan, rasa partisipasi, dianggap penting, pemberian tugas berikut tanggung jawabnya, dan pemberian kesempatan untuk tumbuh dan berkembang. Contohnya : Jika income yang kamu dapatkan untuk perusahaan tahun ini meningkat, maka anda aku saya berikan bonus tambahan!

2. Motivasi negatif

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 mengummumkan 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.

Motivasi ini tidak jarang dikatakan sebagai motivasi yang timbul dari rasa takut. Misalnya seorang karyawan dalam menjalankan pekerjaannya tergesa-gesa dan muncul rasa takut tidak diberi gaji, takut dipecat, takut dimarahi atasan, dan ketakutan-ketakutan lainnya. Motivasi negatif yang berlebihan akan membuat organisasi tidak mampu mencapai tujuan.

3. Motivasi dari dalam

Motivasi dari dalam timbul pada diri pekerja waktu dia melakukan tugastugas atau pekerjaan dan bersumber dari dalam diri pekerja itu sendiri. Intinya adalah kesadaran yang muncul dari dalam individu, karena memang individu itu mempunyai kesadaran untuk berbuat.

4. Motivasi dari luar

Motivasi yang muncul sebagai akibat dari adanya pengaruh yang ada di luar pekerjaan dan dari luar diri pekerjaan itu sendiri. Biasanya hal ini dikaitkan tidak jauh dari imbalan.

2.5.3 Teknik Memotivasi Kerja

Teknik Pemenuhan Kebutuhan Pemenuhan kebutuhan merupakan dasar bagi perilaku kerja. Motivasi kerja akan timbul apabila kebutuhan dipenuhi seperti dikemukakan oleh Maslow tentang hierarki kebutuhan individu yaitu, Kebutuhan fisiologis, yaitu kebutuhan makan, minum, perumahan dan seksual. Kebutuhan ini paling mendasar bagi manusia. Dalam bekerja, maka kebutuhan karyawan yang harus dipenuhi adalah gaji / upah yang layak, Kebutuhan rasa aman

2.5.4 Motivasi Dalam Pandangan Islam

Motif adalah sebab-sebab yang menjadi dorongan, tindakan seseorang, dasar pikiran atau pendapat, sesuatu yang menjadi pokok. Motivasi itu sendiri merupakan istilah lebih umum digunakan untuk menggantikan terma “motif-motif” yang dalam bahasa Inggris yang disebut motive yang berasal dari kata motion, yang berarti gerakan atau sesuatu yang bergerak. Karna itu terma motif erat hubungan dengan gerak yang dilakukan manusia atau disebut perbuatan atau juga tingkah laku. Motif dalam psikologi berarti rangsangan dorongan, atau pembangkit tenaga bagi terjadinya tingkah laku. Dan motivasi lebih sendirinya lebih berarti rangsangan atau dorongan atau pembangkit tenaga bagi tingkah laku. Dan motivasi lebih sendirinya lebih berarti menunjuk kepada seluruh proses gerakan di atas, termasuk situasi yang mendorong, dorongan yang timbul dalam diri individu. Situasi tersebut serta tujuan akhir dan gerakan atau perbuatan yang menimbulkan terjadinya tingkah laku.

2.5.5 Peranan motivasi dalam kehidupan

Allah berfirman dalam Al-Quran:

لَهُ مُعَقِّبَاتٌ مِّنْ بَيْنِ يَدَيْهِ وَمِنْ خَلْفِهِ يَحْفَظُونَهُ مِنْ أَمْرِ اللَّهِ إِنَّ اللَّهَ لَا يُغَيِّرُ مَا بِقَوْمٍ حَتَّىٰ يُغَيِّرُوا مَا بِأَنْفُسِهِمْ وَإِذَا أَرَادَ اللَّهُ بِقَوْمٍ سُوءًا فَلَا مَرَدَّ لَهُ وَمَا لَهُم مِّن دُونِهِ مِن وَالٍ ﴿١١﴾

“Sesungguhnya Allah tidak mengubah keadaan suatu kaum sehingga mereka mengubah keadaan yang ada pada diri mereka sendiri” (Ar-Ra’d: 11)



Dari ayat di atas kita bisa mengambil kesimpulan bahwa ternyata motivasi yang paling kuat adalah dari diri seseorang. Motivasi sangat berpengaruh dalam gerak-gerik seseorang dalam setiap tindak-tanduknya.

