

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

BAB II

TELAAH PUSTAKA

2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia

2.1.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Setiap organisasi tentunya mempunyai berbagai tujuan yang hendak dicapai. Tujuan tersebut diraih dengan mendayagunakan sumber-sumber dayanya yang ada. Sumber daya manusia merupakan aset organisasi paling penting yang harus dimiliki oleh perusahaan dan sangat diperhatikan oleh manajemen.

Adapun pengertian sumber daya manusia, penulis kutip dari beberapa para ahli sebagai berikut :

Hasibuan (2009) MSDM adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat.

Moekijat (2010) mengemukakan Manajemen sumber daya manusia dapat di defenisikan sebagai proses pencapaian tujuan organisasi melalui mendapatkan, mempertahankan, memberhentikan, pengembangan, dan menggunakan atau memanfaatkan sumber daya manusia dalam suatu organisasi dengan sebaik-baiknya.

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.

2.1.2 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Sudah merupakan tugas manajemen SDM untuk mengelola manusia seefektif mungkin agar diperoleh suatu satuan SDM yang merasa puas dan memuaskan. Manajemen SDM merupakan bagian dari manajemen umum yang memfokuskan diri dari SDM.

Menurut **Noor (2012)** Fungsi manajemen terdiri dari perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengendalian.

Menurut **Hasibuan (2009)** fungsi-fungsi MSDM terdiri dari perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, pengendalian, pengadaan, pengembangan kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, kedisiplinan, dan pemberhentian.

Adapun fungsi-fungsi manajemen SDM menurut **Rivai (2011)**, dibagi menjadi dua yaitu fungsi manajerial dan fungsi operasional, sebagai berikut:

1. Fungsi manajerial

a. Perencanaan

Perencanaan adalah merencanakan tenaga kerja secara efektif serta efisien agar sesuai dengan kebutuhan perusahaan dalam membantu terwujudnya tujuan.

b. Pengorganisasian

Pengorganisasian adalah kegiatan untuk mengorganisasi semua karyawan dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja, delegasi wewenang, integrasi, dan koordinasi dalam bagan organisasi

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

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

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

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

c. Pengarahan

Pengarahan adalah kegiatan mengarahkan semua karyawan, agar mau bekerja sama dan bekerja efektif serta efisien dalam membantu tercapainya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat.

d. Pengendalian

Pengendalian adalah kegiatan mengendalikan semua karyawan, agar mentaati peraturan-peraturan perusahaan dan bekerja sesuai dengan rencana.

2. Fungsi Operasional

a. Pengadaan

Pengadaan adalah penarikan, seleksi, penempatan, orientasi dan induksi untuk mendapatkan karyawan yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan.

b. Pengembangan

Pengembangan adalah proses peningkatan keterampilan teknis, teoritis, konseptual, dan moral karyawan melalui pendidikan dan pelatihan.

c. Kompensasi

Kompensasi adalah pemberian balas jasa langsung dan tidak langsung, uang atau barang kepada karyawan sebagai imbalan jasa yang diberikan sesuai dengan prestasi kerja.

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.

d. **Pengintegrasian**

Pengintegrasian adalah kegiatan untuk mempersatukan kepentingan perusahaan dan kebutuhan karyawan, agar tercipta kerjasama yang serasi dan saling menguntungkan.

e. **Pemeliharaan**

Pemeliharaan adalah kegiatan untuk memelihara dan meningkatkan kondisi fisik, mental, dan loyalitas karyawan. Agar mereka tetap mau bekerjasama sampai pensiun.

f. **Kedisiplinan**

Kedisiplinan adalah merupakan fungsi MSDM yang terpenting dan kunci terwujudnya tujuan. Karena tanpa disiplin yang baik sulit terwujud tujuan yang maksimal.

g. **Pemberhentian**

Pemberhentian adalah putusnya hubungan kerja seseorang dari perusahaan. Pemberhentian ini disebabkan oleh keinginan karyawan, keinginan perusahaan, kontrak kerja berakhir, pensiun dan sebab – sebab lainnya. Pelepasan ini diatur oleh undang – undang No. 12 Tahun 1964.

2.2 Produktivitas Karyawan

2.2.1 Pengertian Produktivitas

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.

Setiap perusahaan selalu berusaha agar karyawan bisa berprestasi dalam bentuk memberikan produktivitas kerja yang maksimal. Produktivitas kerja karyawan bagi suatu perusahaan sangatlah penting sebagai alat pengukur keberhasilan dalam menjalankan usaha. Karena semakin tinggi produktivitas kerja karyawan dalam perusahaan, berarti laba perusahaan dan produktivitas akan meningkat.

