

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

## BAB II

### TELAAH PUSTAKA

#### 2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia

##### 2.1.1 Pengertian MSDM

Manajemen sumber daya manusia (MSDM) merupakan bidang strategi dari organisasi manajemen sumber daya manusia yang harus dipandang sebagai perluasan dari pandangan tradisional untuk mengelola orang secara efektif dan efisien. Untuk itu, membutuhkan pengetahuan tentang perilaku manusia dan kemampuan mengelolanya. Berikut ini adalah pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia menurut para ahli.

**Hasibuan (2014;7)** : “Manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu mewujudkan tujuan perusahaan.

**Simamora (2005;3)** mendefinisikan manajemen sumber daya manusia “Manajemen sumber daya manusia menyangkut desain dan implementasi system perencanaan, penyusunan karyawan, pengembangan karyawan, pengelola karir, evaluasi kerja, kompensasi karyawan dan hubungan ketenagakerjaan yang baik. Manajemen sumber daya manusia melibatkan semua keputusan dan praktek manajemen yang mempengaruhi secara langsung sumber daya manusianya.

Manajemen sumber daya merupakan salah satu bidang dari manajemen umum yang meliputi segi-segi perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan dan pengendalian. (Rivai:2004;1)

Manajemen sumber daya manusia adalah suatu ilmu dan seni untuk mencapai tujuan melalui usaha orang lain dengan menitik beratkan perhatian kepada keseluruhan orang lain yang dipekerjakan untuk mencapai suatu tujuan yang telah ditentukan. (Nurmansyah:2011;3).

Dari definisi-definisi yang telah disebutkan oleh para ahli diatas, dan diambil suatu kesimpulan bahwa sumber daya manusia merupakan ilmu, seni dan proses dalam aktivitas perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan dan pengendalian, implementasi system perencanaan, penyusunan karyawan, pengembangan karyawan, pengelola karir, evaluasi kerja, kompensasi karyawan dan hubungan ketenagakerjaan yang baik untuk mencapai tujuan melalui usaha orang lain dengan menitik beratkan perhatian kepada keseluruhan orang lain yang dipekerjakan untuk mencapai suatu tujuan yang telah ditentukan.

### 2.1.2 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Fungsi operasional dalam manajemen sumber daya manusia merupakan *basic* (dasar) pelaksanaan proses MSDM yang efisien dan efektif dalam pencapaian tujuan organisasi/perusahaan. Fungsi operasional tersebut terbagi 5 (lima) secara singkat sebagai berikut.

### 1) Fungsi pengadaan

Adalah proses penarikan, seleksi, penempatan, orientasi dan intruksi untuk mendapatkan karyawan yang sesuai kebutuhan perusahaan (*the raigt man in the raigt place*).

### 2) Fungsi pengembangan

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

### 3) Fungsi kompensasi

Adalah pemberian balas jasa langsung maupun tidak langsung berbentuk uang ataupun barang kepada karyawan sebagai imbal jasa (*output*) yang diberikannya kepada perusahaan. Prinsip kompensasi adalah adil layak sesuai prestasi dan tanggung jawab karyawan tersebut.

### 4) Fungsi pengintegrasian

Adalah kegiatan untuk mempersatukan kebutuhan perusahaan dan kebutuhan karyawan, sehingga tercipta hubungan yang serasi dan saling menguntungkan. Dimana pengintegrasian adalah hal yang penting dan sulit dalam MSDM, karena mempersatukan dua aspirasi/kepentingan yang bertolak belakang antara perusahaan dan karyawan.

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

## 5) Fungsi pemeliharaan

Adalah kegiatan untuk memelihara atau mementingkan kondisi fisik, mental dan loyalitas karyawan agar tercipta hubungan jangka panjang. Pemeliharaan yang baik dapat dilakukan dengan K3 (keselamatan dan kesehatan kerja).

## 2.2 Produktivitas

### 2.2.1 Pengertian Produktivitas

Produktivitas dapat diartikan sebagai hasil konkrit yang dihasilkan oleh individu atau kelompok, selama satuan waktu tertentu dalam suatu proses kerja. Setiap perusahaan selalu berusaha agar karyawan bisa berprestasi dalam bentuk memberikan produktivitas kerja yang maksimal. Produktivitas kerja karyawan bagi suatu perusahaan sangatlah penting sebagai pengukur keberhasilan dalam menjalankan usaha. Karena semakin tinggi produktivitas kerja karyawan dalam perusahaan, berarti laba perusahaan dan produktivitas akan meningkat, karena hal ini sangat berpengaruh besar terhadap tujuan organisasi atau perusahaan dalam mengembangkan kemampuan dan pengetahuan karyawan agar lebih baik lagi.

Menurut **Tohardi (2007;35)** “ produktivitas kerja merupakan sikap mental. Sikap mental yang selalu mencari perbaikan terhadap apa yang telah ada. Suatu keyakinan bahwa seseorang dapat melakukan pekerjaan lebih baik.

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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



## Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

Menurut **Gomes (2011;51)** “produktivitas merupakan fungsi perkalian dari usaha karyawan (*effort*), yang didukung dengan motivasi yang tinggi, kemampuan karyawan (*ability*), yang diperoleh melalui latihan-latihan.

Menurut **Edi (2009;99)** “produktivitas adalah ukuran efisiensi produktivitas. Suatu perbandingan antara hasil keluaran dan masukan. Masukan sering dibatasi dengan tenaga kerja, sedangkan keluaran diukur dalam kesatuan fisik, bentuk dan nilai. Menurut **Wibowo (2011;109)** Secara konseptual, produktivitas adalah hubungan antara keluaran atau hasil organisasi dengan masukan yang diperlukan.

Produktivitas adalah ukuran efisiensi produktivitas, suatu ukuran sampai sejauh mana kegiatan mampu mencapai target kuantitas yang telah ditetapkan dan merupakan fungsi perkalian dari usaha karyawan (*effort*), yang didukung dengan motivasi yang tinggi, kemampuan karyawan (*ability*), yang diperoleh melalui latihan-latihan.

### 2.2.2 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Produktivitas

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

Menurut **Gomes (2003;115)** faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja adalah :

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

1. Pengetahuan
2. Keterampilan
3. Kemampuan
4. Sikap dan Tingkah laku karyawan

Menurut **Mahmudi** dalam **Mangkunegara (2009:17)** faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja adalah.

- a. Faktor personal/individu, meliputi : pengetahuan, keterampilan, kemampuan, kepercayaan diri, motivasi, pengalaman dan komitmen yang dimiliki setiap individu.
- b. Faktor kepemimpinan, meliputi : kualitas dalam memberikan dorongan, semangat, arahan dan dukungan yang diberikan manajer dan teman leader.
- c. Faktor tim, meliputi : kualitas dukungan dan semangat yang diberikan teman dalam satu tim, kepercayaan sesama anggota tim, kekompakan tim.
- d. Faktor system, meliputi : system kerja, fasilitas kerja atau infrastruktur yang diberikan oleh organisasi, proses organisasi, dan kultur kerja dalam organisasi.
- e. Faktor kontesktual (situasional), meliputi : tekanan dan perubahan lingkungan eksternal dan internal.

Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan menurut simanjuntak (**Edy:2011;103**), yaitu:

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

### 1. Pelatihan

Latihan kerja dimaksudkan untuk melengkapi karyawan dengan keterampilan dan cara-cara yang tepat untuk menggunakan peralatan kerja. Karena dengan latihan berarti para karyawan belajar untuk mengerjakan sesuatu dengan benar-benar dan tepat, serta dapat memperkecil atau meninggalkan kesalahan-kesalahan yang pernah dilakukan.

### 2. Mental dan kemampuan fisik karyawan

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

### 3. Hubungan antara atasan dengan bawahan

Hubungan antara atasan dengan bawahan akan mempengaruhi kegiatan yang dilakukan sehari-hari. Bagaimana pandangan atasan terhadap bawahan, sejauh mana bawahan diikuti sertakan dalam penentuan tujuan.

## 2.2.3 Pengukuran Produktivitas Kerja

Menurut **Simamora (2014;612)** faktor-faktor yang digunakan dalam pengukuran produktivitas kerja meliputi :

1. Kuantitas kerja adalah merupakan suatu hasil yang dicapai oleh karyawan dalam jumlah tertentu dengan perbandingan standar ada atau ditetapkan.

2. Kualitas kerja adalah merupakan suatu standar hasil yang berkaitan dengan mutu dari suatu produk yang dihasilkan oleh karyawan. Dalam hal ini merupakan suatu kemampuan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan secara teknis dengan perbandingan standar yang ditetapkan oleh perusahaan.
3. Ketepatan waktu merupakan tingkat suatu aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang ditentukan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain. Ketepatan waktu diukur dari persepsi karyawan terhadap suatu aktivitas yang disediakan diawal waktu sampai menjadi output.

Produktivitas merupakan ukuran bagaimana baiknya suatu sumber daya diatur dan dimanfaatkan untuk mencapai hasil yang diinginkan. Secara umum produktivitas dapat dinyatakan sebagai rasio antara keluaran terhadap masukan, atau rasio hasil yang peroleh terhadap sumber daya yang dipakai (Handoko, 2003; 211).

Menurut (Sinungan, 2005;23), yang menyatakan bahwa tingkat produktivitas tenaga kerja ini biasanya didasarkan pada waktu penyelesaian. Dengan demikian produktivitas tenaga kerja dapat diukur dari *output* barang maupun jasa dalam jam kerja perorangan tertentu yang dapat dirumuskan sebagai berikut:

$$\text{Produktivitas} = \frac{\text{Jumlah Keluaran (Output)}}{\text{Jumlah Masukan (Input)}}$$

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

Dimana: *Output* = Jumlah Produksi

*Input* = Jumlah Karyawan

Pengukuran produktivitas kerja ini mempunyai peranan penting untuk mengetahui produktivitas kerja dari para karyawan sehingga dapat diketahui sejauh mana produktivitas yang dapat dicapai oleh karyawan. Selain itu pengukuran produktivitas juga dapat digunakan sebagai pedoman bagi para manajer untuk meningkatkan produktivitas kerja sesuai dengan apa yang diharapkan oleh perusahaan.

#### 2.2.4 Indikator Produktivitas

Produktivitas merupakan hal yang sangat penting bagi para karyawan yang ada di perusahaan. Dengan adanya produktivitas kerja diharapkan pekerjaan akan terlaksana secara efisien dan efektif, sehingga ini semua akhirnya sangat diperlukan dalam pencapaian tujuan yang sudah ditetapkan.

Menurut (Sutrisno, 2011;104), untuk mengukur produktivitas kerja diperlukan suatu indikator, sebagai berikut :

##### a. Kemampuan

Mempunyai kemampuan untuk melaksanakan tugas. Kemampuan seorang karyawan sangat bergantung pada keterampilan yang dimiliki serta *profesionalisme* mereka dalam bekerja. Ini memberikan daya untuk menyelesaikan tugas-tugas yang diembannya kepada mereka.

##### b. Meningkatkan hasil yang dicapai

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

c. 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 dibanding dengan hari sebelumnya.

d. Pengembangan diri

Senantiasa mengembangkan diri untuk meningkatkan kemampuan kerja. Pengembangan diri dapat dilakukan dengan melihat tantangan dan harapan dengan apayang 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.

e. Mutu

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

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

#### f. 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.

### 2.2.5 Sumber-sumber Produktivitas

Manusia sebagai tenaga kerja untuk tetap produktif harus mampu mendayagunakan sumber daya tenaga kerja, baik yang terdapat pada dirinya maupun lingkungannya.

Adapun sumber produktif itu adalah :

#### 1. Penggunaan pikiran

Produktivitas dikatakan tinggi jika untuk memperoleh yang maksimal dipergunakan cara yang paling mudah dan tidak memerlukan banyak pikiran yang rumit dan sulit.

#### 2. Penggunaan tenaga kerja jasmani dan fisik

Produktivitas dikaitkan tinggi apabila didalam mengerjakan sesuatu diperoleh yang hasil jumlahnya terbanyak dan mutu terbaik, tidak banyak dipergunakan tenaga jasmani dan fisik yang melelahkan. Sebaiknya produktivitas dikatakan rendah apabila dikaitkan dengan banyak mempergunakan tenaga kerja jasmani dan fisik sedangkan hasilnya sedikit.

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

### 3. Penggunaan waktu

Produktivitas dari segi penggunaan waktu, berkenaan dengan cepat atau lambatnya pencapaian suatu hasil dalam bekerja. Jika untuk mencapai hasil tertentu diperlukan waktu yang singkat, ini berarti produktivitas kerja mengalami kenaikan yang tinggi.

### 4. Penggunaa ruang

Suatu pekerjaan dikatakan produktif apabila ruang yang luas, sehingga tidak memerlukan mobilitas yang jauh. Pemakaian ruang yang luas akan memperpanjang jarak yang akan ditempuh tenaga dalam mewujudkan kerja sama dengan orang lain dalam melaksanakan suatu pekerjaan.

### 5. Penggunaan bahan material atau uang

Suatu bentuk pekerjaan dikatakan produktif apabila penggunaan material atau bahan baku dan peralatan tidak terlalu banyak terbuang dan harganya tidak terlalu mahal, tanpa mengurangi hasil yang dicapai.