Dalam kaitannya dengan tingkah laku keagamaan motivasi tersebut penting untuk dibicarakan dalam rangka mengetahui apa sebenarnya latar belakang suatu tingkah laku keagamaan yang dikerjakan seseorang. Disini peranan motivasi itu sangat besar artinya dalam bimbingan dan mengarahkan seseorang terhadap tingkah laku keagamaan. Namun demikian ada motivasi tertentu yang sebenarnya timbul dalam diri manusia karena terbukanya hati manusia terhadap hidayah Allah. Sehingga orang tersebut menjadi orang yang beriman dan kemudian dengan iman itulah ia lahirkan tingkah laku keagamaan.

Ada beberapa peran motivasi dalam kehidupan manusia sangat banyak, diantaranya:

1. Motivasi sebagai pendorong manusia dalam melakukan sesuatu, sehingga menjadi unsur penting dan tingkah laku atau tindakan manusia
2. Motivasi bertujuan untuk menentukan arah dan tujuan
3. Motivasi berfungsi sebagai penguji sikap manusia dalam beramal benar atau salah sehingga bisa dilihat kebenarannya dan kesalahannya
4. Motivasi berfungsi sebagai penyeleksi atas perbuatan yang akan dilakukan oleh manusia baik atau buruk. Jadi motivasi itu berfungsi sebagai pendorong, penentu, penyeleksi dan penguji sikap manusia dalam kehidupannya.

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.

Dan diantara 4 diatas yang paling dominan adalah peran motivasi yang pertama.

2.6 Disiplin Kerja

2.6.1 Pengertian Disiplin Kerja

Secara etimologis, kata “disiplin” berasal dari bahasa latin “diciplina” yang berarti latihan atau pendidikan kesopanan dan kerohanian serta pengembangan tabiat. Secara umum disiplin kerja dapat diartikan sebagai ketaatan atau kepatuhan kepada peraturan yang ada atau disiplin kerja adalah suatu sikap yang mencerminkan ketaatan terhadap suatu peraturan dan norma serta tata cara yang berlaku.

Menurut Veithzal Rivai (2011: 825) “Disiplin kerja adalah suatu alat yang dipergunakan oleh para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia mengubah prilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seorang dalam memenuhi segala peraturan perusahaan”.

Menurut Handoko (2008: 208) Disiplin adalah kegiatan manajemen untuk menjalankan standar-standar organisasional.

Menurut Malayu Hasibuan (2010: 193) Disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma yang berlaku.

Menurut Erika Revida (2009: 14) Disiplin kerja merupakan ketaatan pegawai terhadap peraturan, kaidah, pedoman yang berlaku dalam organisasi/instansi maupun pekerjaan (*Job Description*) yang telah ditetapkan kepadanya.

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.

Menurut Latainer dalam Sutrisno (2011: 87) mengartikan disiplin kerja sebagai suatu kekuatan yang berkembang di dalam tubuh karyawan dan menyebabkan karyawan dapat menyesuaikan diri dengan sukarela pada keputusan, peraturan dan nilai-nilai tinggi dari pekerjaan dan perilaku.

Berdasarkan pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja adalah sikap, kepatuhan dan ketaatan atas semua peraturan dan norma-norma yang ada dalam organisasi. Dan jika ada peraturan-peraturan atau norma-norma yang tidak dipatuhi atau dilanggar oleh pegawai, maka akan dikenakan sanksi ringan, sanksi sedang atau sanksi berat. Sesuai dengan tingkat pelanggaran yang dilakukan oleh pegawai tersebut.

