

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

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

BAB II

TELAAH PUSTAKA

2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia

2.1.1 Pengertian MSDM

Manajemen sumber daya manusia merupakan bagian dari perusahaan yang sangat kompleks dan menarik untuk dipelajari disamping bidang manajemen lain seperti manajemen produksi, manajemen keuangan, manajemen pemasaran dan lain-lain.

Manajemen sumber daya manusia merupakan bagian dari ilmu manajemen. Manajemen sumber daya manusia terdiri dari dua pengertian pokok yaitu manajemen dan sumber daya manusia. Manajemen berasal dari kata *to manage* yang berarti mengurus, mengatur, melaksanakan atau mengelola. Berikut ini adalah pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia menurut para ahli.

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).

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.

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

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

Manajemen sumber daya merupakan salah satu bidang dari manajemen umum yang meliputi segi-segi perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan dan pengendalian. **(Rivai:2005:1)**

Perkembangan sumber daya manusia yang lebih modern, focus manajemen sumber daya manusia telah mengarah kepada adanya orientasi kebutuhan-kebutuhan yang lebih detail di dalam perusahaan guna pencapai tujuan perusahaan. Hal tersebut sebagaimana pengertian sumber daya manusia yang diutarakan oleh **siswanto (2000:9)** : “Manajemen sumber daya manusia dapat di istilahkan atau didefinisikan sebagai suatu proses perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan pengendalian aktivitas tenaga kerja mulai dari rekrutmen sampai dengan pensiun dimana proses pengambilan keputusannya didasarkan pada informasi kebutuhan kompetensi jabatan dan kompetensi individu untuk mencapai tujuan perusahaan”.

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.

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.

2.1.2 Fungsi-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 induksi untuk mendapatkan karyawan yang sesuai kebutuhan perusahaan (*the raigt man in the raigt place*).

2. Fungsi pengembangan

Adalah proses peningkatan ketrampilan 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 atau 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 pengintergrasian

Adalah kegiatan untuk mempersatukan kebutuhan perusahaan dan kebutuhan karyawan, sehingga tercipta hubungan yang serasi dan

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.

saling menguntungkan. Dimana pengintergrasian adalah hal yang penting dan sulit dalam MSDM, karena mempersatukan dua aspirasi/kepentingan yang bertolak belakang antara perusahaan dan karyawan.

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 kerja

2.2.1 Pengertian produktivitas kerja

Produktivitas kerja dapat diartikan sebagai hasil konkrit yang dihasilkan oleh individu atau kelompok, selama satuan waktu tertentu dalam suatu proses kerja.

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

Menurut **Edy (2009:99)** produktivitas adalah ukuran efisiensi produktivitas. Suatu perbandingan antara hasil keluaran dan masukan. Masukan sering dibatasi dengan tenaga kerja, sedangkan keluaran diukur dalam ke-saruan fisik, bentuk dan nilai. Menurut **wibowo (2011:109)**

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.

secara konseptual, produktivitas adalah hubungan antara keluaran atau hasil organisasi dengan masukan yang diperlukan.

Produktivitas pada dasarnya adalah suatu sikap mental yang selalu mempunyai pandangan bahwa mutu kehidupan hari ini lebih baik daripada kemarin, dan hari esok lebih baik dari hari ini (**Sinungan, 2008:16**).

Produktivitas adalah rasio antara keluaran (*output*) dan masukan (*input*) yang bernilai, misalnya efisiensi dan efektivitas sumber daya yang tersedia (**Timple, 2000:107**).

Menurut **Yunarsih (2013:156)** produktivitas kerja dapat diartikan sebagai hasil kongkrit (produk) yang dihasilkan oleh individu ataupun kelompok, selama satuan waktu tertentu dalam suatu proses kerja.

Sinungan (2003:1) menyatakan bahwa produktivitas mencakup sikap mental patriotik yang memandang hari depan secara optimis dengan berakara pada keyakinan diri bahwa kehidupan hari ini lebih baik dari hari kemaren dan hari esok lebih baik dari hari ini. Sikapn seperti ini akan mendorong munculnya suatu kerja yang efektif dan produktif, yang sangat diperlukan dalam rangka peningkatan produktivitas kerja. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa produktivitas kerja suatu organisasi sangat dipengaruhi oleh produktivitas kerja karyawannya.

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*),

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

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

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

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

yang didukung dengan motivasi yang tinggi, kemampuan karyawan (*ability*), yang diperoleh melalui latihan-latihan.

2.2.2 Faktor -faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan

Produktivitas tenaga kerja dipengaruhi oleh berbagai faktor, baik yang berhubungan tenaga kerja itu sendiri maupun faktor lain. Dengan kondisi kerja yang nyaman, maka karyawan akan merasa aman dan produktif dalam bekerja sehari-hari.

Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan menurut simanjuntak (**Edy, 2011:209**), yaitu:

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

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.

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.

Adapun menurut **Triffin dan Cormick** mengatakan bahwa faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja dapat disimpulkan menjadi dua golongan, yaitu (**Edy, 2011:210**):

1. Faktor yang ada pada diri individu, yaitu umur, temperamental, keadaan fisik individu, kelelahan dan motivasi.
2. Faktor yang ada diluar individu, yaitu keadaan fisik, seperti suara, penerangan, waktu istirahat, lama bekerja, upah, bentuk organisasi, lingkungan sosial dan keluarga.

2.2.3 Pengukuran Produktivitas Kerja

Menurut **Simamora (2014:212)** 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.

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

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

3. 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.

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:

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

$$\text{Dimana: Output} = \text{Jumlah Produksi}$$

$$\text{Input} = \text{Jumlah Karyawan}$$

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

Menurut Edy (2011:211) untuk mengukur produktivitas kerja, diperlukan suatu indikator sebagai berikut:

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

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

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

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

- 1) 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.
- 2) 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. Jadi, upaya untuk memanfaatkan produktivitas kerja bagi masing-masing yang terlibat dalam suatu pekerjaan.
- 3) Semangat kerja
Ini merupakan usaha untuk lebih baik dari hari kemaren. Indikator ini dapat dilihat dari etos kerja dan hasil yang dicapai dalam satu hari kemudian dibandingkan dengan hari sebelumnya.
- 4) Pengembangan diri
Senantiasa mengembangkan diri untuk meningkatkan kemampuan kerja. Pengembangan diri dapat dilakukan dengan melihat tantangan dan harapan dengan apa yang akan di hadapi. Sebab, semakin kuat tantangannya, pengembangan diri mutlak dilakukan. Begitu juga harapan untuk menjadi lebih baik.
- 5) Mutu

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.

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

6) Efisiensi

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

2.2.5 Sumber-sumber produktivitas

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

Adapun sumber produktivitas 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 dikatakan tinggi apabila didalam mengerjakan sesuatu diperoleh hasil yang jumlahnya terbanyak dan mutu terbaik, tidak banyak dipergunakan tenaga jasmani dan fisik yang melelahkan.

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.

Sebaiknya produktivitas dikatakan rendah apabila dikaitkan dengan banyak mempergunakan tenaga kerja jasmani atau fisik, sedangkan hasilnya sedikit.