## 2.3 Motivasi

### 2.3.1 Pengertian Motivasi

Pada dasarnya sebuah organisasi atau perusahaan bukan saja mengharapkan para karyawannya mampu, cakap dan terampil, tetapi yang terpenting mereka mau bekerja giat dan berkeinginan untuk mencapai hasil kerja yang optimal. Oleh karena itu motivasi kerja sangat penting dan

#### 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.

dibutuhkan untuk mencapai produktivitas kerja yang tinggi, sehingga tujuan daripada perusahaan dapat tercapai.

Motivasi berasal dari kata latin “*movere*” yang berarti :dorongan atau daya penggerak”. Motivasi mempersoalkan bagaimana dapat memberikan dorongan kepada pengikutnya atau bawahan, agar dapat bekerja semaksimal mungkin atau bekerja bersungguh-sungguh.

**Luthans (2006;46)** motivasi adalah proses sebagai langkah awal seseorang melakukan tindakan akibat kekurangan fisik atau psikis atau dengan kata lain adalah suatu dorongan yang ditunjukkan untuk memenuhi tujuan.

**Hasibuan (2008;219)** motivasi adalah pemberian daya gerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala upayanya untuk mencapai kepuasan. **Hasibuan (2014;55)**.“Motivasi adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan, dan mendukung perilaku manusia, supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal”.

**Mangkunegara (2009;10)** motivasi terbentuk dari sikap (*attitude*) karyawan dalam menghadapi situasi kerja diperusahaan (*situasion*).Motivasi merupakan kondisi atau energi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan.

Menurut **Kadarisman (2012;276)** “ menyatakan bahwan motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu. Sikap dan nilai

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu 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 merupakan suatu invisible yang memberikan kekuatan untuk mendorong individu untuk bertingkah laku dalam mencapai tujuan”.

Dari beberapa defenisi tersebut dapat disimpulkan bahwa motivasi adalah suatu hal yang menyebabkan, menyalurkan, dan mendukung perilaku organisasi dengan kekuatan psikologis serta hasrat dan dorongan yang berasal dari dalam (*intrinsik*) maupun dari luar (*ekstrinsik*) yang menimbulkan adanya keinginan untuk melakukan suatu kegiatan atau aktivitas dalam menjalankan tugas sebagai seorang karyawan dalam melaksanakan kegiatan atau pekerjaannya dengan semangat dan kemauan yang tinggi dengan disertai tujuan yang jelas.

### 2.3.2 Teori-teori motivasi

#### 1) Teori Motivasi Klasik

Frederick Winslow Taylor mengemukakan teori motivasi klasik atau teori motivasi kebutuhan tunggal. Teori ini berpendapat bahwa manusia mau bekerja giat untuk dapat memenuhi kebutuhan fisik/biologisnya. Kebutuhan biologis tersebut dipenuhi melalui gaji dan upah yang diberikan, baik uang maupun barang sebagai imbalan dan prestasi yang diberikan. Semakin banyak mereka memproduksi, semakin besar penghasilan mereka.

#### 2) Teori Motivasi Abraham Maslow

Maslow (1943) mengemukakan teori motivasi dinamakan *Maslow's Need Hierarchy Theory/A Theory of Human Motivation* atau

Teori Motivasi Hierarki kebutuhan maslow. Hierarki kebutuhan maslow mengikuti teori jamak, yakni seseorang berperilaku/bekerja, karena adanya dorongan untuk memenuhi bermacam-macam kebutuhan. Maslow berpendapat, kebutuhan yang diinginkan seseorang berjenjang. Artinya, jika kebutuhan pertama terpenuhi, kebutuhan tingkat kedua akan muncul menjadi yang utama. Selanjutnya jika kebutuhan tingkat kedua telah terpenuhi, muncul kebutuhan tingkat ketiga dan seterusnya sampai tingkat kebutuhan kelima. Jenjang kebutuhan menurut Abraham Maslow adalah sebagai berikut :

a. *Physiological Needs* (Kebutuhan Fisik dan Biologis)

Kebutuhan yang termasuk dalam kebutuhan mempertahankan hidup ini adalah makan, minum dan sebagainya. Keinginan untuk memenuhi kebutuhan fisik ini merangsang seseorang berperilaku dan bekerja dengan giat.

b. *Safety and Security Needs* (Kebutuhan Keselamatan dan keamanan)

Kebutuhan tingkat kedua menurut Abraham Maslow adalah kebutuhan keselamatan.

c. *Affiliation Or Acceptance Needs* (Kebutuhan Sosial)

Kebutuhan sosial dibutuhkan karena merupakan alat untuk berinteraksi sosial, serta diterima dalam pergaulan kelompok kerja dan masyarakat dilingkungannya. Pada dasarnya, manusia normal tidak

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.

akan mau hidup menyendiri di tempat terpencil, ia selalu membutuhkan hidup berkelompok.

d. *Esteem Or Status Needs* (Kebutuhan Akan Penghargaan)

Yaitu kebutuhan akan penghargaan diri karyawan dan masyarakat lingkungannya. Idealnya prestise ini timbul karena adanya prestasi. Namun, tidak selamanya demikian. Perlu juga diperhatikan oleh pimpinan bahwa semakin tinggi kedudukan seseorang dalam masyarakat atau posisi seseorang dalam suatu organisasi, semakin tinggi pula prestasinya. Prestasi dan status dimanifestasikan oleh banyak hal yang digunakan sebagai status.

e. *Self Actualization* (Aktualisasi Diri)

Kebutuhan aktualisasi adalah kebutuhan akan aktualisasi diri dengan menggunakan kemampuan, keterampilan, dan potensi optimal untuk mencapai prestasi kerja. Yang sangat memuaskan luar biasa. Keinginan seseorang untuk mencapai kebutuhan sepenuhnya dapat berbeda satu dengan yang lainnya. Pemenuhan kebutuhan ini dapat dilakukan oleh para pemimpin perusahaan yang menyelenggarakan pendidikan dan pelatihan.

3) Teori Motivasi Frederick Herzberg

Frederick Herzberg (1950). Seorang profesor ilmu jiwa pada universitas Cleveland, Ohio, mengemukakan Teori Motivasi Dua Faktor atau *Herzberg's Two Factor Motivation Theory* atau sering juga disebut

Teori motivasi kesehatan (faktor higienis). Menurut Herzberg, orang menginginkan dua macam faktor kebutuhan, yaitu:

- a. Kebutuhan kesehatan atau kebutuhan akan pemeliharaan *maintenance factors* (faktor pemeliharaan). Faktor pemeliharaan berhubungan dengan hakikat manusia yang ingin memperoleh ketentraman dan kesehatan badaniah.
- b. Faktor pemeliharaan menyangkut kebutuhan psikologis seseorang. Kebutuhan ini meliputi serangkaian kondisi intrinsic, kepuasan pekerjaan yang apabila terdapat dalam pekerjaan akan menggerakkan tingkat motivasi yang kuat dan dapat menghasilkan pekerjaan dengan baik.