2.6.2 Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja

Menurut Singidimedjo dalam Sutrisno (2011: 89) faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja yaitu:

1. Besar kecilnya pemberian kompensasi

Besar kecilnya kompensasi dapat mempengaruhi tegaknya disiplin.

Para pegawai akan memenuhi segala peraturan yang berlaku, bila ia merasa mendapat jaminan balas jasa yang setimpal dengan jerih payahnya yang telah dikorbankan bagi perusahaan.

2. Ada tidaknya keteladanan pimpinan dalam perusahaan

Peran keteladanan pimpinan sangat berpengaruh besar dalam perusahaan, karena pimpinan dalam suatu perusahaan masih menjadi panutan para karyawan.

3. Ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan

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.

Pembinaan disiplin tidak akan dapat terlaksana dalam perusahaan bila tidak ada aturan tertulis yang pasti untuk dapat dijadikan pegangan bersama. Disiplin tidak mungkin ditegakkan bila peraturan yang dibuat berdasarkan instruksi lisan yang dapat berubah-ubah sesuai dengan kondisi dan situasi.

4. Keberanian pimpinan mengambil tindakan

Bila ada seorang pegawai yang melanggar disiplin, maka perlu ada keberanian pimpinan untuk mengambil tindakan yang sesuai dengan tingkat pelanggaran yang dibuatnya.

5. Ada tidaknya pengawasan pimpinan

Dalam setiap kegiatan yang dilakukan oleh perusahaan perlu adanya pengawasan yang akan mengarahkan para karyawan agar dapat melaksanakan pekerjaan yang tepat sesuai dengan yang telah ditetapkan.

6. Ada tidaknya perhatian kepada pegawai

Pegawai adalah manusia yang memiliki perbedaan karakter antara yang satu dengan yang lain. Seorang pegawai tidak hanya puas dengan kompensasi yang tinggi, pekerjaan yang menantang, tetapi mereka juga masih membutuhkan perhatian yang besar dari pimpinannya sendiri. Keluhan dan kesulitan mereka ingin didengar, dicarikan jalan keluarnya, dan sebagainya.

7. Diciptakan kebiasaan-kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin

Kebiasaan-kebiasaan positif itu antara lain:

- a. Saling menghormati bila bertemu dilingkungan pekerjaan

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

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

- b. Melontarkan pujian sesuai dengan tempat dan waktunya, sehingga para karyawan akan turut merasa bangga dengan pujian tersebut.
- c. Sering mengikutsertakan karyawan dalam pertemuan-pertemuan, apalagi pertemuan yang berkaitan dengan nasib dan pekerjaan mereka.
- d. Memberitahu bila ingin meninggalkan tempat kepada rekan kerja dengan menginformasikan, kemana dan untuk apa, walaupun kepada bawahan sekalipun.

Disiplin kerja tentu juga tidak terjadi dengan sendirinya, karena perilaku manusia itu sendiri dibentuk karena ada faktor-faktor yang mendasarinya. Sama halnya dengan disiplin kerja yang juga memiliki beberapa faktor yang berpengaruh terhadap pembentukan perilaku disiplin dimana disiplin kerja merupakan salah satu bentuk dari perilaku manusia.

2.6.3 Indikator-Indikator Disiplin Kerja

Menurut H. Malayu Hasibuan (2007: 194) pada dasarnya banyak indikator yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan seorang pegawai, diantaranya:

1. Tujuan dan kemampuan

Tujuan dan kemampuan ikut mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan. Tujuan yang akan dicapai harus jelas dan ditetapkan secara ideal serta cukup menantang bagi kemampuan karyawan. Hal ini berarti bahwa tujuan (pekerjaan) yang dibebankan kepada karyawan harus sesuai dengan kemampuan karyawan bersangkutan, agar dia bekerja dengan sungguh-sungguh dan disiplin dalam mengerjakannya.

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. Teladan pimpinan

Teladan pimpinan sangat berperan dalam menentukan kedisiplinan karyawan, karena pimpinan dijadikan teladan dan panutan oleh para bawahannya. Pimpinan harus memberi contoh yang baik, kedisiplinan bawahanpun akan membaik. Jika teladan pimpinan kurang baik (kurang disiplin) maka para bawahanpun akan kurang disiplin.