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. Penggunaan ruang.

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

5. Penggunaan material atau bahan dan ruang.

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.

(Ravianto, 2012:19).

2.2.6 Usaha-usaha untuk meningkatkan produktivitas karyawan.

Setiap perusahaan akan selalu berusaha meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Produktivitas yang tinggi akan dapat dicapai apabila faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas itu selalu dipenuhi.

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.

Tujuh kunci yang ditetapkan untuk mencapai produktivitas dan kreativitas yang tinggi adalah:

1. Keahlian manajemen yang bertanggung jawab.
2. Kepemimpinan yang luar biasa.
3. Kesederhanaan organisasi dan operasional.
4. Kepegawaian yang efektif.
5. Tugas yang menantang.
6. Perencanaan dan pengendalian.
7. Pelatihan manajerial khusus. **(Timple, 2000:106).**

Teori manajemen yang ilmiah menyatakan bahwa pendekatan terhadap tenaga kerja harus diukur secara ilmiah, prestasinya diteliti secermat mungkin dan disiplin kerja diberlakukan secara ketat, para pekerja dianggap sebagai pemalas, yang selalu harus diperintah, mereka selalu mengharapkan imbalan gaji, tidak ada pengorbanan tanpa imbalan, demikian pandangan mereka.

Untuk itu dibawah ini akan diberikan beberapa cara bagaimana meningkatkan semangat dan kegairahan kerja, baik yang bersifat material maupun non material, yaitu:

1. Gaji yang cukup.
2. Memperhatikan kebutuhan rohani.
3. Sekali-kali perlu diciptakan suasana santai.
4. Harga diri perlu mendapatkan perhatian.
5. Tempatkan karyawan pada posisi yang tepat.

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

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

6. Perasaan aman menghadapi masa depan perlu diperhatikan.
7. Usahakan karyawan mempunyai loyalitas.
8. Sekali-kali karyawan perlu diajak berunding.
9. Pemberian insentif yang terarah.
10. Pemberian fasilitas yang menyenangkan.

Salah satu langkah penting dalam usaha meningkatkan produktivitas adalah dengan merancang dan implementasi dari hasil pengukuran yang signifikan. Beberapa kriteria yang digunakan adalah sebagai berikut:

1. Validitas, yaitu suatu ukuran yang valid adalah ukuran yang dapat menggambarkan secara tepat perubahan dari input menjadi output dalam proses produksi yang sebenarnya.
2. Kelengkapan, ini berhubungan dengan ketelitian dengan seluruh output yang didapat dari input yang dipergunakan dapat diukur dan termasuk didalam rasio-rasio produksi tersebut.
3. Dapat dibandingkan, produktivitas adalah ukuran relatif, karena hasil pengukurannya harus dapat dibandingkan dari periode ke periode berikutnya, sehingga dapat diketahui apakah penggunaan sumber daya lebih efisien atau tidak dalam mencapai hasil.
4. Inklusif, bahwa pengukuran produktivitas ini harus dilakukan pada kegiatan produksi dan juga pada kegiatan non produksi didalam organisasi.
5. Cepat dan tepat waktu, yaitu untuk memastikan bahwa data yang dihasilkan cukup cepat dan tepat sehingga pimpinan organisasi dapat

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.

segera mengambil tindakan bila ada persoalan yang timbul. Hasil pengukuran produktivitas dikomunikasikan pada tiap manajer atau pimpinan, bawahan yang bertanggungjawab pada bidangnya dalam waktu yang secepatnya.

6. Keefektifan biaya, bahwa pengukuran produktivitas harus dilakukan dengan memperhatikan biaya-biaya yang terkait, baik yang langsung maupun tidak langsung, pengukuran harus dilakukan sedemikian rupa sehingga tidak mengganggu usaha-usaha produktif yang sedang berjalan didalam organisasi. (Isyandi, 2004:165)

Jadi apabila produktivitas kerja ditingkatkan kemampuan kerja akan menghasilkan suatu produk yang dapat ditingkatkan. Peningkatan produktivitas kerja ini dimaksudkan untuk memperoleh hasil yang optimal bagi perusahaan sehingga tujuan yang telah ditetapkan dapat dicapai dengan lebih efektif dan efisien.

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

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

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

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

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

Motivasi 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 (2006:52) 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.

Herzberg (2008:46) Motivasi adalah pekerjaan yang dilakukan oleh seorang manajer dalam memberikan inspirasi, semangat dan dorongan kepada orang lain, dalam hal ini karyawannya untuk mengambil tindakan-tindakan.(,2008).

Hasibuan (2014:32). “Motivasi adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan, dan mendukung perilaku manusia, supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal”.

Malthis dan Jackson (2009:52) motivasi adalah keinginan dalam diri seseorang yang menyebabkan orang tersebut bertindak. Orang bertindak karena suatu alasan untuk mencapai tujuan. Jadi, motivasi adalah sebuah dorongan yang diatur oleh tujuan dan jarang muncul dalam kekosongan. Kata-kata kebutuhan, keinginan, hasrat, dan dorongan, semuanya serupa dengan motif yang merupakan asal dari motivasi untuk bertindak dan melakukan sesuatu dengan tujuan.

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.

Mangkunegara (2009:65) 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.

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

Dalam **Hasibuan (2014:103)** Teori motivasi diklasifikasikan / dikelompokkan atas:

- a. Teori kepuasan

Teori kepuasan mendasarkan pendekatannya atas faktor-daktor kebutuhan dan kepuasan individu yang menyebabkan bertindak serta berperilaku dengan cara tertentu. Teori ini memusatkan perhatian pada fakto-faktor dalam diri orang yang menguatkan, mengarahkan, mendukung, dan menghentikan prilakunya. Teori ini mencoba menjawab pertanyaan kebutuhan apa yang memuaskan.

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.

Hal yang memotivasi semangat kerja seseorang adalah untuk memenuhi kebutuhan serta kepuasan baik materiil maupun non materiil yang diperolehnya sebagai imbalan balas jasa dari jasa yang diberikannya kepada perusahaan. Apabila materiil dan non materiil yang diterimanya semakin memuaskan, semangat kerja seseorang akan semakin meningkat. Jadi, pada dasarnya teori ini mengemukakan bahwa seseorang akan bertindak atau semangat bekerja untuk dapat memenuhi kebutuhan-kebutuhannya (*inner need*-nya). Semakin tinggi standar kebutuhan yang diinginkan, semakin giat orang itu bekerja.

Penganut-penganut teori motivasi kepuasan, antara lain adalah:

1. Fredik Winslow Taylor dengan *Teori Motivasi Klasik*
2. A.H.Maslow dengan *Maslow's Need Hierarchy Theory (A Theory of Human Motivation)*
3. Frederick Herzberg dengan *Herzberg's Two Factor Theory* (Teori Dua Faktor Hezberg).
4. Douglas Mc.Gregor dengan *Teori X dan Teori Y*
5. Mc. Clelland dengan *Mc. Clelland's Learned Needs Theory*
6. Teori Motivasi Claude S. George.

