

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

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 :

Pandi Afandi (2018) : “manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien sehingga tercapai tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat.

Muchdarsyah Sinungan (2014) :”manajemen sumber daya manusia adalah modal dan teknologi menempati posisi yang amat strategis dalam mewujudkan tersedianya barang dan jasa.

Malayu S.P. Hasibuan (2013) : “manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan perananan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat.

##### 2.1.1 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Fungsi manajemen sumber daya manusia terdiri dari perencanaan, Pengorganisasian, Pengarahan, Pengendalian, Pengadaan, Pengembangan, Kompensasi, Pengintegrasian, Pemeliharaan, Kedisiplinan dan Pemberhentian.

## Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

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

## 2.2 Insentif

### 2.2.1 Pengertian insentif

Pemberian insentif merupakan salah satu cara atau usaha perusahaan untuk meningkatkan kualitas kerja personil atau karyawannya, pemberian insentif oleh perusahaan merupakan upaya untuk memenuhi kebutuhan personil atau karyawan.

Menurut Terry, g. R dalam Suwatno & priansa (2012)” *lattery incentive means that which incites or a tendency to incite action*” artinya insentif merupakan sesuatu yang merangsang minat untuk bekerja.

Menurut Heidjrachman Ranupandoyo,dkk.(1988) dalam buku A.A. Anwar Prabu Mangkunegara (2017). memberikan pengertian insentif merupakan “suatu bentuk motivasi yang dinyatakan dalam bentuk uang”. Begitu pula menurut T.Hani Handoko (2014) “insentif adalah untuk meningkatkan motivasi karyawan dalam upaya mencapai tujuan organisasi”

Insentif sebagai sarana motivasi yang mendorong para pegawai untuk bekerja dengan kemampuan yang optimal, yang dimaksudkan sebagai pendapatan ekstra diluar gaji atau upah yang telah ditentukan, pemberian insentif dimaksudkan agar dapat memenuhi kebutuhan para pegawai dan keluarga mereka. Istilah sistem insentif pada umumnya digunakan untuk menggambarkan rencana-rencana pembayaran upah yang dikaitkan secara langsung atau tidak langsung dengan berbagai standar kinerja pegawai atau profitabilitas 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.

### 2.2.2 Tujuan pemberian insentif

Menurut Rivai (2013) secara lebih spesifik tujuan pemberian insentif dapat dibedakan menjadi dua golongan yaitu:

a) Bagi perusahaan

1. Strategi untuk meningkatkan produktivitas dan efisiensi perusahaan dalam menghadapi persaingan yang semakin ketat, dimana produktivitas menjadi suatu hal yang sangat penting.

b) Bagi karyawan.

1. Memberikan tanggung jawab dan dorongan kepada karyawan dalam rangka meningkatkan kualitas dan kuantitas hasil kerja.

Menurut Gorda (2013) pemberian insentif atau upah peransang bertujuan:

1. Memberikan balas jasa yang berbeda dikarenakan hasil kerja yang berbeda.
2. Mendorong semangat kerja karyawan dan memberikan kepuasan.
3. Meningkatkan produktivitas.

Cara ini dapat memberikan dorongan yang kuat untuk meningkatkan kesadaran melakukan tugas yaitu memberikan perhatian, kesempatan untuk berkomunikasi dengan atasan. Dengan partisipasi akan memberikan pengakuan bahwa partisipasi tersebut merupakan bagian yang tidak dapat dipisahkan dalam menciptakan lingkungan kerja yang baik dan hal ini memerlukan suatu dukungan dan rasa persatuan sehingga karyawan akan merasa ikut ambil bagian serta keinginan untuk berpartisipasi.