3. Balas jasa

Balas jasa (gaji atau kesejahteraan) ikut mempengaruhi edisiplinan karyawan karena balas jasa akan memberikan kepuasan dan kecintaan karyawan semakin baik terhadap pekerjaan, kedisiplinan mereka akan semakin baik pula. Balas jasa berperan penting untuk menciptakan kedisiplinan karyawan. Artinya semakin besar balas jasa maka semakin baik pula kedisiplinan karyawan, apabila balas jasa semakin kecil maka akan semakin kecil pula tingkat kedisiplinan karyawan.

4. Keadilan

Keadilan ikut mendorong terjadinya kedisiplinan karyawan, karena ego dan sifat manusia yang selalu merasa dirinya penting, dan minta diberlakukan sama dengan manusia lainnya.

5. Waskat (Pengawasan melekat)

Waskat adalah tindakan nyata dan paling efektif dalam mewujudkan kedidiplinan karyawan disebuah perusahaan. Dengan waskat berarti atasan harus aktif dan langsung mengawasi perilaku, moral, sikap, gairah dan prestasi kerja bawahannya.

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.

6. Sanksi hukuman

Sanksi hukuman berperan penting dalam memelihara kedisiplinan karyawan. Dengan sanksi hukuman yang semakin berat, karyawan akan semakin takut melanggar peraturan perusahaan, sikap, dan perilaku indisipliner karyawan akan berkurang.

7. Ketegasan

Ketegasan pimpinan dalam melakukan tindakan akan mempengaruhi kedisiplinan karyawan perusahaan. Pimpinan harus berani dan tegas bertindak untuk menghukum setiap karyawan yang indisipliner sesuai dengan sanksi hukuman yang telah ditetapkan.

8. Hubungan kemanusiaan

Hubungan kemanusiaan yang harmonis sesama karyawan akan menciptakan kedisiplinan yang baik disebuah perusahaan. Hubungan-hubungan baik bersifat vertical maupun horizontal yang terdiri dari *Direct Single Relationship*, dan *Cross Relationship* hendaknya berjalan harmonis.

2.6.4 Manfaat Disiplin Kerja

Menurut Sinambela (2012: 116) mengemukakan bahwa kegunaan disiplin dalam organisasi dapat diperlihatkan dalam 3 (tiga) perspektif yaitu:

1. Perspektif retribusi

Disiplin kerja digunakan untuk menghukum para pelanggar aturan, pendisiplinan dilakukan dengan cara professional sesuai dengan sasarannya.

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. Perspektif korektif

Disiplin kerja berguna untuk mengoreksi tindakan guru atau pegawai yang tidak tepat. Sanksi yang diberikan bukan sebagai hukuman, melainkan untuk mengoreksi perilaku yang salah. Biasanya yang melanggar aturan akan dipantau apakah karyawan tersebut dapat merubah perilaku atau tidak.

3. Perspektif hak-hak individu

Disiplin kerja berguna untuk melindungi hak-hak untuk memastikan bahwa manfaat penegakan disiplin melebihi konsekuensi-konsekuensi negatif yang harus ditanggung.

Sedangkan menurut Ririn (*word press 2011*) mengatakan bahwa disiplin kerja sangat penting untuk dikembangkan karena tidak hanya bermanfaat disekolah dan kantor, tetapi juga bagi guru atau pegawai itu sendiri. Dengan adanya disiplin kerja dapat dilaksanakan dengan tertib dan lancar. Pembelajaran dapat dapat dilaksanakan tepat waktu sehingga target dapat tercapai. Selain itu, prestasi juga dapat terwujud dengan cara yang optimal, tidak lagi yang datang terlambat dan tidak adalagi yang melakukan pekerjaan tanpa persiapan. Semua bekerja sesuai dengan standar waktu dan standar kualitas yang telah ditetapkan sebelumnya.