#### 4) Teori X dan Teori Y. Mc. Gregor

Douglas Mc. Gregor adalah seorang guru besar manajemen pada lembaga teknik Massachusetts (*Massachusetts Institute of Technology*). Mc. Gregor terkenal dengan Teori X dan Y, dalam bukunya *The Human Side of Enterprise* (Segi Manusiawi Perusahaan). Teori ini didasarkan pada asumsi bahwa manusia secara jelas dan tegas dibedakan atas manusia penganut teori X (teori tradisional) dan manusia penganut teori Y (teori demokratik).

Menurut teori X ini untuk memotivasi karyawan harus dilakukan dengan cara pengawasan yang ketat, dipaksa, dan diarahkan supaya mereka mau bekerja sungguh-sungguh.

Menurut teori Y ini untuk memotivasi karyawan hendaknya dilakukan dengan cara peningkatan partisipasi karyawan, kerja sama, dan keterikatan pada keputusan. Tegasnya, dedikasi dan partisipasi akan lebih menjamin tercapainya sasaran. Mc. Gregor memandang organisasi efektif sebagai organisasi apabila menggantikan pengawasan dan pengarahan dengan integritas dan kerja sama serta karyawan ikut berpartisipasi dalam pengambilan keputusan.

#### 5) Teori Motivasi Prestasi dari Mc.Clelland

Mc. Clelland mengemukakan teorinya yaitu *Mc. Clelland's Achievement Motivation Theory* atau Teori Motivasi Prestasi Mc. Clelland. Teori ini berpendapat bahwa karyawan mempunyai cadangan energi potensial. Bagaimana energi dilepaskan dan digunakan tergantung pada kekuatan-dorongan motivasi-seseorang dan situasi serta peluang yang tersedia.

Berdasarkan beberapa teori motivasi tersebut, dapat disimpulkan bahwa tidak cukup memenuhi kebutuhan makan dan minum pakaian saja. Orang juga mengharapkan pemuasan kebutuhan biologis dan psikologis. Semakin tinggi status seseorang dalam perusahaan, motivasi mereka dalam perusahaan kebutuhan jasmani semakin tinggi. Semakin ada kesempatan untuk memperoleh kepuasan material dan non material dari hasil kerjanya, semakin semangat seseorang untuk bekerja dengan mengerjakan kemampuan yang dimiliki.

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

### 2.3.3 Tujuan motivasi

Tujuan motivasi menurut **Hasibuan (2014;59)** antara lain:

1. Meningkatkan moral dan kepuasan kerja
2. Meningkatkan produktivitas kerja karyawan
3. Mempertahankan kestabilan karyawan perusahaan
4. Meningkatkan kedisiplinan karyawan perusahaan
5. Mengefektifkan pengadaan karyawan
6. Menciptakan suasana dan hubungan kerja baik
7. Meningkatkan loyalitas, kreativitas, dan partisipasi karyawan
8. Meningkatkan tingkat kesejahteraan karyawan
9. Mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas-tugasnya
10. Meningkatkan efisiensi penggunaan alat dan bahan baku.

### 2.3.4 Model motivasi

Dalam **Hasibuan (2014;62)** model motivasi berkembang dari teori klasik (tradisional) menjadi teori modern, sesuai dengan perkembangan.

Pertama: teori klasik menitikberatkan pada analisis dan penguraian (spesialisasi), sedangkan teori modern penegasannya terletak pada keterpaduan dan perencanaan, serta menyajikan seluruh pandangan yang dibutuhkan.

Kedua: teori klasik secara tidak langsung lebih menyatakan *undimensi* bahwa jika sesuatu merupakan sebuah benda maka benda tersebut tidak dapat

menjadi benda kedua, sedangkan teori modern biasanya memanfaatkan suatu pandangan yang *multidimensi*.

Model-model motivasi ada tiga, yaitu:

a. Model tradisional

Model tradisional ini mengemukakan bahwa memotivasi bawahan agar gairah kerjanya meningkat, perlu diterapkan sistem insentif, yaitu memberikan insentif (uang/barang) kepada karyawan yang berprestasi baik.

b. Model hubungan manusia

Model ini mengemukakan bahwa untuk memotivasi seseorang supaya gairah kerjanya meningkat ialah dengan mengakui kebutuhan sosial mereka dan membuat mereka merasa berguna dan penting.

c. Model sumber daya manusia

Model ini mengatakan bahwa karyawan dimotivasi oleh banyak faktor, bukan hanya uang/barang atau keinginan akan kepuasan, tetapi kebutuhan akan pencapaian dan pekerjaan yang berarti.

### 2.3.5 Metode motivasi

Dalam **Hasibuan (2014;65)** ada dua metode yaitu metode motivasi langsung dan tidak langsung.

a. Motivasi langsung (*Direct Motivation*)

Motivasi langsung adalah motivasi (materiil dan nonmateriil) yang diberikan secara langsung kepada individu karyawan untuk memenuhi

kebutuhan serta kepuasannya. Jadi sifatnya khusus, seperti pujian, penghargaan, tunjangan hari raya, bonus, dan bintang jasa.

b. Motivasi tidak langsung (*Indirect Motivation*)

Motivasi tidak langsung adalah motivasi yang diberikan hanya merupakan fasilitas-fasilitas yang mendukung serta menunjang gairah kerja/kelancaran tugas sehingga para karyawan betah dan bersemangat melakukan pekerjaannya. Misalnya, kursi yang empuk, mesin-mesin yang baik, ruangan kerja yang terang yang serasi, serta penempatan yang tepat.

### 2.3.6 Alat-alat motivasi

Dalam **Hasibuan (2014;66)** alat-alat motivasi (daya perangsang) yang diberikan kepada bawahan dapat berupa material incentive dan nonmaterial incentive. Material incentive adalah motivasi yang bersifat materiil sebagai imbalan prestasi yang diberikan oleh karyawan. Yang termasuk material incentive adalah yang berbentuk uang dan barang-barang.

*Nonmatreial incentive* adalah motivasi (daya perangsang) yang tidak berbentuk materi. Yang termasuk nonmaterial adalah penempatan yang tepat pekerjaan yang terjamin, piagam penghargaan, bintang jasa, perlakuan wajar.