#### 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.

### 2.2.3 Sistem Pemberian Insentif

Menurut Sofyandi (2012:167) insentif yang diberikan kepada pegawai harus secara adil dengan mempertimbangkan:

1. Besarnya insentif (jumlah insentif) yang ditetapkan perusahaan.
2. Peningkatan insentif yang sesuai dengan kontribusi pegawai dalam mencapai target yang ditetapkan.
3. Ketepatan dan kelancaran insentif yang diberikan tanpa mengalami penundaan.

### 2.2.4 indikator-indikator pemberian insentif

Menurut (Hasibuan:2012), beberapa cara perhitungan atau pertimbangan dasar penyusunan insentif antara lain sebagai berikut:

#### 1) Kinerja

Sistem insentif dengan cara ini langsung mengkaitkan besarnya insentif dengan kinerja yang telah ditunjukkan oleh pegawai yang bersangkutan berarti besarnya insentif tergantung pada banyak sedikitnya hasil yang dicapai dalam waktu kerja pegawai.

#### 2) Lama kerja.

Besarnya insentif ditentukan atas dasar lamanya pegawai melaksanakan atau menyelesaikan suatu pekerjaan.

#### 3) Senioritas

Sistem insentif ini pada masa kerja atau senioritas pegawai yang bersangkutan dalam suatu organisasi.

#### 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) Kebutuhan

Cara ini menunjukkan bawa insentif pada pegawai didasarkan pada tingkat urgensi, kebutuhan hidup yang layak dari pegawai.

#### 5) Evaluasi Jabatan

Evaluasi jabatan adalah suatu usaha untuk menentukan dan membandingkan nilai suatu jabatan dengan nilai jabatan-jabatan lain dalam suatu organisasi.

### 2.3 Pengalaman Kerja

#### 2.3.1 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.

Pengalaman merupakan suatu proses pembelajaran dan penambahan perkembangan potensi bertingkah laku dari pendidikan formal, maupun informal, atau dapat diartikan sebagai suatu proses yang membawa seseorang kepada suatu pola tingkah laku yang lebih tinggi. (Singgih dan Bawono, 2010).

Manulang (2013;15) pengalaman kerja adalah proses pembentukan pengetahuan atau keterampilan tentang metode suatu pekerjaan karena keterlibatan karyawan tersebut dalam pelaksanaan tugas 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.

Ranupandojo dalam Iswanto (2012) mengatakan bahwa pengalaman kerja dan produktivitas sangat berhubungan karena ukuran tentang lama waktu atau masa kerja yang terlihat ditempuh seseorang dapat memahami tugas-tugas suatu pekerjaan dan telah melaksanakan dengan baik.

Pengalaman dapat membangkitkan dan mengundang seseorang untuk melihat semua pekerjaannya sebagai peluang untuk terus berlatih dan belajar sepanjang hayat. Banyak sedikitnya pengalaman kerja akan menentukan atau menunjukkan bagaimana kualitas dan produktivitas seseorang dalam bekerja. 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 di atas dapat disimpulkan, bahwa pengalaman kerja adalah tingkat penguasaan pengetahuan serta keterampilan seseorang dalam pekerjaannya yang dapat diukur dari masa kerja dan dari tingkat pengetahuan serta keterampilan yang dimilikinya telah dipahami dan dikuasai dengan baik.

### 2.3.2 Faktor – Faktor yang mempengaruhi pengalaman kerja

Menurut T Hani Handoko (2013) “faktor-faktor yang mempengaruhi pengalaman kerja” :

#### Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

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

- 1) latar belakang pribadi, mencakup pendidikan, kursus, latihan, bekerja. Untuk menunjukkan apa yang telah dilakukan seseorang diwaktu yang lalu.
- 2) Bakat dan minat, untuk memperkirakan minat 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 mempelajari kemampuan penilaian dan penganalisaan.
- 5) Keterampilan dan kemampuan teknik, untuk menilai kemampuan dalam pelaksanaan aspek-aspek teknik pekerjaan.