2.6.5 Disiplin Kerja Menurut Pandangan Islam

Menurut pendapat dari Aslati (2013) Islam sebagai ajaran ilahi yang sempurna dan paripurna memuat berbagai aspek yang terkait dengan hidup dan kehidupan manusia, termasuk di dalamnya aspek perubahan. Pada dasarnya sikap



disiplin bekerja pada karyawan yaitu bekerja dengan menaati aturan-aturan yang ada pada organisasi atau sistem kerja yang telah ditetapkan oleh perusahaan dimana karyawan harus bisa bekerja sesuai aturan. Hal ini apabila dilihat dalam pandangan islam dimana seseorang yang bisa bekerja secara disiplin berarti sudah dapat melaksanakan amanah yang telah diberikan oleh orang banyak dengan baik. Dimana seorang yang bekerja secara berorganisasi menghendaki akan perubahan dan mencapai tujuan yang telah direncanakan. Sesuai penjelasan isi Al-Qur'an dalam surat Yusuf ayat 11 yang artinya: “sesungguhnya Allah tidak akan merubah apa yang terdapat pada keadaan suatu kaum atau masyarakat, sehingga mereka mengubah apa yang terdapat dalam diri (sikap mental) mereka”.

Disiplin berasal dari bahasa latin yaitu diciplina yang memiliki arti latihan atau pendidikan, kesopanan, dan kerohanian yang ada pada diri karyawan terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan (Sinaga, 2012). Disiplin adalah sikap mental untuk bisa mematuhi peraturan dan bertindak sesuai peraturan secara suka rela (Aeni, 2011) Selain itu ada penjelasan isi Al-Qur'an yang lain menyatakan bahwa orang yang dapat menjaga ketaatan dan amanat dari orang banyak berarti sudah bisa bertanggung jawab atas tugas pokoknya.

Menurut Komara (2009) disiplin adalah sikap mentaati peraturan dan ketentuan yang telah ditetapkan tanpa pamrih. Dalam ajaran Islam banyak 4 ayat Al-Qur'an dan Hadist yang memerintahkan disiplin dalam arti ketaatan pada peraturan yang telah ditetapkan, antara lain surat An-Nisa ayat 59:

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.

perusahaan tersebut dapat tercapai sesuai target. Sebagaimana yang dikemukakan oleh Soedarmayanti (2009) bahwa melalaui pendidikan, seseorang dipersiapkan untuk memiliki bekal agar siap tahu, mengenal dan mengembangkan metode berpikir secara sistematis agar dapat memecahkan masalah yang akan dihadapi dalam kehidupan dikemudian hari.

2.7.2 Hubungan Motivasi dengan Produktivitas Kerja

Motivasi dan produktivitas kerja memiliki hubungan yang sangat penting, dimana sumber daya yang ada didalam perusahaan dituntut untuk bekerja secara profesional. Dalam mencapai hal tersebut maka karyawan seharusnya memiliki sebuah motivasi agar produktivitas perusahaan dapat tercapai sesuai target. Sebagaimana yang dikemukakan Menurut A.M Sardiman (2007: 73) motivasi adalah daya penggerak yang telah menjadi aktif. Motif menjadi aktif pada saat-saat tertentu, terutama bila kebutuhan untuk mencapai tujuan sangat dirasakan atau mendesak.

2.7.3 Hubungan Disiplin Kerja dengan Produktivitas Kerja

Disiplin Kerja dan produktivitas kerja memiliki korelasi yang signifikan, ini dikarenakan disiplin kerja merupakan salah satu aspek yang sangat penting dan harus dijalankan oleh sebuah perusahaan melalui seorang pimpinan terhadap karyawannya agar target perusahaan dalam hal ini yaitu produktivitas kerja dapat tercapai sesuai target. Sebagaimana yang dikemukakan oleh Veithzal Rivai (2011: 825) “Disiplin kerja adalah suatu alat yang dipergunakan oleh para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia mengubah perilaku serta

