

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

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

BAB I PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Manajemen sumber daya manusia merupakan bagian dari manajemen keorganisasian yang memfokuskan diri pada unsur sumber daya manusia. Tugas Manajemen Sumber Daya Manusia adalah mengelola unsur manusia secara baik agar diperoleh tenaga kerja yang puas akan pekerjaannya. Di dalam organisasi, manusia merupakan salah satu unsur yang terpenting didalam suatu organisasi. Tanpa peran manusia meskipun berbagai faktor yang dibutuhkan itu telah tersedia, organisasi tidak akan berjalan. Karena manusia merupakan penggerak dan penentu jalannya suatu organisasi. Oleh karena itu hendaknya organisasi memberikan arahan yang positif demi tercapainya tujuan organisasi. Kualitas dari sumber daya manusia yang ada dalam sebuah organisasi perusahaan dapat diukur dengan melihat tingkat pencapaian produktivitas kerjanya.

Produktivitas merupakan salah satu komponen yang harus dimiliki oleh suatu perusahaan apabila ingin mencapai tujuan yang telah ditetapkan perusahaan. Dalam kegiatannya perusahaan harus mampu meningkatkan produktivitas dari waktu ke waktu karena ini menyangkut pada produksi perusahaan itu sendiri.

Suatu perusahaan tidak dapat mencapai tujuannya secara efisien dan efektif apabila produktivitas kerja karyawan rendah. Oleh sebab itu produktivitas menjadi penting yang selalu ingin ditingkatkan karena dapat

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.

menggambarkan tingkat efisiensi kerja karyawan. Dalam melaksanakan target produktivitas, sumber daya manusia memegang peran penting, karena kegiatan perusahaan tidak mungkin dapat dilakukan dengan baik tanpa didukung oleh sumber daya manusia. Maka diperlukan suatu rangsangan untuk meningkatkan produktivitas kerja, agar memperoleh hasil untuk mencapai tujuan perusahaan.

Produktivitas dari tenaga kerja yang sudah ada dapat ditingkatkan. Hal ini dapat diwujudkan melalui adanya penyesuaian Seperti motivasi, pendidikan pelatihan, kompensasi dan lingkungan kerja yang baik. Sehingga karyawan dapat menghasilkan sesuatu yang berkaitan dengan kepentingan organisasi.

Dalam meningkatkan produktivitas karyawan peran motivasi sangat diperlukan karena dapat menunjang keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya, pendidikan dan pelatihan juga diperlukan agar karyawan mengetahui tugas-tugasnya dan mempunyai pengetahuan yang luas dalam pekerjaannya, pemberian kompensasi agar karyawan menjadi semangat dan bergairah sehingga bekerja secara maksimal, dan lingkungan kerja penting agar karyawan merasa nyaman dan aman saat bekerja karena merasa diperhatikan dan dilindungi.

PT. Bangkinang Pekanbaru merupakan perusahaan yang bergerak dibidang *crumb Rubber* (pengolahan karet) sebuah perusahaan yang mengolah

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.

bahan mentah menjadi bahan setengah jadi atau bahan jadi. Hasil produksi perusahaan ini adalah blanket crepe dan crumb rubber (karet remah).

Pada perusahaan ini dapat dilihat tingkat produktivitas yang dicapai seperti terlihat di tabel berikut:

Tabel 1.1 : Tingkat Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi pada PT. Bangkinang Pekanbaru Tahun 2013-2017.

Tahun	Jumlah Tenaga Kerja	Jumlah Produksi (ton)	Produktivitas (ton/tahun)
2013	169	9.775.080	57.840,7
2014	167	9.389.520	56.224,6
2015	165	9.444.400	57.238,7
2016	164	9.996.840	60.956,3
2017	164	9.685.550	59.058,2

Sumber data: PT.Bangkinang Pekanbaru 2017

Dari tabel 1.1 dapat dilihat bahwa tahun 2013 dengan jumlah karyawan 169 orang menghasilkan produksi sebesar 9.775.080 dengan tingkat produktivitas sebesar 57.840,7. Pada tahun 2014 dengan jumlah karyawan 167 orang menghasilkan produksi sebesar 9.389.520 dengan tingkat produktivitas sebesar 56.224,6. Pada tahun 2015 dengan jumlah karyawan 165 menghasilkan produksi sebesar 9.444.400 dengan produktivitas sebesar 57.238,7. Pada tahun 2016 dengan jumlah karyawan 164 menghasilkan produksi sebesar 9.996.840 dengan jumlah produktivitas sebesar 60.956,3. Pada tahun 2017 dengan jumlah karyawan 164 menghasilkan produksi sebesar 9.685.550 dengan jumlah produktivitas sebesar 59.058,2.