### 2.3.3 Indikator pengalaman kerja

Menurut Sedarmayanti (2013) indikator pengalaman kerja yaitu:

- 1) Lama waktu/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.
- 3) Penguasaan terhadap pekerjaan dan peralatan tingkat penguasaan seseorang dalam pelaksanaan aspek-aspek teknik peralatan dan teknik pekerjaan yang mampu dalam melaksanakan pekerjaanya dengan adanya pengalaman.

## 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.

### 2.3.4 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 dalam Ismanto (2015:25):

- a. Gerakannya mantap dan lancar tanpa ada keraguan.
- b. Gerakannya berirama, tercipta kebiasaan dalam melakukan pekerjaan sehari-hari.
- c. Lebih cepat menanggapi tanda-tanda seperti akan terjadi kecelakaan, lebih cepat merespon permasalahan yang ada.
- d. Bekerja dengan tenang.

Seorang karyawan yang berpengalaman akan memiliki rasa percaya diri tinggi memiliki gerakan yang mantap dan lancar, gerakannya berirama, lebih cepat menanggapi tanda-tanda, dapat menduga akan timbulnya kesulitan sehingga lebih siap menghadapinya. Oleh karena itu seorang karyawan yang mempunyai pengalaman kerja adalah seorang yang mempunyai kemampuan jasmani, memiliki pengetahuan dan keterampilan untuk bekerja serta tidak akan membahayakan bagi dirinya.

## 2.4 Produktivitas Karyawan

### 2.4.1 Pengertian produktivitas karyawan

Setiap perusahaan selalu berusaha agar karyawan selalu berprestasi dalam bentuk memberikan produktivitas kerja yang maksimal. Produktivitas kerja karyawan bagi suatu perusahaan sangatlah penting sebagai alat



pengukur keberhasilan dalam menjalankan usaha. Karena semakin tinggi produktivitas kerja karyawan dalam perusahaan, berarti laba perusahaan dan produktivitas akan meningkat.

Menurut Nurmansyah (2017). Produktivitas kerja dapat diartikan sebagai perbandingan antara pengeluaran (*output*) dengan masukan (*inputs*).

Menurut Pandi Afandi, (2018). Produktivitas kerja merupakan sikap mental yang selalu mempunyai pandangan bahwa mutu kehidupan hari ini harus lebih baik dari hari kemaren, dan hari esok harus lebih baik dari hari ini.

Menurut Sinungan (2011) produktivitas dikelompokkan menjadi tiga:

1. Produktivitas yaitu secara tradisional atau ratio dari apa yang dihasilkan terhadap keseluruhan peralatan produksi yang digunakan.
2. Produktivitas adalah sikap mental yang berpandangan bahwa mutu kehidupan hari ini harus lebih baik dari hari kemarin, esok harus lebih baik dari hari ini.
3. Produktivitas adalah interaksi terpadu antara tiga faktor, yaitu investasi, manajemen perusahaan dan tenaga kerja.

Dari berbagai pendapat diatas dapat ditarek 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

#### Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

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

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

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

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

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

perusahaan dan merupakan rasio bahwa hari ini lebih baik dari hari kemaren dan esok harus lebih baik dari hari ini.

### 2.4.2 Faktor-Faktor yang mempengaruhi Produktivitas Kerja

Menurut pandji Anoraga (2013: 56-60) ada 10 faktor yang sangat diinginkan oleh para karyawan untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan yaitu:

1. pekerjaan yang menarik,
2. upah yang baik,
3. keamanan dan perlindungan dalam pekerjaan,
4. etos kerja dan,
5. lingkungan atau sarana kerja yang baik,
6. promosi dan perkembangan diri mereka sejalan dengan perkembangan perusahaan.
7. merasa terlibat dalam kegiatan organisasi,
8. pengertian dan simpati atas persoalan-persoalan pribadi,
9. kesetiaan pimpinan pada diri sipekerja,
10. disiplin kerja yang keras.