Penjelasan penganut teori kepuasan :

- 1) Teori Motivasi Klasik

Fredik Winsow Taylor mengemukakan teori motivasi klasik atau teori motivasi kebutuhan tunggal. Teori ini berpendapat bahwa manusia mau bekerja giat untuk dapat memenuhi kebutuhan fisik/biologisnya.

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) *Maslow's Need Hierarchy Theory*

Maslow (1943) mengemukakan teori motivasi dinamakan *Maslow's Need Hierarchy Theory/A Theory of Human Motivation* atau Hierarki kebutuhan Maslow. Hierarki kebutuhan dari Maslow ini diilhami oleh *Human Science Theory* dari Elton Mayo.

3) *Herzberg's Two Factor Motivation Theory*

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:

1. Kebutuhan kesehatan atau kebutuhan akan pemeliharaan
2. Kebutuhan motivasi (*motivation factors*).

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).

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

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

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

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

Menurut 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) Mc. Clelland's Achievement Motivation Theory

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.

Hal-hal yang memotivasi seseorang adalah :

- a. Kebutuhan akan prestasi (*need for achievement = n Ach*).
 - b. Kebutuhan akan afiliasi (*need for affiliation = n Af*)
 - c. Kebutuhan akan kekuasaan (*need for power = n Pow*)
- 6) Teori Motivasi Claude S.George

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.

Teori ini mengemukakan bahwa seseorang mempunyai kebutuhan yang hubungannya dengan tempat dan suasana dilingkungan ia bekerja, berikut beberapa teori motivasi Claude S.George, yaitu :

1. Upah yang adil dan layak,
 2. Kesempatan untuk maju/promosi,
 3. Pengakuan sebagai individu,
 4. Keamanan kerja,
 5. Tempat kerja yang baik,
 6. Penerimaan oleh kelompok,
 7. Perlakuan yang wajar, dan
 8. Pengakuan atas prestasi.
- 7) Teori Motivasi Proses

Teori motivasi proses pada dasarnya berusaha menjawab pertanyaan bagaimana menguatkan, mengarahkan, memelihara, dan menghentikan perilaku individu agar setiap individu bekerja sesuai dengan keinginan manajer. Apabila diperhatikan secara mendalam, teori ini merupakan proses sebab dan akibat bagaimana seseorang bekerja serta hasil apa yang diperolehnya. Jika bekerja baik saat ini, hasilnya akan diperoleh baik untuk esok.

- 8) Teori penguatan (*Reinforcement Theory*)

Teori ini didasarkan atas hubungan sebab dan akibat dari perilaku dengan pemberian kompensasi. Misalnya, promosi tergantung dari prestasi yang selalu dapat dipertahankan.

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.

2.3.3 Tujuan motivasi

Tujuan motivasi menurut **Hasiban (2014:97)** 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 (2014:100)** 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

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

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

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

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

tersebut 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 (2014:100)** 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,

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.

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 (2014:40)** 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 (2014:99)** ada dua jenis motivasi yaitu:

a. Motivasi positif

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

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

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

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

Motivasi 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 (2014:99).**

2.3.8 Faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi

Menurut Saydan motivasi kerja seseorang dipengaruhi oleh beberapa faktor, yaitu faktor internal dan faktor eksternal yang meliputi: **(Kadarisman, 2012:296)**

- 1) Faktor Internal
 - a. Kematangan pribadi

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.

Orang yang bersifat egois dan kemanja-manjaan biasanya akan kurang peka dalam menerima motivasi yang diberikan sehingga agak sulit untuk dapat bekerjasama dalam membuat motivasi kerja.

b. Tingkat pendidikan

Seorang karyawan yang mempunyai tingkat pendidikan yang lebih tinggi biasanya akan termotivasi karena sudah mempunyai wawasan yang lebih luas dibandingkan karyawan yang lebih rendah pendidikannya, demikian juga sebaliknya jika tingkat pendidikan yang dimilikinya tidak digunakan secara maksimal ataupun tidak dihargai sebagaimana layaknya oleh manajer maka hal ini akan membuat karyawan tersebut mempunyai motivasi yang lebih rendah.

c. Keinginan dan harapan hidup

Seseorang mau bekerja keras bila ada harapan pribadi yang hendak diwujudkan menjadi kenyataan.

d. Kebutuhan

Semakin besar kebutuhan seseorang untuk dipenuhi maka semakin besar pula motivasi karyawan untuk bekerja keras.

e. Kelelahan dan kebosanan

Faktor ini mempengaruhi gairah dan semangat kerja yang pada gilirannya juga akan mempengaruhi motivasi kerjanya.

f. Kepuasan 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.

Kepuasan kerja mempunyai korelasi yang sangat kuat kepada tinggi rendahnya motivasi kerja seseorang. Karyawan yang puas dengan pekerjaannya akan mempunyai motivasi yang tinggi.

2) Faktor Eksternal

a. Kondisi lingkungan

Lingkungan kerja mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan itu sendiri, dimana lingkungan kerja meliputi tempat bekerja, fasilitas dan alat bantu pekerjaan, kebersihan, pencahayaan, ketenangan termasuk juga hubungan kerja antara orang-orang ditempat kerja.

b. Kompensasi yang memadai

Faktor ini merupakan alat motivasi yang paling ampuh bagi perusahaan untuk memberikan dorongan kepada karyawan untuk bekerja secara baik.

c. Supervisi yang baik

Seorang supervisi membangun hubungan positif dan membantu motivasi karyawan dengan berlaku adil dan tidak diskriminatif, yang memungkinkan adanya fleksibilitas kerja dan keseimbangan bekerja memberikan karyawan umpan balik yang mengakui usaha dan kinerja karyawan.

d. Ada jaminan karir

Karir adalah rangkaian posisi yang berkaitan dengan kerja yang ditempati seseorang sepanjang hidupnya. Seseorang akan bekerja keras dengan mengorbankan apa yang ada pada dirinya

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.

untuk perusahaan kalau yang bersangkutan merasa ada jaminan karir yang jelas untuk masa depan.

e. Status dan tanggung jawab

Seseorang dengan menduduki jabatan akan merasa dirinya dipercayai, diberi tanggung jawab dan wewenang yang lebih besar untuk melakukan kegiatannya.

f. Peraturan yang fleksibel

Faktor lain yang diketahui dapat dipengaruhi motivasi adalah didasarkan pada hubungan yang dimiliki para karyawan dalam organisasi. Apabila kebijakan diberikan kaku kepada karyawan, maka akan mengakibatkan karyawan memiliki motivasi yang rendah.

2.3.9 Indikator Motivasi

Indikator-indikator untuk mengukur motivasi kerja menurut **sedarmayanti (2007:233)** meliputi:

1. Gaji
2. Supervisi
3. Kebijakan dan administrasi
4. Hubungan kerja
5. Kondisi kerja
6. Pekerjaan itu sendiri
7. Peluang untuk maju
8. Pengakuan atau penghargaan

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.