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

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

NO	NAMA	TAHUN	JUDUL	HASIL
4.	Ridwan Purnama Sumber: Jurnal Strategic, Volume 7, Nomor 14, September 2008	2008	Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Bagian Produksi CV. Epsilon Bandung	Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa indikator-indikator yang terdapat pada motivasi kerja termasuk ke dalam dua kategori, yaitu sedang dan tinggi. Indikator yang termasuk ke dalam kategori sedang ialah kebebasan menyampaikan pendapat, sedangkan indikator yang termasuk ke dalam kategori tinggi antara lain semangat kerja, loyalitas terhadap pimpinan, perasaan bangga terhadap hasil yang dicapai, upah atau gaji, hadiah atau bonus, tunjangan, suasana kerja, pengembangan potensi, dan kemampuan.
5.	Nur Wahyu Hidayati Sumber: Jurnal Pendidikan Ekonomi, Vol 2, No 4, 2013	2013	Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Industri Genteng Sehat di Desa Giwangretno Kecamatan Sruweng Kabupaten Kebumen	Hasil analisis kuantitatif menunjukkan bahwa motivasi mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja sebesar 96,20% ($r_{xy} = 0,962$; $sig < 0,05$). Disiplin mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja sebesar 97,40% ($r_{xy} = 0,974$; $sig < 0,05$), dan ada pengaruh yang positif dan signifikan antara motivasi dan disiplin secara bersama-sama terhadap produktivitas, demikian hipotesis dapat diterima.

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

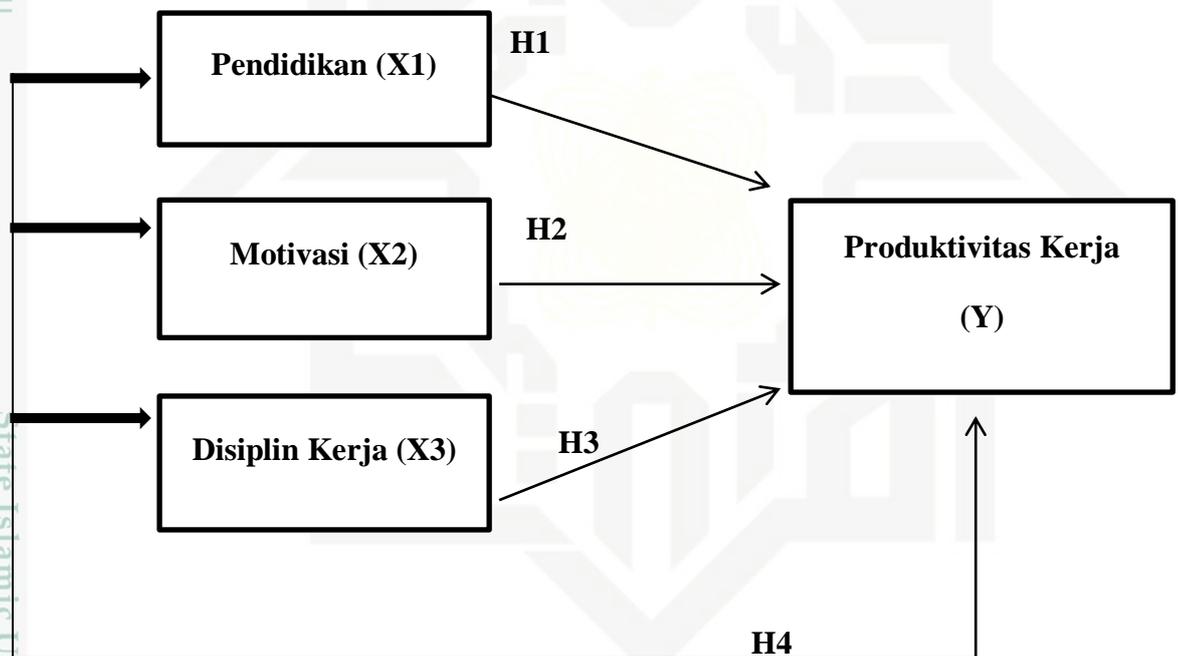
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan 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 beberapa penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti terdahulu dan memperoleh hasil sebagaimana yang telah dijelaskan pada tabel diatas, terdapat perbedaan antara peneliti terdahulu dengan penelitian ini. Perbedaan peneliti terdahulu dengan penelitian ini terdapat pada perbedaan segi judul, sampel serta lokasi dan waktu penelitian.