### 2.4.3 Upaya Peningkatan Produktivitas

Siagian dalam Sutrisno(2011), menyatakan masalah produktivitas kerja dapat dilihat sebagai masalah keprilakuan, tetapi juga dapat mengandung aspek-aspek teknis. Untuk mengatasi hal ini perlu adanya pemahaman yang tepat tentang upaya-upaya penentu keberhasilan

#### 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.

meningkatkan produktivitas kerja. Adapun upaya peningkatan produktivitas kerja adalah:

#### a. Perbaikan terus-menerus

Dalam upaya meningkatkan produktivitas kerja, salah satu implikasinya ialah bahwa seluruh komponen organisasi harus melakukan perbaikan secara terus-menerus.

#### b. Peningkatan mutu hasil pekerjaan

Berkaitan erat dengan upaya melakukan perbaikan secara terus menerus ialah peningkatan mutu hasil pekerjaan oleh semua orang dan segala komponen organisasi, padahal mutu tidak hanya berkaitan dengan produk yang dihasilkan dan dipasarkan, baik berupa barang maupun jasa, akan tetapi menyangkut segala jenis kegiatan dimana organisasi terlibat.

#### c. Pemberdayaan SDM

Bahwa SDM merupakan unsur yang paling strategis dalam organisasi. Karena itu, memberdayakan SDM mengandung berbagai kiat seperti mengakui harkat dan martabat manusia, kekayaan mutu kekayaan dan penerapan gaya manajemen yang partisipatif melalui proses demokratisasi dalam kehidupan berorganisasi.

### 2.4.4 Ukuran-Ukuran Produktivitas Kerja

Henry Simamora (2012) faktor-faktor yang digunakan dalam pengukuran produktivitas meliputi kuantitas kerja, kualitas kerja dan ketetapan waktu.

#### 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. Kuantitas kerja adalah merupakan suatu hasil yang dicapai oleh karyawan dalam jumlah tertentu dengan perbandingan standar ada atau ditetapkan oleh perusahaan.
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 suatu pekerjaan secara teknis dengan perbandingan standar yang ditetapkan oleh perusahaan.
3. Ketetapan 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.

#### 2.4.5 Indikator Produktivitas Kerja

Indikator dari produktivitas kerja menurut Pandi Afandi,(2018), adalah sebagai berikut

- a. Kuantitas kerja
- b. Kualitas kerja
- c. Ketepatan waktu

#### 2.4.6 Penilaian produktivitas Kerja

Menurut Pandi Afandi, (2018) manfaat dari pengukuran produktivitas kerja adalah sebagai berikut:

1. umpan balik pelaksanaan kerja memperbaiki produktivitas kerja karyawan.

#### 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. Evaluasi produktivitas kerja digunakan untuk penyelesaian misalnya: pemberian bonus dan bentuk kompensasi lainnya.
3. Untuk keputusan-keputusan penetapan misalny: promosi, transfer demosi.
4. Untuk kebutuhan latihan dan pengembangan.
5. Untuk perencanaan dan pengembangan karir.
6. Untuk mengetahui penyimpangan-penyimpangan proses steffing.
7. Untuk mengetahui ketidak akuratan informal.
8. Untuk memberikan kesempatan kerja yang adil.

### 2.5 Pandangan islam tentang insetif

Kompensasi atau upah adalah konsekuensi dari kinerja seseorang. Maka dengan demikian salah satu tolak ukur penentuan upah yang profesional adalah yang sesuai dengan *job desc* yang melekat pada tiap-tiap pekerjaan. Hal ini berdsarkan firman allah swt. dalam al-qur'an pada ayat berikut:

وَأَنْ لَّيْسَ لِلْإِنْسَانِ إِلَّا مَا سَعَىٰ ٣٩

Artinya : *Dan bahwasanya seorang manusia tiada memperoleh selain apa yang telah diusahakannya (Qs, An-Najm:39)*