9. Keberhasilan
10. Tanggung jawab

2.4 Pendidikan dan pelatihan

2.4.1 Pengertian pendidikan dan pelatihan

Pendidikan dan latihan merupakan hal yang perlu diperhatikan oleh setiap perusahaan dalam usaha meningkatkan keterampilan dan keahlian tenaga kerja, terutama perusahaan yang baru menerima tenaga kerja maupun perusahaan yang akan melakukan mutasi atau promosi terhadap tenaga kerjanya. Hal ini mengingatkan bahwa tidak semua orang mampu melakukan pekerjaan dengan tanpa pendidikan dan latihan.

Disamping bekerja sering kali pendidikan merupakan syarat pokok untuk memegang fungsi tertentu, pada dasarnya fungsi pendidikan adalah sama dengan fungsi latihan yaitu untuk memperlancar melaksanakan tugas, kegiatan memperbaiki dan mengembangkan tingkah laku, keterampilan dan pengetahuan karyawan yang bersangkutan.

Pendidikan merupakan tugas untuk meningkatkan pengetahuan, pengertian atau sikap para tenaga kerja sehingga mereka dapat lebih menyesuaikan dengan lingkungan kerja mereka. Sedangkan pelatihan merupakan proses membantu para tenaga kerja memperoleh efektivitas dalam pekerjaan mereka sekarang atau yang akan datang melalui pengembangan kebiasaan tentang pikiran, tindakan, kecakapan, pengetahuan dan sikap yang layak. **Sastrohadiwiryo (2005:60).**

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.

Berikut ini beberapa definisi yang dikemukakan para ahli mengenai pendidikan dan pelatihan:

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

Pendidikan dan pelatihan adalah upaya untuk mengembangkan sumber daya manusia, terutama untuk mengembangkan kemampuan intelektual dan kepribadian manusia. **Notoatmodjo (2003:28)**

Menurut zais, (2006,317) mengemukakan bahwa pendidikan dapat diartikan sebagai proses memperluas kepedulian dan keberadaan seseorang menjadi dirinya sendiri, atau proses mendefinisikan dan meredefinisikan keberadaan diri sendiri ditengah-tengah lingkungan. Sedangkan pelatihan dapat diartikan sebagai proses dimana para instruktur memanipulasi peserta dan lingkungan mereka dengan cara-cara tertentu sehingga peserta mampu menguasai perilaku yang diinginkan.

Pelatihan adalah proses peningkatan pengetahuan dan keterampilan karyawan meliputi perubahan sikap hingga karyawan dapat melakukan pekerjaannya lebih efektif. **(kaswan, 2011:2)**

2.4.2 Langkah-langkah pendidikan dan pelatihan

Menurut **hasibuan (2007:35)** proses atau langkah-langkah pendidikan dan pelatihan 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.

- a. **Sasaran**
Setiap pendidikan dan pelatihan harus terlebih dahulu ditetapkan secara jelas sasaran yang ingin dicapai. Apakah untuk meningkatkan kemampuan dan keterampilan teknis dalam mengerjakan pekerjaan atau untuk meningkatkan kecakapan memimpin atau konseptual.
- b. **Kurikulum**
Kurikulum atau mata pelajaran yang diberikan harus mendukung tercapainya sasaran dari pendidikan dan pelatihan tersebut. Kurikulum harus ditetapkan secara sistematis dan jelas agar sasaran-sasaran pendidikan dan pelatihan tercapai.
- c. **Sarana**
Mempersiapkan tempat dan alat-alat yang akan digunakan dalam pelaksanaan pendidikan dan pelatihan. Penyediaan tempat dan alat-alat harus didasarkan pada prinsip ekonomi serta berpedoman pada sasaran yang diinginkan.
- d. **Peserta**
Menetapkan syarat-syarat dan jumlah peserta dalam mengikuti pendidikan dan pelatihan. Misalnya usia, jenis kelamin, pengalaman kerja, dan latar belakang pendidikannya. Peserta pendidikan dan pelatihan sebaiknya mempunyai latar belakang yang relatif homogen dan jumlahnya ideal supaya kelancarannya terjamin.
- e. **Pelatih**

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.

Dalam menunjuk pelatih atau instruktur harus memenuhi persyaratan untuk mengerjakan mata pelajaran sehingga sasaran tercapai. Pengangkatan pelatih atau instruktur harus berdasarkan kemampuan objektif bukan didasarkan kepada hubungan kawan atau saudara. Dengan pelatih yang *qualified* akan menghasilkan anak didik yang berkualitas.

f. Pelaksanaan

Melaksanakan proses pendidikan dan pelatihan dari pelatih kepada peserta pendidikan dan pelatihan, yang diakhiri dengan pelaksanaan ujian/evaluasi untuk mengetahui sasaran tercapai atau tidak.

2.4.3 Tujuan dan manfaat pendidikan dan pelatihan

Tujuan pendidikan dan pelatihan pada umumnya yaitu:

- a. Meningkatkan kepribadian dan semangat pengabdian kepada organisasi dan masyarakat
- b. Meningkatkan mutu dan kemampuan, serta keterampilan baik dalam melaksanakan tugasnya maupun kepemimpinannya.
- c. Melatih dan meningkatkan mekanisme kerja dan kepekaan dalam melaksanakan tugas.
- d. Melatih dan meningkatkan kerja dalam perencanaan.
- e. Meningkatkan ilmu pengetahuan dan keterampilan kerja. **Fatoni (2006:64).**

2.4.4 Tahapan-tahapan pendidikan dan pelatihan

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

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

Program pelatihan mempunyai tiga tahap aktivitas yang mencakup

: a) penilaian, b) kebutuhan, c) pelatihan yang tujuannya adalah:

- a. Mengumpulkan informasi untuk menentukan dibutuhkan atau tidaknya program pelatihan.
- b. Pengembangan program pelatihan (*development*) bertujuan untuk merancang lingkungan pelatihan dan metode-metode pelatihan yang dibutuhkan guna mencapai tujuan pelatihan.
- c. Evaluasi program pelatihan (*evaluation*) mempunyai tujuan untuk menguji dan menilai apakah program-program pelatihan yang telah dijalani, secara efektif mampu mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

2.4.5 Indikator pendidikan dan pelatihan

- a. Peningkatan pengetahuan
- b. Peningkatan keterampilan
- c. Pengembangan sikap
- d. Peningkatan prestasi
- e. Konsistensi kerja (Notoatmodjo,2003:28)

2.5 Kompensasi

2.5.1 Kompensasi

Kompensasi sangat penting bagi karyawan, karena besarnya kompensasi merupakan cerminan atau ukuran nilai terhadap kerja pegawai itu sendiri. Apabila kompensasi diberikan secara tepat maka para pegawai akan memperoleh kepuasan kerja dan termotivasi untuk mencapai

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.

tujuan perusahaan, tetapi bila kompensasi yang diberikan kurang, atau tidak memadai, maka prestasi kerja, motivasi dan kepuasan kerja karyawan akan menurun. Kompensasi juga penting bagi perusahaan itu sendiri, program kompensasi merupakan pencerminan upaya perusahaan untuk mempertahankan sumber daya manusia. Bila perusahaan tidak mempertahankan kompensasi bagi karyawannya, maka kemungkinan perusahaan lambat laun akan kehilangan sumber daya manusia yang berkualitas tinggi. Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima pegawai sebagai balas jasa untuk kerja mereka (**sedarmayanti,2007:23**)

Menurut **hasibuan (2008:118)** kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan perusahaan. Sedangkan menurut **simamora (2004:244)** kompensasi merupakan apa yang diterima oleh karyawan sebagai ganti kontribusi mereka kepada organisasi. Karyawan mempunyai berbagai macam harapan dari perusahaan dan begitu juga perusahaan terhadap karyawan. Harapan dapat berupa kompensasi balas jasa yang diterima dan juga menyangkut masalah hak dan kewajiban antara karyawan dan perusahaan.