Produktivitas adalah perbandingan antara hasil-hasil yang dicapai dengan keseluruhan sumber daya yang dipergunakan atau perbandingan jumlah produksi (out put) dengan sumber daya yang digunakan (in put), **Yuniarsih (2013)**.

Menurut **Hasibuan (2007)** mengungkapkan bahwa secara lebih sederhana maksud dari produktivitas adalah perbandingan secara ilmu hitung antara jumlah yang dihasilkan dan jumlah setiap sumber yang dipergunakan selama produksi berlangsung.

Menurut **Tohardi dalam Sutrisno (2011)**, mengemukakan bahwa produktivitas kerja merupakan sikap mental. Sikap mental yang selalu mencari perbaikan terhadap apa yang telah ada. Suatu keyakinan bahwa seseorang dapat melakukan pekerjaan lebih baik hari ini dari pada hari kemarin dan hari esok lebih baik hari ini.

Dari beberapa pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa produktivitas merupakan kemampuan seseorang dalam melaksanakan pekerjaannya untuk memperoleh hasil yang memuaskan, baik secara kualitas maupun kuantitas.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

2.2.2 Faktor- faktor yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja

Menurut **Yuniarsih (2013)** faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas dapat dikelompokkan menjadi dua, yaitu :

a. Faktor Internal

1. Komitmen yang kuat terhadap visi dan misi institusional
2. Struktur dan desain pekerjaan
3. Motivasi, disiplin, dan etos kerja yang mendukung ketercapaian target
4. Dukungan sumber daya
5. Kebijakan perusahaan
6. Perlakuan pimpinan dan rekan kerja
7. Praktik manajemen yang diterapkan pimpinan
8. Lingkungan kerja
9. Kesesuaian tugas yang diemban
10. Komunikasi intern dan antar individu dalam membangun kerja sama

b. Faktor Eksternal

1. Perlakuan perundangan, kebijakan pemerintah, dan situasi politis
2. Kemitraan yang (*networking*) yang dikembangkan
3. Kultur (budaya) dan *mindset* lingkungan disekitar organisasi
4. Dukungan dari masyarakat dan *stakeholders* secara keseluruhan
5. Tingkat persaingan
6. Dampak globalisasi

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.

Banyaknya faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja, baik yang berhubungan dengan lingkungan perusahaan dan kebijakan perusahaan secara keseluruhan Menurut **Tiffin dan Cormick dalam Sutrisno (2011)**, ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja karyawan, yaitu :

- a. Faktor yang ada pada diri individu, yaitu umur, temperamen, keadaan fisik individu, kelelahan dan motivasi.
- b. Faktor yang ada diluar individu, yaitu kondisi fisik seperti suara, penerangan, waktu istirahat, lama kerja, upah, bentuk organisasi, lingkungan sosial dan keluarga.

2.2.3 Upaya Peningkatan Produktivitas

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

- a. Perbaikan terus menerus
Dalam upaya meningkatkan produktivitas kerja, salah satu implikasinya ialah bahwa seluruh komponen organisasi harus melakukan perbaikan secara terus menerus.
- b. Peningkatan mutu hasil pekerjaan

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.

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

c. Pemberdayaan SDM

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

2.2.4 Ukuran- Ukuran Produktivitas Kerja

Pengukuran produktivitas dilakukan dengan mengukur perubahan produktivitas sehingga dapat dilakukan penilaian terhadap usaha untuk memperbaiki produktivitas-produktivitas **Sinungun (2013)**.

Produktivitas tenaga kerja dipengaruhi oleh berbagai faktor yang berhubungan dengan tenaga itu sendiri, penerapan keselamatan dan kesehatan kerja karyawan dan lingkungan perusahaan.

Ada beberapa ukuran dari produktivitas antara lain : Kualitas kerja, kuantitas kerja, ketetapan waktu penyelesaian tugas, kehadiran, dan kerja sama dengan yang lain. Relevan dengan ukuran-ukuran diatas,

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 (2010) Mengemukakan beberapa faktor ukuran produktivitas kerja, antara lain :

1. Kualitas Kerja, yaitu : Ketetapan, Ketelitian, Keterampilan, dan kebersihan
2. Kuantitas Kerja, yaitu : Mengikuti intruksi, inisiatif, kehati-hatian , dan kerajinan.
3. Sikap, yaitu : Sikap terhadap perusahaan dan pimpinan, sikap terhadap karyawan lain, sikap terhadap pekerjaan, sikap kerja sama.

Sedangkan menurut **Sulistryarini (2006)** ada beberapa ukuran dari produktivitas antara lain : kualitas kerja, kuantitas kerja, ketetapan waktu penyelesaian tugas, kehadiran, dan kerja sama dengan yang lain.