### 2.6 Pandangan islam tentang pengalaman kerja

Islam mendorong umatnya untuk memilih calon pegawai berdasarkan pengetahuan, pengalaman, dan kemampuan teknis yang dimiliki. Hal ini sesuai dengan firman Allah :

## 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.

قَالَتْ إِحْدَاهُمَا يَا أَبَتِ اسْتَجِرْهُ إِنَّ خَيْرَ مَنِ اسْتَجَرْتَ الْقَوِيُّ الْأَمِينُ ٢٦

Artinya : “Salah seorang dari kedua wanita itu berkata: "Ya bapakku ambillah ia sebagai orang yang bekerja (pada kita), karena sesungguhnya orang yang paling baik yang kamu ambil untuk bekerja (pada kita) ialah orang yang kuat lagi dapat dipercaya" (al- qashash :26)

## 2.7 Produktifitas dalam pandangan islam

Produktivitas berarti kemampuan untuk menghasilkan sesuatu. Islam sebagai pedoman hidup yang turun dari sang pencipta manusia, sangat menghargai bahkan amat mendorong produktivitas. Islam mengajarkan umatnya untuk mengisi hidupnya dengan bekerja dan tidak membiarkan waktunya terbuang percum. Allah hanya akan melihat dan mempertimbangkan hasil kerja manusia, karena itu bekerja secara produktif merupakan amanat ajaran islam.

وَقُلِ اعْمَلُوا فَسَيَرَى اللَّهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَتُرَدُّونَ إِلَىٰ عِلْمِ الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ فَيُنَبِّئُكُم بِمَا كُنتُمْ تَعْمَلُونَ ١٠٥

Artinya : “Dan Katakanlah: "Bekerjalah kamu, maka Allah dan Rasul-Nya serta orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu itu, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) Yang Mengetahui akan yang ghaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan “(QS. At-Taubah : 105)

Dalam islam, orang yang bekerja memiliki kedudukan yang mulia. Begitu mulianya kedudukan tersebut, sehingga islam menempatkannya dalam kategori ibadah. Artinya aktivitas kerja dalam pandangan islam merupakan bagian dari ibadah yang akan mendapatkan keuntungan material sekaligus pahala dari allah swt.

### 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 Penelitian terdahulu

No	Judul Penelitian	Variabel Penelitian	Hasil Penelitian
1..	The effect of incentives on employer productivity in PT. Bosowa Berlian Motor in Sungguminasa Gowa Rasyid Rachman (2013)	Pengaruh insentif (X1), produktivitas kerja (Y)	Hasil penelitian menunjukkan insentif mempunyai pengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.
2.	Pengaruh upah dan pengalaman kerja terhadap produktivitas karyawan kerajinan ukiran kabupaten subang. Ardika Sulaiman (2014)	Pengaruh upah(X1), Pengalaman kerja (X2), Produktivitas karyawan (Y)	Berdasarkan hasil penelitian yang didapat adalah pengaruh yang signifikan secara simultan antara variabel bebas berpengaruh terhadap variabel terikat.

Sumber ;jurnal

## 2.9 Perbedaan Penelitian Sekarang dengan yang Dulu

Adapun perbedaan penelitiannya terletak pada jumlah sampel yang digunakan, jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebanyak 73 orang karyawan pada PT.Indojaya Agrinusa Pekanbaru, dan jumlah variabel yang digunakan dalam penelitian ini berjumlah tiga variabel, dan tempat penelitian yang digunakan dalam penelitian ini berbeda dengan sebelumnya, tempat penelitian yang sekarang yakni di PT.Indojaya Agrinusa Pekanbaru.