Dari uraian diatas dapat dilihat bahwa tingkat produktivitas karyawan dalam kurun waktu 5 tahun terakhir mengalami fluktuasi. Dimana

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

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

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

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

Produktivitas yang turun naik diakibatkan karena perusahaan kurang memperhatikan beberapa faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan yang diantaranya motivasi, pendidikan pelatihan, kompensasi, dan lingkungan kerja karyawannya.

Motivasi merupakan hal yang sangat penting untuk diperhatikan oleh pihak manajemen bila mereka menginginkan setiap karyawan dapat memberikan kontribusi positif terhadap pencapaian tujuan perusahaan. menurut teori yang dikemukakan oleh **Siagian (2007:11)** “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.

Mengenai motivasi karyawan pada PT. Bangkinang Pekanbaru sebagian karyawan saat mendapatkan tumpukan beban pekerjaan yang tinggi semangat kerja menjadi rendah, dan kurang menikmati pekerjaan sehingga berdampak pada hasil kerja yang buruk, produktivitas menjadi rendah dan menghambat tercapainya tujuan perusahaan. Pimpinan berusaha memompa kembali semangat mereka dalam meningkatkan motivasi untuk bekerja dalam perusahaan yaitu dengan cara mempererat kekeluargaan dan komunikasi yang baik sesama karyawan karna dengan mempererat kekeluargaan dan komunikasi sesama karyawan akan menimbulkan rasa nyaman dan loyalitas, Memberikan fasilitas-fasilitas kerja yang sangat menunjang dalam

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.

meningkatkan produktivitas kerja seluruh karyawan. Fasilitas-fasilitas yang mendukung juga akan mempengaruhi tingkat produktivitas dan memotivasi setiap karyawan.

Sumarsono (2009:24) : “Pendidikan dan pelatihan merupakan salah satu faktor yang penting dalam pengembangan SDM. Pendidikan dan pelatihan tidak hanya menambah pengetahuan, akan tetapi juga meningkatkan keterampilan bekerja, dengan demikian meningkatkan produktivitas kerja”.

Pendidikan dan Pelatihan mempunyai berbagai manfaat karir jangka panjang yang membantu karyawan untuk bertanggung jawab lebih besar diwaktu yang akan datang. Pelatihan dan pengembangan diperlukan baik oleh karyawan baru maupun yang sudah berpengalaman. Meskipun karyawan baru telah menjalani orientasi komprehensif mereka jarang melaksanakan pekerjaan dengan memuaskan, mereka harus dilatih dan dikembangkan dalam bidang tugas-tugas tertentu. Begitu juga para karyawan lama telah berpengalaman mungkin memerlukan latihan untuk mengurangi atau menghilangkan kebiasaan kerja yang buruk atau untuk mempelajari keterampilan baru yang akan meningkatkan prestasi kerja mereka. Bagaimanapun juga, orang seharusnya tidak berhenti belajar setelah menamatkan pendidikan formal, karena belajar adalah suatu proses seumur hidup oleh karena itu program pendidikan dan pelatihan karyawan harus bersifat kontinue dan dinamis.

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.

Agar Karyawan mencapai produktivitas yang tinggi PT Bangkinang Pekanbaru melakukan pendidikan dan pelatihan terhadap karyawannya. Berikut keterangan pelatihan yang telah dilakukan PT Bangkinang Pekanbaru pada bagian produksinya.

Tabel 1.2 : Data Pelatihan Karyawan Pelaksana Produksi PT Bangkinang Pekanbaru 2013-2017

No	Tahun	Jenis Pelatihan	Peserta Pelatihan	Lamanya Pelatihan
1	2013	1. Pelatihan identifikasi sumber daya bahaya dilokasi kerja 2. Pembimbingan teknik keselamatan dan kesehatan kerja bidang teknik	50	31 hari
2	2014	1. Pelatihan tanggap darurat 2. Pembimbingan teknik keselamatan dan kesehatan kerja bidang listrik	45	31 hari
3	2015	1. Pelatihan briefing pengamanan 2. Pelatihan identifikasi sumber bahaya dilokasi pabrik	36	31 hari
4	2016	1. Pelatihan juru las 2. Ahli keselamatan dan kesehatan kerja	44	31 hari
5	2017	1. Pembinaan pengawasan ketenagakerjaan 2. Pelatihan simulasi tim tanggap darurat	41	31 hari

Sumber data : PT Bangkinang Pekanbaru 2017

Dari tabel 1.2 diatas dapat dilihat macam-macam pelatihan yang sudah dilakukan PT. Bangkinang Pekanbaru terhadap karyawan pelaksanaan produksinya dimana pada tahun 2013 pelatihan dilakukan oleh 50 orang, pada tahun 2014 sebanyak 45 orang, pada tahun 2015 sebanyak 36 orang, pada tahun 2016 sebanyak 44 orang dan pada tahun 2017 sebanyak 41 orang.