Menurut **Sutrisno (2011:181)** kompensasi adalah sebagai balas jasa (*reward*) perusahaan terhadap pengorbanan waktu, tenaga, dan fikiran yang telah diberikan karyawan kepada perusahaan.

Kompensasi yang diberikan kepada pegawai/karyawan sangat berpengaruh pada tingkat kepuasan kerja dan motivasi kerja, serta hasil

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.

kerja. Perusahaan yang menentukan tingkat upah dengan mempertimbangkan standar kehidupan normal, akan memungkinkan pegawai bekerja dengan penuh motivasi. hal ini karena motivasi kerja pegawai banyak dipengaruhi oleh terpenuhi tidaknya kebutuhan minimal kehidupan pegawai dan keluarganya. (Mangkunegara, 2004:84).

Kompensasi (seperti gaji dan bonus) biasanya bergantung pada keterampilan dan tingkat pendidikan yang dibutuhkan pekerjaan itu, tingkat bahaya dan keamanan pekerjaan (Dessler,2004:70). Kompensasi merupakan penghargaan langsung maupun tidak langsung, financial maupun non financial yang diberikan perusahaan kepada karyawan atas sumbangan mereka dalam mencapai tujuan organisasi.

Dari pengertian kompensasi yang telah dikemukakan oleh para ahli-ahli diatas meskipun berbeda-beda namun mempunyai maksud yang sama, yakni kompensasi tersebut merupakan keseluruhan pengeluaran perusahaan untuk bayaran atas jasa yang telah diberikan kepada karyawan baik secara finansial maupun non finansial.

Kompensasi financial terdiri dari kompensasi langsung dan kompensasi tidak langsung. Kompensasi langsung terdiri dari pembayaran karyawan dalam bentuk upah, gaji, atau komisi. Kompensasi tidak langsung atau benefit terdiri dari semua pembayaran yang tidak tercakup dalam kompensasi financial langsung yang meliputi, liburan, berbagai macam asuransi, jasa seperti perawatan anak, atau kepedulian keagamaan, dan sebagainya. Kompensasi non financial seperti pujian, menghargai diri

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.

sendiri, dan pengakuan yang dapat mempengaruhi motivasi kerja karyawan, produktivitas dan kepuasan kerja (**Rivai, 2004:358**).

Kompensasi merupakan sesuatu yang diterima karyawan sebagai pengganti kontribusi mereka pada perusahaan. Pemberian kompensasi merupakan salah satu pelaksanaan fungsi MSDM yang berhubungan dengan semua jenis pemberian penghargaan individual sebagai pertukaran dalam melakukan tugas keorganisasian (**mangkunegara,2005:117**)

Menurut **sastrohadiwiryo (2003:181)** bahwa kompensasi adalah imbalan jasa atau balas jasa yang diberikan oleh perusahaan kepada para tenaga kerja, karena tenaga kerja tersebut telah memberikan sumbangan tenaga dan pikiran demi kemajuan perusahaan guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Sedangkan menurut **Handoko (2007:49)** kompensasi merupakan segala sesuatu yang diterima karyawan dapat berupa fisik maupun non fisik dan harus dihitung dan diberikan kepada seseorang yang umumnya merupakan objek yang dikecualikan dari pajak pendapatan.

Kompensasi tersebut penting bagi karyawan sebagai individu karena besarnya kompensasi mencerminkan besarnya ukuran nilai karya mereka diantara para karyawan itu sendiri, keluarga, dan masyarakat.

Adapun tujuan memberikan kompensasi adalah: (**simamora, 2004:449**)

- a. Memotivasi para karyawan agar kepuasan dalam bekerja dan mematuhi peraturan hokum
- b. Memikat karyawan
- c. Mempertahankan karyawan yang kompeten

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.

- d. Mengurangi perputaran karyawan
- e. Meningkatkan kepuasan kerja karyawan

Didalam pemberian kompensasi, terdapat komponen-komponen.

Adapun komponen-komponen kompensasi sebagai sebagai berikut:

(Rivai,2004:360)

- a. Gaji

Gaji adalah balas jasa dalam bentuk uang yang diterima karyawan sebagai konsekuensi dari kedudukannya sebagai seorang karyawan yang memberikan sumbangan tenaga dan pikiran dalam mencapai tujuan perusahaan.

- b. Upah

Upah merupakan imbalan finansial langsung yang dibayarkan kepada karyawan berdasarkan jam kerja, jumlah barang yang dihasilkan atau banyaknya pelayanan yang diberikan.

- c. Insentif

Insentif merupakan imbalan langsung yang dibayarkan kepada karyawan karena kinerjanya melebihi standar yang ditentukan.

- d. Fasilitas-fasilitas

Contoh-contoh fasilitas adalah kenikmatan atau fasilitas seperti mobil perusahaan, keanggotaan klub, tempat parkir khusus. Fasilitas yang mewakili jumlah substansial dari kompensasi terutama bagi eksekutif yang dibayar mahal.

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.

Kompensasi yang diberikan perusahaan kepada karyawan berbeda-beda. Hal ini dapat dilihat pada faktor-faktor yang mempengaruhi besarnya kompensasi, antara lain sebagai berikut: **(Hasibuan,2008:127)**

- a. Penawaran dan permintaan tenaga kerja
- b. Kemampuan dan kesediaan perusahaan
- c. Serikat buruh/organisasi karyawan
- d. Produktifitas kerja karyawan
- e. Pemerintah dan undang-undang dan keppresny
- f. Biaya hidup/*cost of living*
- g. Posisi jabatan karyawan
- h. Pendidikan dan pengalaman karyawan
- i. Kondisi perekonomian nasional
- j. Jenis dan sifat pekerjaan

Program kompensasi (balas jasa) harus ditetapkan atas asas adil dan layak serta dengan memperhatikan unndang-undang perburuhan yang berlaku. Prinsip adil dan layak harus mendapat perhatian dengan sebaik-baiknya supaya balas jasa yang akan diberikan merangsang gairah dan kepuasan kerja karyawan. Adapun asas-asas kompensasi adalah sebagai berikut: **(Hasibuan,2008:122)**

- a. Asas adil

Besarnya kompensasi yang dibayar kepada setiap karyawan harus disesuaikan dengan prestasi kerja, jenis pekerjaan, resiko 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.

tanggung jawab, jabatan pekerjaan dan memenuhi prasyarat internal konsistensi.

- b. Asas layak dan wajar

Dapat memenuhi kebutuhan pada tingkat normatif yang ideal. Tolak ukur layak adalah relatif. Penetapan besarnya kompensasi didasarkan atas batas upah minimal pemerintah dan eksternal konsistensi yang berlaku.