2.2.5 Indikator Produktivitas kerja

Indikator dari produktivitas kerja, **Sutrisno (2009)** adalah sebagai berikut :

- a. Kemampuan
- b. Meningkatkan Hasil yang dicapai
- c. Semangat Kerja
- d. Pengembangan diri
- e. Mutu
- f. Efisiensi

2.3 Motivasi

2.3.1 Pengertian Motivasi

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.

Motivasi berasal dari bahasa latin, *movere* yang berarti “dorongan” atau “daya penggerak”. Motivasi mempersoalkan cara mengarahkan daya dan potensi bawahan agar mau bekerja sama secara produktif dalam mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditentukan. Motivasi ini merupakan hal yang menyebabkan, menyalurkan, dan mendukung perilaku manusia supaya mau bekerja giat serta antusias mencapai hasil yang optimal.

Menurut **Kreitner dan Kinicki dalam Noor (2012)** Motivasi berasal dari bahasa latin yaitu *Movere* yang berarti bergerak atau menggerakkan. Dengan demikian, motivasi berarti suatu kondisi yang menggerakkan atau menjadi sebab seseorang melakukan suatu kegiatan atau perbuatan yang berlangsung secara sadar.

Menurut **Edwin B.Flippo dalam Hasibuan (2014)**, motivasi kerja adalah suatu keahlian dalam mengarahkan pegawai dan organisasi agar mau bekerja secara berhasil, sehingga keinginan para pegawai dan tujuan organisasi sekaligus tercapai.

Menurut **Handoko (2008)**, motivasi adalah keadaan dalam pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu tersebut untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu guna mencapai tujuan.

Berdasarkan pendapat para ahli tersebut dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja merupakan suatu perangsang keinginan dan daya penggerak kemauan yang menciptakan kegairahan seseorang untuk mencapai suatu tujuan yang dikehendaki. Motivasi kerja tinggi yang diberikan 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.

akan meningkatkan produktivitas perusahaan, sehingga memudahkan pencapaian tujuan perusahaan yang telah ditetapkan.

Jadi, jelas motivasi kerja mempunyai pengaruh besar dalam operasi perusahaan. Oleh karena itu, perusahaan selalu mengharapkan karyawan-karyawannya memiliki motivasi kerja yang tinggi.

2.3.2 Tujuan Motivasi Kerja

Tujuan motivasi menurut **Hasibuan (2014)**, adalah sebagai berikut:

- a. Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan
- b. Meningkatkan produktivitas kerja karyawan
- c. Mempertahankan kestabilan karyawan perusahaan
- d. Meningkatkan kedisiplinan karyawan
- e. Mengefektifkan pengadaan karyawan
- f. Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik
- g. Meningkatkan loyalitas, kreativitas, dan partisipasi karyawan
- h. Meningkatkan tingkat kesejahteraan karyawan
- i. Mempertinggi rasa tanggung-jawab karyawan terhadap tugas-tugasnya
- j. Meningkatkan efisiensi penggunaan alat-alat dan bahan baku.

2.3.4 Teori-Teori Motivasi Kerja

Teori-teori motivasi yang akan dikemukakan berikut ini merupakan hal penting, karena dapat memudahkan bagi manajemen perusahaan untuk menggerakkan dan mendorong dalam melaksanakan tugas yang dibebankan

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.

kepada karyawan. Berikut ini tiga teori spesifik yang merupakan penjelasan paling baik untuk motivasi karyawan, **Robbins (2006)**.

1) Teori Motivasi Klasik

Teori motivasi Frederick Winslow Taylor dinamakan teori motivasi klasik.

Frederick Winslow menyatakan bahwa memotivasi para karyawan hanya dari sudut pemenuhan kebutuhan biologis. Kebutuhan biologis tersebut dipenuhi melalui gaji atau upah yang diberikan, baik uang maupun barang, sebagai imbalan dan prestasi yang diberikan. Frederick Winslow menyatakan bahwa konsep dasar teori ini adalah orang akan bekerja bilamana ia giat, mendapat imbalan materi yang mempunyai kaitan dengan tugas-tugasnya, manajer menentukan bagaimana tugas dikerjakan dengan menggunakan sistem intensif untuk memotivasi para pekerja. Semakin banyak mereka memproduksi, semakin besar penghasilan mereka.