## 2.10 Kerangka Pemikiran

Produktivitas kerja yang tinggi merupakan salah satu tujuan yang ingin dicapai oleh perusahaan, tercapai atau tidaknya tujuan perusahaan itu

tergantung dari sumberdaya manusia yang ada pada perusahaan itu. Meningkatkan produktivitas melalui orang berarti menciptakan iklim kebersamaan dalam perusahaan. Penelitian ini terdiri dari satu variabel terikat yaitu produktivitas kerja dan dua variabel bebas yaitu pemberian insentif dan pengalaman kerja. Selanjutnya kedua variabel tersebut diduga mempengaruhi produktivitas kerja. Pengaruh dari kedua variabel bebas (*independen*) terhadap variabel terikat (*dependen*) dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Pengaruh pemberian insentif terhadap produktivitas kerja.

Pemberian insentif merupakan yang mendorong keinginan individu untuk melaksanakan kegiatan tertentu guna mencapai tujuan. Motivasi individu timbul karena adanya kebutuhan dalam diri seseorang yang dituntut adanya pemuasan dalam memenuhi kebutuhan tersebut. Kebutuhan yang terpenuhi maka akan memotivasi karyawan untuk bekerja lebih baik. Dengan adanya pemberian insentif dari setiap karyawan maka produktivitas kerja dari karyawan akan meningkat.

2. Pengaruh pengalaman kerja terhadap produktivitas kerja

Pengalaman kerja ditunjang oleh lamanya masa kerja seseorang, keterampilan dan kemampuan untuk menguasai peralatan kerja. Semakin berpengalaman seseorang karyawan maka kemampuan untuk menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan oleh perusahaan maka akan semakin cepat terselesaikan dengan baik. Pengalaman kerja yang dimiliki karyawan akan menunjang terciptanya produktivitas kerja.

#### Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

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

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

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

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

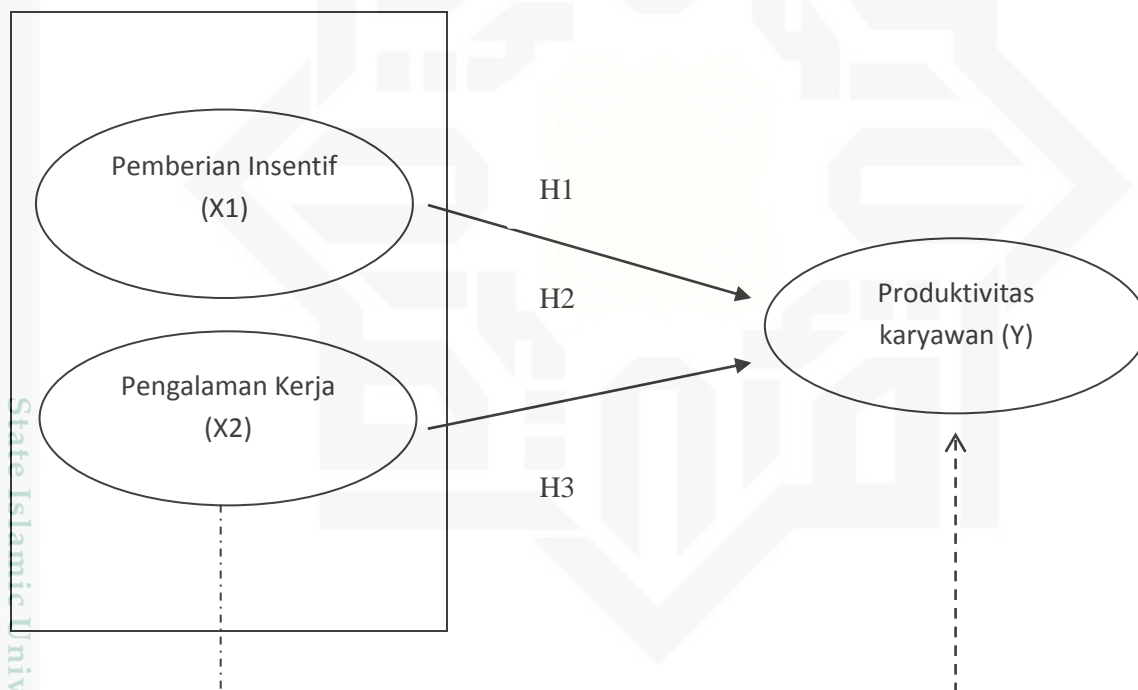


**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

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

3. Pengaruh pemberian insentif dan pengalaman kerja terhadap produktivitas kerja.

Jika variabel ini dihubungkan secara bersama-sama terhadap produktivitas kerja maka akan diperoleh dampak yang lebih tinggi, maka akan meningkatkan produktivitas yang lebih baik pula. Ketiga variabel tersebut diduga memiliki pengaruh yang kuat secara simultan atau bersama-sama. Dimana hal ini mempengaruhi tingkat produktivitas kerja karyawan.



**Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran Pengaruh Insentif (X1), Pengalaman Kerja (X2), terhadap Produktivitas Karyawan (Y)**

**Sumber: Malayu Hasibuan(2014), Hani Handoko (2009)**



## 2.11 Hipotesis Penelitian

Riduwan (2008:35) mengatakan bahwa hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah atau sub masalah yang diajukan oleh peneliti, yang dijabarkan dari landasan teori atau kajian teori dan masih harus diuji kebenarannya.

H1: diduga variabel pemberian insentif berpengaruh secara parsial terhadap variabel produktivitas kerja karyawan pada PT. Indojaya Agrinusa Pekanbaru

H2: diduga variabel pengalaman kerja berpengaruh secara parsial terhadap variabel produktivitas kerja karyawan bagian lapangan pada PT. Indojaya Agrinusa Pekanbaru

H3: diduga variabel pemberian insentif dan pengalaman kerja berpengaruh secara simultan terhadap variabel produktivitas kerja karyawan bagian lapangan pada PT. Indojaya Agrinusa Pekanbaru.

## 2.12 Variabel Penelitian

Adapun yang menjadi variabel dalam penelitian ini adalah

1. Pemberian Insentif (X1)
2. Pengalaman kerja (X2)
3. Produktivitas karyawan (Y)

## 2.13 Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian deskriptif. Menurut sugiyono (2011), “penelitian deskriptif adalah statistic

## Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

yang digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul.

Adapun pendekatan dalam penelitian ini yaitu pendekatan kuantitatif. Pendekatan kuantitatif adalah teknik statistic yang digunakan untuk menganalisis data dan sampel yang menitik beratkan pengujian hipotesis dimana data terukur yang akan menghasilkan kesimpulan yang dapat di generalisasikan, Sugiyono (2011).

**Tabel 2.1 : Defenisi Konsep dan Defenisi Operasional Variabel Penelitian**

No	Variabel	Indikator	Skala
1.	Produktivitas kerja (Y) adalah sikap mental yang selalu mempunyai pandangan bahwa mutu kehidupan hari ini harus lebih baik dari hari kemaren dan esok harus lebih baik dari hari ini.  Pandi Afandi (2018)	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Kuantitas kerja</li> <li>2. Kualitas kerja</li> <li>3. Ketetapan waktu</li> </ol> Pandi Afandi (2018)	likert
2.	Pemberian insentif (X1) :”pemberian insentif adalah balas jasa yang diberikan secara tidak tetap atau bersifat variabel tergantung pada kinerja pegawai  Lijan Poltak Sinambela(2017)	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. kinerja</li> <li>2. laba</li> <li>3. kebutuhan</li> <li>4. jabatan</li> </ol> Lijan Poltak Sinambela(2017)	likert
3.	Pengalaman kerja (X2) Pengalaman kerja seseorang menunjukkan jenis-jenis pekerjaan yang telah dilakukan seseorang yang memberikan peluang besar bagi seseorang untuk melakukan pekerjaan yang lebih baik.  Handoko (2013)	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Lama\waktu masa kerja</li> <li>2. Keterampilan dimiliki.</li> <li>3. Penguasaan terhadap pekerjaan.</li> </ol> Handoko (2013)	Likert