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

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

Dari uraian diatas dapat dilihat bahwa pendidikan pelatihan yang di berikan perusahaan kepada karyawan kurang, karena perusahaan hanya memberikan 2 jenis pelatihan saja dalam setiap tahunnya. Kurangnya pendidikan pelatihan yang diberikan perusahaan kepada karyawan dapat berdampak dengan menurunnya produktivitas kerja karyawan.

Apabila dilihat dari sudut pandang karyawan, kompensasi dipandang sebagai alat untuk mempertahankan kelangsungan hidupnya, secara ekonomis untuk memenuhi kebutuhan hidup karena merupakan suatu kenyataan yang tidak dapat disangka bahwa motivasi dasar bagi kebanyakan orang menjadi karyawan adalah untuk mencari nafkah.

Sutrisno (2011:181) : “kompensasi adalah sebagai balas jasa (*reward*) perusahaan terhadap pengorbanan waktu, tenaga, dan fikiran yang telah diberikan karyawan kepada perusahaan”. Suatu kompensasi akan dapat meningkatkan atau menurunkan produktivitas kerja. Apabila karyawan memandang kompensasi mereka tidak memadai, maka prestasi kerja, motivasi untuk bekerja maupun kepuasan kerja mereka dapat menurun drastis. Dalam hal ini berakibat tidak tercapainya misi perusahaan untuk mendapatkan laba yang tinggi.

Adapun jumlah kompensasi karyawan bagian produksi PT. Bangkinang Pekanbaru adalah sebagai berikut:

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

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

Tabel 1.3 : Jumlah Kompensasi Karyawan Produksi PT. Bangkinang Pekanbaru Tahun 2013-2017

Tahun	Kompensasi Langsung	Kompensasi Tidak Langsung		
	Gaji/Ton	Asuransi	Pensiun	Komisi diluar jam kerja
2013	Rp.75.221	BPJS	Tabungan pensiun	- Thr - Cuti - Cuti hamil - Sakit
2014	Rp.77.235			
2015	Rp.83.871			
2016	Rp.96.232			
2017	Rp.102.331			

Sumber data : PT Bangkinang Pekanbaru 2017

Dari data tabel 1.3 di atas dapat dilihat bahwa gaji yang diterima karyawan bagian produksi pada tahun 2013 sebesar Rp.75.221/Ton, Pada tahun 2014 sebesar Rp. 77.235/Ton, Pada tahun 2015 sebesar Rp.83.871/Ton, Pada tahun 2016 sebesar Rp.96.232/Ton, Pada tahun 2017 sebesar Rp.102.331/Ton.

Dari uraian diatas, jumlah kompensasi yang diberikan PT Bangkinang Pekanbaru mengalami kenaikan setiap tahunnya, Gaji yang diterima setiap karyawan bagian produksi ini ditentukan oleh jumlah hasil kerja per tonnya. Apabila banyak hasil kerja yang mereka dapatkan semakin banyak pula gaji yang mereka dapatkan, sebaliknya apabila karyawan memperoleh hasil kerja sedikit maka sedikit pula gaji yang diperoleh. Dan disini banyak keluhan-keluhan dari karyawan karena disebabkan semakin tingginya biaya hidup ditempat mereka tinggal, inilah yang menandakan penurunan kerja karyawan. selain memberikan gaji juga memberikan asuransi kesehatan berupa BPJS, tabungan pensiun, dan komisi di luar jam kerja seperti thr, cuti dan cuti hamil.

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.

Tidak hanya faktor-faktor diatas yang perlu diperhatikan pihak perusahaan masih ada faktor lain yang harus diperhatikan dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan yaitu faktor lingkungan kerja. Lingkungan kerja harus menjadi perhatian mengingat sebahagian waktu tiap harinya dihabiskan ditempat kerja. Lingkungan kerja yang tidak sesuai akan menyebabkan gangguan bagi tenaga kerja yang ada dilingkungan kerja tersebut dan pada akhirnya juga akan mempengaruhi produktivitas. (**subaris dan haryono,2008:19**)

Lingkungan kerja dan produktivitas adalah dua hal yang memiliki keterkaitan. Lingkungan kerja yang baik merupakan motivasi bagi karyawan dalam melaksanakan tugas-tugasnya. Dengan adanya lingkungan kerja yang baik, maka karyawan akan memiliki produktivitas yang baik pula. Begitu pula sebaliknya, lingkungan kerja yang buruk akan menyebabkan karyawan kurang loyal terhadap pekerjaannya, sehingga produktivitas mereka juga menurun.