Menurut **Hasibuan (2010:118)** mengatakan bahwa untuk menetapkan kompensasi yang tepat, sehingga dapat memberikan dampak positif terhadap tenaga kerja dalam produktivitas kerja, maka setiap perusahaan harus dapat memperhatikan syarat penetapan sebagai berikut:

- a. Kompensasi harus dapat meningkat
- b. Kompensasi harus dapat memenuhi kebutuhan minimal
- c. Kompensasi harus dapat menimbulkan semangat dan kegairahan kerja
- d. Kompensasi harus mengutamakan keadilan
- e. Kompensasi tidak boleh bersifat statis
- f. Kompensasi yang diberikan harus dapat diperhatikan

2.5.2 Indikator Kompensasi

- a. Gaji
- b. insentif
- c. Upah
- d. Tunjangan

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

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

- e. Asuransi kesehatan
- f. Cuti Kerja **(Hasibuan, 2009:98)**

2.6 Lingkungan kerja

2.6.1 Pengertian lingkungan kerja

Lingkungan kerja diartikan sebagai keseluruhan alat perkakas yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaruh kerjanya baik sebagai perorangan maupun sebagai kelompok **(sedermayati,2007:1)**

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 adalah semua keadaan yang terdapat disekitar tempat kerja yang akan mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung. **(Dessler,2004)**

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di lingkungan sekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya, misalnya kebersihan, musik dan lain-lain. **NitiseMITO (2012:183)**

Lingkungan kerja merupakan sesuatu yang ada dilingkungan pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya menjalankan tugas seperti temperatur, kelembaban, ventilasi, penerangan, dan kegaduhan, kebersihan tempat

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.

kerja, dan memadai atau tidaknya alat-alat perlengkapan kerja.
(Isyandi,2004:134)

Lingkungan kerja yang baik dan menyenangkan akan dapat menimbulkan kepuasan kerja karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya, dan sebaliknya jika lingkungan kerja yang tidak menyenangkan maka akan menimbulkan ketidakpuasan kerja karyawan yang akan mengakibatkan menurunnya kepuasan kerja.

Untuk menciptakan lingkungan kerja yang baik, ada beberapa hal yang harus diperhatikan yaitu: **(siagian,2006:63)**

- a. Bangunan tempat kerja
- b. Ruang kerja yang lega
- c. Ventilasi pertukaran udara
- d. Tersedianya tempat-tempat ibadah keagamaan
- e. Tersedianya sarana angkutan khusus maupun umum untuk karyawan agar nyaman dan mudah.

Lingkungan kerja sangat berpengaruh besar dalam pelaksanaan penyelesaian tugas. Suatu kondisi lingkungan kerja dikatakan sebagai lingkungan kerja yang baik, apabila karyawan bisa melakukan pekerjaannya dengan optimal.

Lingkungan kerja yang nyaman sangat dibutuhkan oleh pekerja untuk dapat bekerja secara optimal dan produktif, oleh karena itu lingkungan kerja harus di desain sebaik-baiknya sehingga menjadi

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.

kondusif terhadap pekerja atau karyawan untuk melaksanakan kegiatan dalam suasana yang aman dan nyaman.

Lingkungan kerja dapat dibagi menjadi beberapa bagian atau bisa disebut juga aspek pembentuk lingkungan kerja, bagian-bagian itu dapat diuraikan sebagai berikut:

a. Pelayanan karyawan

Pelayanan karyawan adalah aspek terpenting yang harus dilakukan oleh setiap perusahaan terhadap tenaga kerjanya, karena karyawan yang memperoleh pelayanan yang baik dari perusahaan tempat mereka bekerja maka ia akan menjadi lebih bergairah dalam bekerja, mempunyai rasa tanggung jawab dalam menyelesaikan setiap pekerjaan, serta dapat terus menjaga nama baik perusahaan lewat produktivitas dan tingkah lakunya. Pada umumnya pelayanan karyawan meliputi beberapa hal yaitu: pelayanan makan dan minum, pelayanan kesehatan, penyediaan kamar kecil/kamar mani ditempat bekerja, dan sebagainya.

b. Kondisi kerja

Kondisi kerja adalah tempat dimana suatu perusahaan menyediakan karyawan untuk bekerja dengan baik. Kondisi kerja karyawan ini sebaiknya diusahakan oleh manajemen perusahaan sebaik mungkin agar timbul rasa aman dalam bekerja untuk para karyawan. Sebaiknya kondisi kerja itu meliputi penerangan yang cukup, suhu udara yang tepat, kebisingan yang dapat dikendalikan, penggunaan warna, ruang gerak yang diperlukan dan keamanan kerja bagi 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.

c. Hubungan karyawan

Hubungan karyawan akan sangat menentukan dalam menghasilkan produktivitas kerja. Hal ini karena disebabkan adanya hubungan natara motivasai serta kegairahan kerja dengan hubungan kondusif antara sesama karyawan dalam bekerja. Jangan sampai ketidak serasian hubungan karyawan dapat menurunkan motivasi serta kegairahan kerja yang akibatnya dapat menurunkan produktivitaas.

Dalam menciptakan lingkungan kerja yang aman dan baik, perusahaan dapat melakukan hal-hal berikut (**simamora, 2008:286**):

1. Penerangan

Penerangan ini dapat berasal dari cahaya matahari maupun listrik/lampu minyak. Hanya saja yang perlu diperhatikan yaitu agar sinar yang ada tidak terlalu silau dan sebaliknya juga tidak terlalu gelap. Dengan adanya penerangan yang baik maka, akan menimbulkan keuntungan-keuntungan yaitu:

- a. Menaikan produksi dan menekan biaya
 - b. Memudahkan pengawasan/pengamatan
 - c. Mengurangi tingkat kecelakaan yang terjadi
 - d. Lebih mudah untuk melihat
 - e. Memperbesar ketetapan sehingga akan memperbaiki kualitas barang yang dihasilkan
2. Suara bising

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.

Pada jenis perusahaan tertentu sering kali timbul suara bising dari mesin-mesin yang sedang dioperasikan. Hal ini dapat dikurangi dengan cara misalnya, isolasi penggunaan alat peredam suara, pemasangan sistem akustik atau pemakaian alat pelindung telinga.

3. Ruang gerak

Penempatan mesin dan alat-alat produksi lain supaya diatur sedemikian rupa, sehingga ruang gerak karyawan dalam bekerja tidak terlalu sempit.

2.6.2 Indikator lingkungan kerja

- a. Penerangan
- b. Suhu udara
- c. Bising
- d. Ruang gerak
- e. Keamanan bekerja **Nitisemito (2012:183)**

2.7 Pandangan islam

2.7.1 Pandangan islam terhadap produktivitas

Islam adalah agama yang mengakarkan pada kebajikan, islam juga agama yang mengutamakan nilai-nilai produktivitas secara sempurna baik produktif dalam arti menghasilkan sebuah peningkatan serta perbaikan diri dan masyarakat.