### 2.3.7 Jenis-jenis motivasi

Dalam **Hasibuan (2014;68)** ada dua jenis motivasi yaitu:

a. Motivasi positif

Motivasi positif maksudnya manajer memotivasi (merangsang) bawahan dengan memberikan hadiah kepada mereka yang berprestasi di

atas prestasi standar. Dengan motivasi positif, semangat kerja bawahan akan meningkat karena umumnya manusia senang menerima yang baik-baik saja.

b. Motivasi negatif

Motivasi negatif maksudnya manajer memotivasi bawahan dengan standar mereka akan mendapat hukuman. Dengan motivasi negatif ini semangat bekerja bawahan dalam jangka pendek akan meningkat karena mereka takut dihukum, tetapi jangka panjang waktu panjang dapat berakibat kurang baik dalam praktek, kedua jenis motivasi diatas sering digunakan oleh suatu perusahaan. Yang menjadi masalah ialah kapan motivasi positif atau motivasi negatif dapat merangsang gairah kerja karyawan. Motivasi positif efektif untuk jangka waktu panjang sedangkan motivasi negatif efektif untuk jangka pendek. Akan tetapi, manajer harus konsisten dan adil dalam menerapkannya. **Hasibuan (2014;68).**

### 2.3.8 Indikator Motivasi

Menurut teori **Herzberg** dalam **Manullang-maribot (2008;47)** faktor-faktor yang berperan sebagai motivator terhadap karyawan, yakni yang mampu melaksanakan dan mendorong orang untuk bekerja terdiri dari :

- a. Faktor intrinsic :
  1. Keberhasilan pelaksanaan
  2. Pengakuan
  3. Pekerjaan itu sendiri

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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



4. Tanggung jawab
  5. Pengembangan
- b. Faktor ekstrinsik :
1. Kebijakan dan administrasi
  2. Supervise
  3. Hubungan kerja
  4. Gaji
  5. Keadaan pekerjaan

## 2.4 Pengalaman Kerja

### 2.4.1 Pengertian Pengalaman Kerja

Pengalaman dalam semua kegiatan sangat diperlukan, karena *experience is the best teacher*, pengalaman guru yang terbaik. Pengalaman merupakan pelajaran dan merupakan pemahaman yang dipelajari dan dialami. Maksud dari hal tersebut adalah bahwa seseorang belajar dari pengalaman yang pernah dialaminya.

Kamus Bahasa Indonesia (**Depdiknas, 2005 : 26**), “Pengalaman dapat diartikan sebagai yang pernah dialami (dijalani, dirasa, ditanggung, dsb).

Menurut **Foster (2001;40)** “pengalaman kerja adalah sebagai suatu ukuran tentang lama waktu atau masa kerjanya yang telah ditempuh seseorang dalam memahami tugas – tugas suatu pekerjaan dan telah melaksanakannya dengan baik.

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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



Manulang dalam **Ismanto (2005;20)** Pengalaman kerja adalah proses pembentukan pengetahuan atau keterampilan tentang metode suatu pekerjaan karena keterlibatan karyawan tersebut dalam pelaksanaan tugas pekerjaan.

Ranupandojo dalam **Ismanto (2005;21)** Pengalaman kerja adalah ukuran lama waktu atau masa kerja yang telah ditempuh seseorang, dapat memahami tugas-tugas suatu pekerjaan dan telah melaksanakan dengan baik.

Menurut **Sedarmayanti (2009;75)** “Pengalaman merupakan faktor utama dalam perkembangan seseorang, sedangkan pengalaman hanyamungkin diperoleh dalam hubungan lingkungannya”

Orang yang berpengalaman dalam bekerja memiliki kemampuan kerja yang lebih baik dari orang yang baru saja memasuki dunia kerja, karena orang tersebut telah belajar dari kegiatan-kegiatan dan permasalahan yang timbul dalam kerjanya. Dengan adanya pengalaman kerja maka telah terjadi proses penambahan ilmu pengetahuan dan keterampilan serta sikap pada diri seseorang, sehingga dapat menunjang dalam mengembangkan diri dengan perubahan yang ada. Dengan pengalaman yang didapat seseorang akan lebih cakap dan terampil serta mampu melaksanakan tugas pekerjaannya, dengan pengalaman akan dapat mengembangkan dan memiliki pengetahuan yang lebih baik.

Bagi seorang karyawan proses-proses dalam bekerja merupakan latihan yang akan menambah pengalaman, sehingga karyawan tersebut mampu menyelesaikan masalah-masalah yang dihadapinya dalam proses

#### 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.



bekerja. Karenanya pengalaman dapat membangkitkan dan mengundang seseorang untuk melihat semua pekerjaan sebagai peluang untuk terus berlatih dan belajar sepanjang hayat. Selain itu pengalaman dapat diperoleh dari tempat kerja sebelumnya yang memiliki bidang pekerjaan yang sama dengan yang dihadapi. Banyak sedikitnya pengalaman kerja akan menentukan atau menunjukkan bagaimana kualitas dan produktivitas seseorang dalam bekerja. Artinya, mudah sukaryanya atau cepat lambatnya seseorang dalam mengerjakan suatu pekerjaan akan dipengaruhi oleh seberapa banyak orang tersebut telah memiliki pengalaman kerja dalam melaksanakan suatu pekerjaan.

Pengalaman kerja memiliki pengaruh terhadap kemampuan karyawan dalam bekerja, besar kecilnya dan efisiensi yang dapat dilihat dari hasil tenaga kerja yang diarahkan. Dalam pengertian lain, pengalaman kerja juga dapat diperoleh dengan melewati masa kerja yang telah dilalui disuatu tempat kerja. Pengalaman kerja seseorang dalam suatu pekerjaan yang dimanifestasikan dalam jumlah masa kerja akan meningkatkan kemampuan dan kecakapan kerja seseorang sehingga hasil kerja akan semakin meningkat. Sejalan dengan bertambahnya pekerjaan, maka akan semakin bertambah pula pengetahuan dan keterampilan seseorang dalam bekerja.

Dari berbagai uraian diatas dapat disimpulkan, bahwa pengalaman kerja adalah tingkat penguasaan pengetahuan serta keterampilan seseorang dalam pekerjaannya yang dapat diukur dari masa kerja dan dari tingkat

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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



#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

pengetahuan serta keterampilan yang dimilikinya yang telah dipahami dan dikuasai dengan baik.

### 2.4.2 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Pengalaman Kerja

Mengingat pentingnya pengalaman kerja dalam suatu perusahaan, maka dipikirkan juga tentang faktor-faktor yang mempengaruhi pengalaman kerja dalam hal ini faktor pengalaman kerja yang peneliti lakukan adalah :

Menurut **Handoko (2009;49)** faktor-faktor yang mempengaruhi pengalaman kerja :

1. Latar belakang pribadi : Mencangkup pendidikan, kursus, latihan, bekerja. Untuk menunjukan apa yang telah dilakukan seseorang diwaktu yang lalu.
2. Bakat dan minat : Untuk memperkirakan bakat dan kapasitas atau kemampuan seseorang.
3. Sikap dan kebutuhan (*attitudes and needs*) : Untuk meramalkan tanggung jawab dan wewenang seseorang.
4. Kemampuan-kemampuan analitis dan manipulative : Memperlajari kemampuan penilaian dan penganalisaan.
5. Keterampilan dan kemampuan teknik : Untuk menilai kemampuan dalam pelaksanaan aspek-aspek teknik perusahaan.