Kondisi PT. Bangkinang Pekanbaru pada bagian produksi sudah memiliki alur kerja tersendiri, hanya saja masih ada tempat-tempat mesin produksi yang minim pencahayaan, bau karet yang cukup menyengat, kebisingan yang timbul dari mesin-mesin produksi pengolahan karet yang sedikit mengganggu kenyamanan dalam bekerja.

Dalam kondisi diatas penulis terdorong untuk melakukan penelitian dengan memberikan judul “**Pengaruh Motivasi, Pendidikan Pelatihan**

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.

(DIKLAT), Kompensasi, dan Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi PT. Bangkinang Pekanbaru.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan penelitian ini dapat diambil perumusan masalahnya sebagai berikut:

1. Apakah motivasi berpengaruh secara parsial terhadap produktivitas kerja karyawan bagian produksi PT. Bangkinang Pekanbaru?
2. Apakah pendidikan dan pelatihan berpengaruh secara parsial terhadap produktivitas kerja karyawan bagian produksi PT. Bangkinang Pekanbaru?
3. Apakah kompensasi berpengaruh secara parsial terhadap produktivitas kerja karyawan bagian produksi PT. Bangkinang Pekanbaru?
4. Apakah lingkungan kerja berpengaruh secara parsial terhadap produktivitas kerja karyawan bagian produksi PT. Bangkinang Pekanbaru?
5. Apakah motivasi, pendidikan dan pelatihan, kompensasi, dan lingkungan kerja berpengaruh secara simultan terhadap produktivitas kerja karyawan bagian produksi PT. Bangkinang Pekanbaru?

1.3 Tujuan dan Manfaat Penelitian

a. Tujuan penelitian adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui produktivitas kerja karyawan bagian produksi PT. Bangkinang Pekanbaru

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

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

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

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

2. Untuk mengetahui pengaruh motivasi, pendidikan pelatihan (DIKLAT), kompensasi, dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan bagian produksi PT. Bangkinang Pekanbaru baik secara parsial maupun simultan.

b. Manfaat penelitian adalah sebagai berikut :

1. Untuk menambah pengetahuan dan wawasan penulis tentang faktor-faktor apa saja yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja karyawan bagian produksi PT. Bangkinang Pekanbaru
2. Hasil penelitian ini diharapkan berguna untuk mengatasi masalah yang ada pada PT. Bangkinang Pekanbaru
3. Bahan informasi bagi peneliti selanjutnya, terutama bagi yang mengambil judul yang sama
4. Hasil penelitian ini juga diharapkan sebagai sumbangan pemikiran dalam pengembangan khasanah ilmu pengetahuan terutama dalam bidang ilmu manajemen.

1.4 Sistematika Penulisan

Untuk memperoleh gambaran secara umum mengenai bagian-bagian yang akan dibahas dalam penelitian ini, maka penulis menguraikan secara singkat masing-masing bab dalam sistematika sebagai berikut :

BAB I : PENDAHULUAN

Dalam bab yang pertama ini akan dibahas tentang latar belakang penelitian, perumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian, sistematika penulisan.

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

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

BAB II : TELAAH PUSTAKA

Dalam bab ini di jabarkan tentang teori-teori yang mendasari masalah mengenai pengertian manajemen sumber daya manusia, motivasi, pendidikan dan pelatihan, kompensasi, lingkungan kerja dengan produktivitas kerja, kerangka pemikiran dan hipotesis.

BAB III : METODE PENELITIAN

Dalam bab ini dikemukakan tentang lokasi penelitian, metode penentuan obyek penelitian, variabel penelitian, teknik pengumpulan data dan teknis analisi data.

BAB IV : GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN

Bab ini diuraikan mengenai sejarah umum perusahaan, struktur organisasi dan aktivitas organisasi.

BAB V : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Dalam bab merupakan hasil penelitian dan pembahasan terhadap data yang dikumpulkan.

BAB VI : KESIMPULAN DAN SARAN

Pada bab ini merupakan bab penutup yang berisikan kesimpulan dari hasil analisis dan saran yang diajukan sehubungan dengan hasil penelitian yang dilakukan penulis.