Produktivitas sendiri menurut pandangan islam tidak hanya semata-mata ajaran agama yang menganjurkan pengikutnya hanya untuk beribadah dan menyembah ALLAH SWT, tetapi islam juga menuntut kita

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.

umatnya untuk menjadi pribadi-pribadi yang unggul dari berbagai aspek. Untuk menjadi manusia yang unggul ALLAH SWT sebagai sang pencipta telah menganugerahkan kita modal sumber daya atau yang disebut input. Input yang diberikan ALLAH SWT berupa waktu, pikiran, ruh, kesehatan, hati yang kesemuanya itu perlu diproses menjadi output untuk mewujudkan kesejahteraan di dunia dan di akhirat. Alangkah meruginya manusia yang telah di anugerahi berbagai sumber daya tetapi hanya menjadi orang-orang yang merugi atau bahkan celaka, karena tidak mampu menghasilkan output yang maksimal. Seperti sabda Rasulullah SAW: “barang siapa hari ini lebih baik dari hari kemaren maka ia termasuk orang-orang yang beruntung, dan barang siapa yang hari ini sama dengan hari kemaren maka ia merugi dan barang siapa yang hari ini lebih buruk dari hari kemaren maka ia celaka.”

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

Allah berfirman surat al-asr: 1-2

وَالْعَصْرِ ١.

إِنَّ الْإِنْسَانَ لَفِي خُسْرٍ ٢.

1. Demi masa
2. Sesungguhnya manusia itu benar-benar dalam kerugian

Akhirnya, jika kita mampu memaksimalkan setiap input (waktu, pikiran) yang diberikan oleh ALLAH SWT lebih baik dari orang lain maka

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.

kita telah mampu menjadi hamba yang efektif. Seperti hanya tidak ada waktu yang terbuang sia-sia untuk kegiatan yang tidak bermanfaat dan selalu memikirkan inovasi-inovasi terbaik untuk merancang kehidupan yang lebih baik. Sabda Rasulullah SAW “Diantara tanda bagusnya islam seseorang ia senantiasa meninggalkan perbuatan yang tidak bermanfaat bagi dirinya.”

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

ALLAH SWT berfirman dalam surat Ar-Ra’du ayat 19

أَفَمَنْ يَعْلَمُ أَنَّمَا أُنزِلَ إِلَيْكَ مِنْ رَبِّكَ الْحَقُّ كَمَنْ هُوَ أَعْمَىٰ إِنَّمَا يَتَذَكَّرُ أُولُو الْأَلْبَابِ ۙ ١٩.

19. Adakah orang yang mengetahui bahwasanya apa yang diturunkan kepadamu dari Tuhanmu itu benar sama dengan orang yang buta? Hanyalah orang-orang yang berakal saja yang dapat mengambil pelajaran.

2.7.2 Pandangan islam terhadap motivasi

ALLAH berfirman dalam Al-Quran:

إِنَّ اللَّهَ لَا يُغَيِّرُ مَا بِقَوْمٍ حَتَّىٰ يُغَيِّرُوا مَا بِأَنْفُسِهِمْ

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

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

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

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

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

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 didorong 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.

2.7.2 Pandangan islam terhadap pendidikan dan pelatihan

ALLAH SWT menganjurkan kita untuk menuntut ilmu dengan bersungguh-sungguh, sebagaimana firman ALLAH SWT dalam Al-Qur'an surat Al-Baqarah ayat 151:

كَمَا أَرْسَلْنَا فِيكُمْ رَسُولًا مِّنكُمْ يَتْلُو عَلَيْكُمْ آيَاتِنَا وَيُزَكِّيكُمْ وَيُعَلِّمُكُمُ الْكِتَابَ وَالْحِكْمَةَ
وَيُعَلِّمُكُم مَّا لَمْ تَكُونُوا تَعْلَمُونَ ١٥١

151. Sebagaimana (Kami telah menyempurnakan ni'mat Kami kepadamu) Kami telah mengutus kepadamu Rasul diantara kamu yang membacakan ayat-ayat Kami kepada kamu dan mensucikan kamu dan mengajarkan kepadamu Al Kitab dan Al-Hikmah, serta mengajarkan kepada kamu apa yang belum kamu ketahui.

Dari ayat diatas dapat dijelaskan bahwa ALLAH SWT tidak menyukai sifat seseorang yang selalu iri dengki terhadap semua umatnya. Dan telah dijelaskan juga bahwa pendidikan dan pelatihan memberikan

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

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

ilmu pada diri sendiri. Dengan adanya pendidikan dan pelatihan kita bisa mengetahui apa yang belum kita ketahui. Pendidikan dan pelatihan pembelajaran dan pembekalan yang sangat penting setiap individu dalam melaksanakan pekerjaannya dibidang masing-masing. Dari itulah pendidikan dan pelatihan sangat diperlukan.

2.7.3 Pandangan islam terhadap kompensasi

Di dalam islam kompensasi haruslah di beri kepada karyawan sebagai imbalan yang telah di janjikan oleh para pemberi kerja, pemberi kerja akan mendapatkan hasil dari pekerjaan yang telah selesai di kerjakan sedangkan pekerja akan mendapatkan upah atau kompensasi dari tenaga yang telah di keluarkannya.

Sebagaimana sabda Rasulullah SAW:

“Siapa yang mempekerjakan karyawan wajiblah memberi upahnya”.

Allah telah menjelaskan tentang imbalan didalam Al-Qur’an surat Az-Zalzalah ayat 7:

يَرَهُ خَيْرًا دَرَّةٍ مِّنْقَالٍ يَعْمَلُ فَمَنْ ۝۷

Artinya : maka barang siapa mengerjakan kebaikan seberat zarah, niscaya dia akan melihat balasannya.

2.7.4 Pandangan islam terhadap lingkungan kerja

Dalam islam pemimpin harus membangun hubungan yang bersifat horizontal. Untuk mencairkan suasana agar kondusif dan menciptakan suasana kekeluargaan. Maka ada satu sikap yang sangat baik untuk dibiasakan, yaitu tabassum (tersenyum). Jika dalam lingkungan 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.

seorang pemimpin/atasan memiliki wajah yang selalu cemberut dan menunjukkan wajah yang banyak masalah, maka hal tersebut akan memberikan pengaruh.

2.8 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	Hasil Penelitian	Perbedaan
1	Ana Vermita (2012)	faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan pada PT. Virajaya Riau Putra Kampar.	Lingkungan kerja (X1), kepemimpinan (X2), pendidikan dan pelatihan (X3), Produktivitas Kerja (Y)	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja, kepemimpinan, pendidikan dan pelatihan berdasarkan hasil (uji F) memiliki pengaruh positif dan signifikan sedangkan berdasarkan hasil uji	Tidak meneliti tentang kepemimpinan

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.

				(T) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan yang dihasilkan perusahaan.	
2	Azuri (2010)	pengaruh lingkungan kerja, pengawasan kerja, kompensasi dan fasilitas kerja terhadap produktivitas kerja karyawan bagian produksi roti pada PT. Jaya Nika Permata Pekanbaru.	Lingkungan kerja (X1), pengawasan kerja (X2), kompensasi, fasilitas kerja (X3), produktivitas kerja (Y)	Hasil penelitian ini menunjukkan terdapat pengaruh positif dan signifikan antara lingkungan kerja dan pengawasan kerja dengan produktivitas, sedangkan dalam kompensasi dan fasilitas kerja tidak berpengaruh dengan produktivitas karyawan bagian produksi roti pada PT. Jaya Nika	Tidak meneliti tentang pengawasan kerja dan fasilitas kerja

Hak Cipta Diindungi 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.