2) Teori Motivasi Abraham Maslow

Teori motivasi Abraham Maslow menemukan teori motivasi yang dinamakan *Maslow's Needs Hierarchy Theory (A Theory Of Human Motivation)* atau Teori Motivasi Hierarki Kebutuhan Maslow. Teori Motivasi Abraham Maslow ini menemukan bahwa teori hierarki kebutuhan mengikuti teori jamak, yakni seseorang berperilaku dan bekerja karena adanya dorongan untuk memenuhi berbagai macam kebutuhan. Maslow berpendapat, kebutuhan yang diinginkan seseorang itu berjenjang. Artinya, jika kebutuhan yang pertama telah dipenuhi, kebutuhan tingkat kedua terpenuhi muncul kebutuhan tingkat ketiga, dan seterusnya sampai tingkat

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

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

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

kebutuhan tingkat kelima. jenjang kebutuhan menurut Abraham Maslow adalah sebagai berikut :

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

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

b. *Safety And Security Needs* (Kebutuhan Keselamatan Dan Keamanan)

Kebutuhan tingkat kedua menurut Maslow adalah kebutuhan keselamatan.

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

Kebutuhan sosial dibutuhkan karena merupakan alat untuk berinteraksi sosial, serta diterima dalam pergaulan kelompok kerja dan masyarakat di lingkungannya. Pada dasarnya, manusia normal tidak akan mau hidup menyendiri ditempat terpencil. Ia selalu membutuhkan hidup berkelempok.

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

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

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.

prestiseinya. Prestasi dan status dimanifestasikan oleh banyak hal yang digunakan sebagai status.

e. *Self Actualization* (Aktualisasi Diri)

Kebutuhan aktualisasi adalah kebutuhan akan aktualisasi diri dengan menggunakan kemampuan, keterampilan, dan potensi optimal untuk mencapai prestasi kerja. Yang sangat memuaskan luar biasa.

Keinginan seseorang untuk mencapai kebutuhan sepenuhnya dapat berbeda satu dengan yang lainnya. Pemenuhan kebutuhan ini dapat dilakukan oleh para pemimpin perusahaan yang menyelengkrakan pendidikan dan pelatihan.

3) Teori Motivasi Frederick Herberg

Frederick Herberg mengemukakan teori motivasi dua faktor atau *herzberg's two factors motivation theory* atau sering juga disebut teori motivasi kesehatan (*factor higienis*). Menurut Frederick herberg, orang menginginkan dua macam factor kebutuhan, yaitu :

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

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.

tingkat motivasi yang kuat dan dapat menghasilkan pekerjaan dengan baik.

4) Teori Motivasi Prestasi dari Mc.Clelland

Mc.Clelland mengemukakan teorinya, yaitu *Mc.Clelland Achievement Motivation Theory* atau teori motivasi prestasi Mc.Clelland. Mc.Clelland berpendapat bahwa karyawan mempunyai cadangan energi potensial. Bagaimana energi ini dilepaskan dan digunakan, sangat tergantung pada kekuatan dorongan motivasi seseorang dan situasi serta peluang yang tersedia.

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

2.3.5 Indikator Motivasi

Menurut **Teori Herzberg dalam Manullang-Marihot (2008)** faktor-faktor yang berperan sebagai motivator terhadap pegawai, yakni yang mampu memuaskan dan mendorong orang untuk bekerja baik terdiri dari:

A. faktor intrinsik :

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. Keberhasilan Pelaksanaan
2. Pengakuan
3. Pekerjaan Itu Sendiri
4. Tanggung Jawab
5. Pengembangan

B. faktor Ekstrinsik :

1. kebijakan dan administrasi
2. supervisi
3. hubungan kerja
4. gaji
5. keadaan pekerjaan

2.4 Budaya Organisasi

2.4.1 Pengertian Budaya Organisasi

Wirawan (2007) Budaya Organisasi merupakan karakteristik organisasi bukan individu anggotanya. Jika organisasi disamakan dengan manusia, maka budaya organisasi merupakan personalitas atau kepribadian organisasi. Akan tetapi budaya organisasi membentuk perilaku organisasi anggotanya, bahkan tidak jarang perilaku anggota organisasi sebagai individu.

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.

Budaya organisasi menurut (**Killman dkk,1988**) dikutip oleh **Edy Sutrisno (2010)**. Budaya Organisasi dapat didefinisikan sebagai perangkat system nilai – nilai (*values*), keyakinan-keyakinan (*beliefs*),asumsi-asumsi (*assumption*), atau norma-norma yang telah lama berlaku, disepakati dan diikuti oleh para anggota organisasi sebagai pedoman perilaku dan pemecahan masalah-masalah organisasinya. Budaya organisasi juga disebut sebagai budaya perusahaan, yaitu seperangkat nilai-nilai atau norma-norma yang telah *relative* lama berlakunya, dianut bersama oleh para anggota organisasi (karyawan) sebagai norma perilaku dalam menyelesaikan masalah-masalah organisasi (perusahaan). Dalam budaya organisasi terjadi sosialisasi nilai-nilai dan menginternalisasi dalam diri para anggota, menjiwai orang perorang di dalam organisasi. Dengan demikian maka budaya organisasi merupakan jiwa organisasi dan jiwa para anggota organisasi.