### 2.4.3 Pengukuran Pengalaman Kerja

Pengukuran pengalaman kerja digunakan sebagai sarana untuk menganalisis dan mendorong efisiensi dalam pelaksanaan tugas

pekerjaan. Beberapa hal yang digunakan untuk mengukur pengalaman kerja seseorang Menurut Asri (1986) dalam Ismanto (2005:25) adalah sebagai berikut :

- a. Gerakannya mantap dan lancar.

Setiap karyawan yang berpengalaman akan melakukan gerakan yang mantap dalam kerja tanpa disertai keraguan.

- b. Gerakannya berirama.

Artinya tercipta kebiasaan dalam melakukan pekerjaan sehari-hari.

- c. Lebih cepat menanggapi tanda-tanda.

Artinya, seperti akan terjadi kecelakaan, lebih cepat merespon permasalahan yang ada.

- d. Dapat menduga akan timbulnya kesulitan sehingga akan lebih siap menghadapinya, oleh karena didukung pengalaman kerja yang dimilikinya. Maka seseorang karyawan yang berpengalaman dapat menduga akan adanya kesulitan dan siap menghadapinya.

- e. Bekerja dengan tenang.

Seseorang karyawan yang berpengalaman akan memiliki rasa percaya diri yang tinggi.

Dari uraian tersebut dapat diketahui, bahwa seseorang yang berpengalaman akan memiliki gerakan yang mantap dan lancar, gerakannya berirama, lebih cepat menanggapi tanda-tanda, dapat menduga akan timbulnya kesulitan sehingga lebih siap menghadapinya, dan bekerja dengan

#### 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.

tenang serta dipengaruhi faktor lain yaitu : lama waktu atau masa kerja seseorang, tingkat pengetahuan atau keterampilan yang telah dimiliki dan tingkat penguasaan terhadap pekerjaan dan peralatan. Oleh karena itu seseorang karyawan yang mempunyai pengalaman kerja adalah seseorang yang mempunyai kemampuan jasmani, memiliki pengetahuan dan keterampilan untuk bekerja serta tidak akan membahayakan bagi dirinya.

#### 2.4.4 Indikator Pengalaman Kerja

Ada beberapa hal juga untuk menentukan berpengalaman tidaknya seseorang karyawan yang sekaligus sebagai indicator pengalaman kerja Menurut Foster, 2001;43 yaitu :

1. Lama waktu atau masa kerja : Ukuran tentang lama waktu atau masa kerja yang telah ditempuh seseorang dapat memahami tugas-tugas dengan baik dan mampu melaksanakan pekerjaan dengan baik.
2. Tingkat pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki : Pengetahuan merujuk pada konsep, prinsip, prosedur, kebijakan atau informasi lain yang dibutuhkan karyawan. Pengetahuan juga mencakup kemampuan untuk memahami dan menerapkan informasi pada tanggung jawab pekerjaan. Sedangkan keterampilan merujuk pada kemampuan fisik yang dibutuhkan untuk mencapai atau menjalankan suatu tugas atau pekerjaan.
3. Penguasaan terhadap pekerjaan dan peralatan : Tingkat penguasaan seseorang dalam aspek-aspek teknik peralatan dan teknik pekerjaan,

yang mampu dalam melaksanakan pekerjaannya dengan adanya pengalaman.

## 2.5 Pandangan islam

### 2.5.1 Pandangan islam terhadap produktivitas

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا أَطِيعُوا اللَّهَ وَأَطِيعُوا الرَّسُولَ وَأُولِي الْأَمْرِ مِنْكُمْ فَإِنْ تَنَازَعْتُمْ فِي شَيْءٍ فَرُدُّوهُ إِلَى اللَّهِ وَالرَّسُولِ إِنْ كُنْتُمْ تُؤْمِنُونَ بِاللَّهِ وَالْيَوْمِ  
الْآخِرِ ۚ ذَلِكَ خَيْرٌ وَأَحْسَنُ تَأْوِيلًا

Artinya: *Hai orang-orang yang beriman, taatilah Allah dan taatilah Rasul (Nya), dan ulil amri di antara kamu. Kemudian jika kamu berlainan pendapat tentang sesuatu, maka kembalikanlah ia kepada Allah (Al Quran) dan Rasul (sunnahnya), jika kamu benar-benar beriman kepada Allah dan hari kemudian. Yang demikian itu lebih utama (bagimu) dan lebih baik akibatnya(Q.S An-Nisa:59).*

Dari ayat diatas dapat diambil kesimpulan bahwa 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 Khatab 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 mesjiddan berdo'a, "Ya Allah berilah aku rezeki".

Sedangkan dia tau bahwa langit tidak akan menuntun 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.

### 2.5.2 Pandangan islam terhadap motivasi

ALLAH berfirman dalam Al-Quran:

إِنَّ اللَّهَ لَا يُغَيِّرُ مَا بِقَوْمٍ حَتَّىٰ يُغَيِّرُوا مَا بِأَنفُسِهِمْ

Artinya: “sesungguhnya Allah tidak mengubah keadaan suatu kaum sehingga mereka mengubah keadaan yang ada pada diri mereka sendiri.” (Ar-Ra'd:11)

Dari ayat diatas 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. 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.

Bertekadlah untuk melakukan apa yang harus dilakukan tanpa ketakutan dan keraguan. Bersikaplah berani dan penuh pengharapan. Percayalah kepada ALLAH SWT dan kepada semangat

keberanianmu sendiri. Dengan motivasi yang tinggi dan dengan didorongkan keberanian maka kehidupan menjadi lebih baik dengan selalu mengharapkan ridho ALLAH SWT. Hal ini sangat penting dalam sudut pandang islami dimana hal ini memberikan dampak positif motivasi tertentu yang sebenarnya timbul dalam diri manusia karena terbukanya hati manusia terhadap hidayah ALLAH SWT.

### 2.5.3 Pandangan islam tentang pengalaman kerja

وَيَسْبِخُ الرَّعْدُ بِحَمْدِهِ وَالْمَلَائِكَةُ مِنْ خِيفَتِهِ وَيُرْسِلُ الصَّوَاعِقَ  
فَيُصِيبُ بِهَا مَنْ يَشَاءُ وَهُمْ يُجَادِلُونَ فِي اللَّهِ وَهُوَ شَدِيدُ الْمِحَالِ ﴿١٣﴾

Artinya: “Dan guruh itu bertasbih dengan memuji Allah, (demikian pula) para malaikat karena takut kepada-Nya, dan Allah melepaskan halilintar, lalu menimpakannya kepada siapa yang Dia kehendaki, dan mereka berbantah-bantahan tentang Allah, dan Dia-lah Tuhan Yang Maha keras siksa-Nya”. (Qs. Ar-Ra’ad Ayat 13).