2.9 Kerangka Pemikiran

Adapun kerangka pemikiran pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran



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.

2.10 Hipotesis

Berdasarkan rumusan masalah dan kajian teori diatas, maka peneliti mengangkat hipotesis yaitu:

1. “H1: Diduga Pendidikan berpengaruh secara parsial terhadap Produktivitas kerja karyawan bagian produksi pada PT. Swastisiddhi Amagra Kabupaten Kampar Kecamatan Kampar Kiri Tengah”.
2. “H2: Diduga Motivasi berpengaruh secara parsial terhadap Produktivitas kerja karyawan bagian produksi pada PT. Swastisiddhi Amagra Kabupaten Kampar Kecamatan Kampar Kiri Tengah”.
3. “H3: Diduga Disiplin Kerja berpengaruh secara parsial terhadap Produktivitas kerja karyawan bagian produksi pada PT. Swastisiddhi Amagra Kabupaten Kampar Kecamatan Kampar Kiri Tengah”.
4. “H4: Diduga Pendidikan, Motivasi dan Disiplin Kerja berpengaruh secara simultan terhadap Produktivitas kerja karyawan bagian produksi pada PT. Swastisiddhi Amagra Kabupaten Kampar Kecamatan Kampar Kiri Tengah”.

2.11 Definisi Konsep Operasional Variabel Penelitian

Berdasarkan telaah yang telah dijelaskan sebelumnya, konsep operasional variabel penelitian yang digunakan dalam penelitian ini, yaitu 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.

Tabel 2.2 Definisi Konsep Operasional Variabel Penelitian

NO	Variabel	Definisi Variabel	Indikator	Skala
1.	Produktivitas Kerja (Y)	Produktivitas adalah ukuran efisiensi produktif. Suatu perbandingan antara hasil keluaran dan masukan. Masukan sering dibatasi dengan tenaga kerja, sedangkan keluaran diukur dalam ke-satuan fisik, bentuk, dan nilai. Sutrisno (2009)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kemampuan 2. Meningkatkan hasil yang dicapai. 3. Semangat kerja. 4. Pengembangan diri. 5. Mutu 6. Efisiensi Sutrisno (2009)	Likert
2.	Pendidikan (X1)	Pendidikan secara implisit terjalin hubungan antara dua pihak, yaitu pihak pendidik dan peserta didik dan peranan setiap pihak, akan tetapi sama dalam hal yaitu saling mempengaruhi, guna terlaksananya proses pendidikan. Sumitro	<ol style="list-style-type: none"> 1. Tujuan umum pendidikan nasional 2. Tujuan institusional 3. Tujuan kurikuler Sumitro (2008)	Likert
3.	Motivasi (X2)	Motivasi adalah daya pendorong yang mengakibatkan seseorang mau dan rela untuk mengerakkan kemampuan dalam bentuk keahlian atau keterampilan. Sondang p. Siagian	<ol style="list-style-type: none"> 1. Tanggung jawab 2. Target 3. Tujuan 4. Upah 5. Rasa Senang 6. Persaingan 7. Prestasi Hamzah B. Uno (2009: 73)	Likert

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

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

NO	Variabel	Definisi Variabel	Indikator	Skala
4.	Disiplin Kerja (X3)	Disiplin kerja adalah suatu alat yang dipergunakan oleh para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia mengubah perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seorang dalam memenuhi segala peraturan perusahaan. Veithzal Rivai (2011)	1. Tujuan dan kemampuan 2. Teladan pimpinan 3. Balas jasa . 4. Keadilan 5. Waskat (Pengawasan melekat) 6. Sanksi hukuman 7. Ketegasan 8. Hubungan kemanusiaan H. Malayu Hasibuan (2007)	Likert