				Permata Pekanbaru	
3	Agus Budi P & Octavia Wulandari (2016)	Pengaruh motivasi, kompensasi dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Pelangi, Mranggen Demak	Motivasi (X1), Kompensasi (X2), Lingkungan Kerja (X3), Produktivitas Kerja(Y)	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel motivasi, kompensasi, lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan secara parsial dan simultan terhadap produktivitas kerja karyawan	Tidak meneliti tentang kompensasi
4	Kabul Mutolib (2012)	analisis faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan bagian produksi pada PT. Marita Makmur Jaya, Kecamatan Rupert, Kabupaten Bengkalis.	Lingkungan kerja (X1), Kompensasi (X2), Pendidikan dan pelatihan (X3), Produktivitas Kerja (Y)	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja, kompensasi dan pendidikan dan pelatihan memiliki pengaruh positif dan signifikan secara parsial dan simultan terhadap	Tidak meneliti tentang motivasi

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

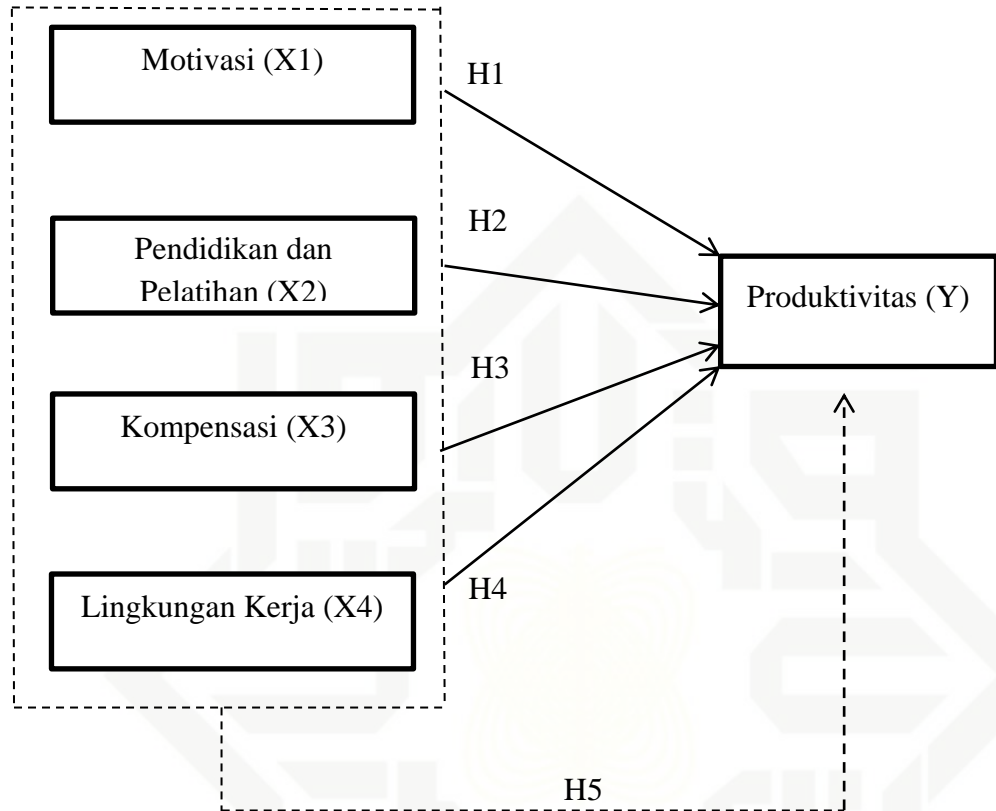
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan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

				produktivas kerja karyawan	
5	Octavianus Adhiguna Susanto (2008)	Pengaruh motivasi terhadap produktivitas kerja karyawan (studi kasus PT. BPR Bhakti Daya Ekonomi Yogyakarta)	Motivasi (X1), Produktivitas Kerja (Y)	Hasil penelitian motivasi diperoleh hasil responden memiliki motivasi kerja yang tinggi. Berdasarkan analisis regresi linear sederhana diketahui bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.	Tidak meneliti tentang pendidikan dan pelatihan, kompensasi, lingkungan kerja

Hak Cipta Diindungi 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 satu 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.

2.9 KERANGKA PEMIKIRAN



Gambar 2.1
Pengaruh Motivasi, Pendidikan Pelatihan (DIKLAT), Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas
 (Sumber : Edy, 2011:209)

2.10 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. Maka hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut: “Diduga motivasi, pendidikan pelatihan, kompensasi dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan bagian produksi pada 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.

2.11 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 efisiensi produktivitas. hasil keluaran dan masukan. Masukan sering dibatasi dengan tenaga kerja, sedangkan keluaran diukur dalam ke-saruan fisik, bentuk dan nilai (Edy, 2010:212)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kemampuan 2. Meningkatkan yang dicapai 3. Semangat kerja 4. Pengembangan diri 5. Mutu 6. Efisiensi (Edy, 2010:212)	Likert
Motivasi (X1)	Motivasi adalah pekerjaan yang dilakukan oleh seorang manajer dalam memberikan inspirasi, semangat dan dorongan kepada orang lain, dalam hal ini karyawannya untuk mengambil tindakan-tindakan. Herzberg (2008:44).	<ol style="list-style-type: none"> 1. Gaji 2. Supervisi 3. Kebijakan dan administrasi 4. Hubungan kerja 5. Kondisi kerja 6. Pekerjaan itu sendiri 7. Peluang untuk maju 8. Pengakuan atau penghargaan 9. Keberhasilan 10. Tanggung jawab Sedarmayanti (2007:233)	Likert
Pendidikan dan Pelatihan (X2)	Pendidikan dan pelatihan adalah upaya untuk mengembangkan sumber daya manusia, terutama untuk mengembangkan kemampuan intelektual dan kepribadian manusia. Notoatmodjo (2003:28)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Peningkatan pengetahuan 2. Peningkatan keterampilan 3. Pengembangan sikap 4. Peningkatan prestasi 5. Konsistensi kerja Notoatmodjo	Likert

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

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

		(2003:28)	
Kompensasi (X3)	kompensasi merupakan pengeluaran dan biaya bagi perusahaan. Perusahaan mengharapkan agar kompensasi yang dibayarkan memperoleh imbalan prestasi kerja yang lebih besar dari karyawan (Hasibuan, 2008:118)	1. Gaji 2. insentif 3. Upah 4. Tunjangan 5. Asuransi kesehatan 6. Cuti Kerja (Hasibuan, 2009:98)	Likert
Lingkungan Kerja (X4)	Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di lingkungan sekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya, misalnya kebersihan, musik dan lain-lain. Nitisemito (2012:183)	1. Penerangan 2. Suhu udara 3. Bising 4. Ruang gerak 5. Keamanan bekerja Nitisemito (2012:183)	Likert