Maksud dari ayat tersebut adalah, Allah SWT menyuruh setiap individu lebih mandiri menyikapi sesuatu yang berhubungan diri sendiri serta bersikap proaktif, yaitu sikap yang ingin mengubah keadaan yang ada, atau membuat suasana lebih kondusif. Dengan keterangan ayat tersebut maka jelaslah bahwa manusia mempunyai keharusan untuk berusaha dan mampu mengubah kondisi sendiri dari kemunduran dan keterbelakangan untuk menuju kepada kemajuan. Bekerja keras bagi manusia merupakan keharusan dan panggilan hidup manusia.

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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



## 2.6 Penelitian Terdahulu

Adanya penelitian-penelitian sejenis yang telah dilakukan sebelumnya berperan sangat penting dalam sebuah penelitian yang akan dilakukan. Karena dengan adanya penelitian sebelumnya maka penulis saat ini dapat terbantu dalam penulisan penelitian yang akan dihadapi.

Adapun beberapa penelitian terdahulu yang mendasari penelitian ini sebagai berikut :

**Tabel 2.1 : Penelitian Terdahulu**

No	NAMA/TAHUN	JUDUL PENELITIAN	VARIABEL PENELITIAN	PERBEDAAN	HASIL PENELITIAN
1.	Ibriati Kartika (2012)	Pengaruh motivasi terhadap produktivitas kerja karyawan	Motivasi (X), Produktivitas Kerja Karyawan (Y)	Tidak meneliti tentang Pengalaman Kerja (X2)	Berdasarkan uji analisis yg dilakukan terhadap hasil data ditemukan bahwa hasil dari penelitian motivasi sangat berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja karyawan dalam meningkatkan produktivitas sesuai dengan tujuan yang ditetapkan perusahaan.
2.	Ana Vernita (2011)	Faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan	Lingkungan kerja (X1), Kepemimpinan (X2), Pendidikan dan	Tidak meneliti tentang Motivasi dan Pengalaman Kerja (X2)	Berdasarkan dari hasil uji simultan (uji F) diketahui bahwa variabel lingkungan

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

		pada PT. Virajaya Riau Putra Kampar	latihan (X3), Produktivitas (Y)		gan kerja, kepemimpinan, dan pendidikan dan pelatihan secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Sedangkan berdasarkan hasil uji secara parsial uji (T) diketahui bahwa variabel lingkungan kerja, kepemimpinan dan pendidikan dan pelatihan secara parsial memberikan pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan yang dihasilkan oleh perusahaan.
3.	Neni Rista (2017)	Pengaruh Motivasi dan Budaya Organisasi terhadap Produktivitas kerja Karyawan PT. Tirta Emas Kemasindo Pekanbaru	Motivasi (X1) Budaya Organisasi (X2) Produktivitas (Y)	Tidak meneliti tentang Pengalaman Kerja (X2)	Berdasarkan hasil penelitian menyatakan bahwa dari variabel independent memiliki pengaruh signifikan terhadap produktivitas

© Hak cipta milik UIN Suska Riau State Islamic University of Sultan Syarif Kasim 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.



					aga kerja.
4.	Ganjar Mulya sukmana (2013)	Pengaruh Tingkat Pendidikan, pengalaman kerja dan pemberian intensif kerja terhadap Produktivitas tenaga kerja Pada CV. Yugatama prima mandiri Kab.Jember	Tingkat Pendidikan (X1), Pengalaman kerja (X2), Intensif Kerja (X3), Produktivitas (Y)	Tidak meneliti Motivasi (X1)	Dapat disimpulkan bahwa tingkat pendidikan, pegalaman kerja dan intensif kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap tingkat produktivitas kerja kayawan CV. Yugatama prima mandiri dan secara parsial berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja.
5.	Nesty Widyani ngsih (2012)	Pengaruh pengalan kerja, upah dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan CV. Duta Jepara	Pengalaman kerja (X1), Upah (X2), Disiplin kerja (X3), Produktivitas kerja karyawan (Y)	Tidak meneliti tentang Motivasi (XI)	Hasil penelitian ini menunjukkan pengalaman kerja, upah dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial dan simultan terhadap produktivitas kerja.
6.	Vellina Tambuna n (2013)	Analisi pengaruh Pendidikan, upah, Insentif, Jaminan Sosial dan Pengalaman kerja terhadap	Pendidikan (X1), Upah (X2), Insentif (X3), Jaminan Sosial (X4), Pengalaman Kerja (X5),	Tidak meneliti Pendidikan, upah, Insentif, dan Jaminan Sosial	Berdasarkan hasil penelitian menyatakan bahwa dari lima variabel independen hanya ada 3

## Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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





## Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

		kinerja tenaga kerja pada PT.Pura Barutama Kudus	Kinerja (Y)		variabel yang memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja tenaga kerja yakni upah, insentif, dan pengalaman kerja, sedangkan variabel pendidikan dan jaminan sosial tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja.
7.	Khoirul Efendi Lubis (2014)	Pengaruh Motivasi dan Pengalaman Kerja terhadap Kinerja karyawan bagian sumber daya manusia pada kantor direksi PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan	Motivasi (X1), Pengalaman Kerja (X2), Kinerja (Y)	Perbedaan sampel, tempat penelitian dan variabel Y	Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi dan pengalaman kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan bagian sumber daya manusia pada kantor direksi PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan
8.	Bambang Triadmojo (2009)	Pengaruh motivasi, kedisiplinan, dan pengalaman kerja terhadap produktivitas kerja karyawan koperasi unit	Motivasi (X1), Kedisiplinan (X2), Pengalaman Kerja (X3) dan Produktivitas (Y)	Tidak meneliti Variabel kedisiplinan dan tempat penelitian	Berdasarkan hasil penelitian bahwa variabel motivasi, kedisiplinan dan pengalaman kerja memiliki pengaruh positif

		desa Kendalisido Tawangharjo Grobongan			dan signifikan secara parsial dan simultan terhadap produktivitas kerja karyawan
9.	Fran Farlen (2011)	Pengaruh motivasi kerja dan kemampuan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. United Tractor Tbk Samarinda	Motivasi Kerja (X1), Kemampuan Kerja (X2), dan Kinerja (Y)	Tidak meneliti Kemampuan Kerja dan kinerja.	Terdapat pengaruh motivasi kerja dan kemampuan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan baik secara parsial maupun simultan pada PT. United Tractor Tbk Samarinda
10.	Fitriyanto Nugroho (2012)	Pengaruh motivasi kerja, disiplin kerja dan pengalaman kerja terhadap produktivitas kerja karyawan industry kerajinan topeng didusun bobong pusat patung Kab. Gunung kidul	Motivasi Kerja (X1), Disiplin kerja (X2) dan Pengalaman Kerja(X3) dan Produktivitas (Y)	Tidak meneliti Disiplin kerja dan tempat penelitian berbeda	Berdasarkan hasil penelitian bahwa variabel motivasi, disiplin kerja dan pengalaman kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan secara parsial dan simultan terhadap produktivitas kerja karyawan industry kerajinan topeng didusun bobong pusat patung Kab. Gunung kidul.

## Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

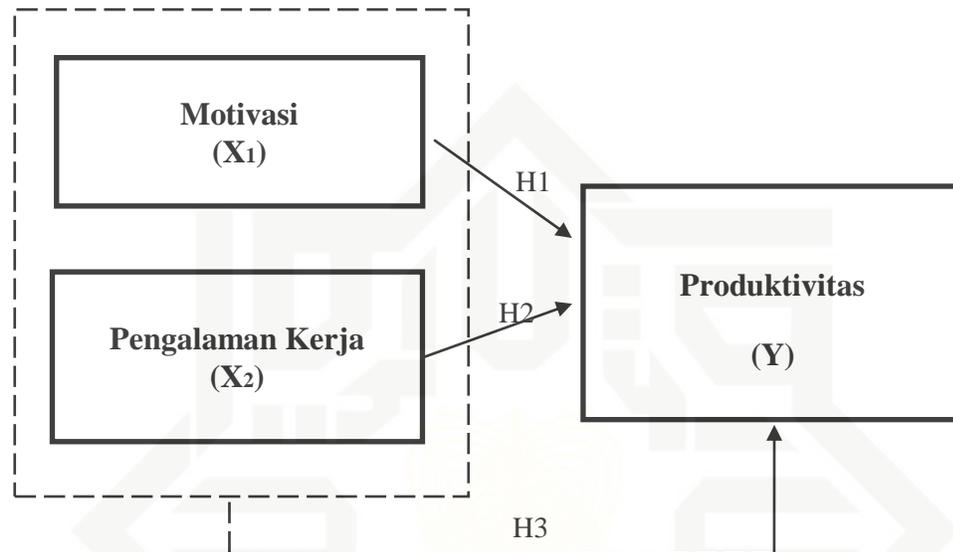
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan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



## Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

## 2.7 Kerangka Pemikiran



**Gambar 2.1. Kerangka Pemikiran**

### Pengaruh Motivasi dan Pengalaman Kerja terhadap Produktivitas

Sumber : Motivasi Mangkunegara (2009), Pengalaman Kerja Foster (2001), Produktivitas Edi Sutrisno (2009)

Keterangan pengaruh kedua variabel independen (bebas) terhadap variabel dependen (terikat) dapat dijelaskan sebagai berikut :

#### 1. Pengaruh Motivasi terhadap Produktivitas

Dalam upaya untuk mencapai tujuan perusahaan organisasi, motivasi mempunyai peran yang penting karena merupakan suatu upaya dari para manajer untuk menggugah, mendorong, dan menimbulkan semangat kerja yang lebih baik bagi karyawannya”. Motivasi dapat menimbulkan

kemampuan bekerja serta kerjasama, maka secara tidak langsung akan meningkatkan produktivitas.

## 2. Pengaruh Pengalaman Kerja terhadap Produktivitas

Pengalaman kerja proses pembentukan pengetahuan dan keterampilan tentang metode suatu pekerjaan karena keterlibatan karyawan tersebut dalam tugas pelaksanaan”. Pengalaman kerja dalam bidangnya secara terus menerus menjadikan seseorang terampil dan terlatih. Hal tersebut berhubungan dengan kemampuan tenaga kerja yang telah memiliki pengalaman untuk melakukan improvisasi, kecepatan dan ketepatan dalam menyelesaikan tugas.

## 3. Pengaruh Motivasi dan Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas

Produktivitas adalah perbandingan antara hasil (ouput) dengan masukan (input). Motivasi dan pengalaman akan membuat kualitas karyawan menjadi semakin baik. Hal tersebut dikarenakan karyawan mendapat dorongan untuk berkembang dan sudah mendapatkan pengalaman kerja yang memadai. Sehingga, apabila motivasi dan pengalaman kerja tinggi maka produktivitas kerja akan semakin tinggi”.

### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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



## 2.8 Operasional Variabel

Adapun konsep operasional variabel penelitian ini adalah sebagai berikut:

**Tabel 2.2 : Konsep Operasional**

Variabel	Pengertian	Indikator	Skala
Produktivitas (Y)	Produktivitas adalah ukuran efesiensi produktivitas. hasil keluaran dan masukan. Masukan sering dibatasi dengan tenaga kerja, sedangkan keluaran diukur dala ke-saruan fisik, bentuk dan nilai. (Edy, 2010:212)	1. Kemampuan 2. Meningkatkan hasil yang dicapai 3. Semangat kerja 4. Pengembangan diri 5. Mutu 6. Efesiensi (Edy, 2010:212)	Likert
Motivasi (X1)	Motivasi terbentuk dari sikap ( <i>attitude</i> ) karyawan dalam menghadapi situasi kerja diperusahaan ( <i>situasion</i> ). Motivasi merupakan kondisi atau energi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan. (Mangkunegara :2009;10)	<b>a. faktor intrinsic:</b> 1.Keberhasilan pelaksanaan 2.Pengakuan 3.Pekerjaan itu sendiri 4. Tanggung jawab 5. Pengembangan <b>b.Faktor ekstrinsik:</b> 1. Kebijakan dan administrasi 2. Supervise 3. Hubungan kerja 4. Gaji 5. Keadaan pekerjaan <b>Herzberg (2008;47)</b>	Likert
Pengalaman Kerja (X2)	Pengalaman kerja adalah ukuran lama waktu atau masa kerja yang telah ditempuh seseorang, dapat memahami tugas-tugas suatu pekerjaan dan telah melaksanakan dengan baik. (Foster,2001;40)	1. Lama waktu atau masa kerja 2. Tingkat pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki 3. Penguasaan terhadap pekerjaan dan peralatan. (Foster, 2001;40)	Likert

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

## 2.9 Hipotesis

**Suharsimi (2006;73)** mengemukakan bahwa “Hipotesis adalah kesimpulan tetapi kesimpulan itu belum final, masih perlu dibuktikan kebenarannya.” Terhadap permasalahan dan disesuaikan dengan teori-teori pendukung. Dalam penelitian terdahulu yang telah dilakukan oleh Neni Rista 2017 dengan judul Pengaruh Motivasi dan Budaya Organisasi terhadap Produktivitas kerja Karyawan PT.Tirta Emas Kemasindo Pekanbaru dengan hasil penelitian menyatakan bahwa dari variabel independen memiliki pengaruh signifikan terhadap produktivitas PT. Tirta Emas Kesindo Pekanbaru. Maka hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut: “Diduga motivasi dan pengalaman kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas PT. Mesitechmitra Purnabangun Duri.

### 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.