Menurut **Ivancevich dkk (2007)** Budaya Organisasi adalah apa yang dipersepsikan karyawan dan cara persepsi itu menciptakan suatu pola keyakinan, nilai dan ekspektasi. Menurut **Robbins (2006)** yang dimaksud dengan Budaya Organisasi adalah sistem nilai organisasi yang dianut oleh anggota organisasi, yang kemudian mempengaruhi cara bekerja dan berperilaku dari para anggota organisasi.

Menurut **Edgar Chein dalam Widjaya (2005)** mendefinisikan Budaya sebagai pola asumsi dari yang dimiliki bersama yang didapat oleh suatu kelompok ketika memecahkan masalah. Penyesuaian eksternal dan internal, yang telah berhasil dengan cukup baik untuk dianggap dan oleh karena itu

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.

diinginkan untuk diajarkan kepada anggota baru sebagai cara yang tepat untuk menerima, berpikir dan merasa berhubungan dengan masalah tersebut.

Sedangkan menurut **Phithi Sithi Amnuai dalam Umam (2010)** mendefinisikan budaya organisasi adalah seperangkat asumsi dasar dan keyakinan yang dianut oleh anggota-anggota organisasi, kemudian dikembangkan dan diwariskan guna mengatasi masalah-masalah adaptasi eksternal dan masalah-masalah integrasi internal.

2.4.2 Fungsi Budaya Organisasi

Robert Kreitner dan Angelo Knichi dalam Tika (2005) membagi

Empat fungsi Budaya Organisasi yaitu:

1. Memberikan identitas organisasi kepada bawahannya.
2. Memudahkan komitmen kolektif.
3. Mempromsikan stabilitas sistem sosial.
4. Membentuk perilaku dengan membantu manajer merasakan keberadaanya.

Kultur suatu organisasi menurut **Siagian (2003)** mempunyai fungsi Budaya Organisasi yaitu:

1. Menentukan batas-batas dalam organisasi.
2. Menumbuhkan rasa memiliki kepada para anggotanya.
3. Para anggota bersedia membuat komitmen yang besar demi keberhasilan organisasi mencapai tujuannya.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

4. Memelihara stabilitas sosial dalam organisasi.
5. Sebagai alat pengendalian perilaku para bawahannya.

Dengan demikian fungsi budaya organisasi adalah sebagai perekat sosial dalam mempersatukan anggota-anggotanya untuk mencapai tujuan organisasi berupa ketentuan-ketentuan atau nilai-nilai yang harus dikatakan dan dilakukan oleh para karyawan. Hal tersebut dapat juga berfungsi sebagai kontrol atas perilaku karyawan.

2.4.3 Karakteristik Budaya Organisasi

Untuk memberikan pengertian yang sangat mudah, terdapat sepuluh karakteristik penting yang dapat dipakai sebagai acuan esensial dalam memahami serta mengukur keberadaan budaya organisasi. Menurut Robbins dalam **Tika (2005) :**

- a. Inisitif individu, tingkat tanggung jawab, kebebasan dan keandirian yang dimiliki individu
- b. Toleransi resiko, tingkat pembalikan resiko, inovasi dan keberanian individu.
- c. Arahkan, kemampuan organisasi dalam menciptakan kreasi terhadap sasaran dan harapan kinerja.
- d. Integrasi, kemampuan organisasi dalam melakukan koordinasi semua unit menjadi satu kesatuan gerak.

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.

- e. Dukungan manajemen, kemampuan jajaran dalam proses komunikasi, pembimbingan dan memberikan dukungan terhadap bawahan.
- f. Kontrol, seberapa besar aturan, arahan, supervise mengontrol bawahan.
- g. Identitas, seberapa kuat jati diri sosial organisasi dalam diri karyawan.
- h. Sistem imbalan sejauh, mana alokasi imbalan didasarkan atas kinerja.
- i. Toleransi konflik, kesempatan karyawan untuk dapat meningkatkan konflik secara terbuka.
- j. Pola komunikasi, seberapa jauh komunikasi yang dibangun organisasi hirarki secara formal.

2.4.4 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Budaya Organisasi

Menurut **Rivai (2010)** faktor –faktor yang mempengaruhi budaya organisasi dalam upaya meningkatkan produktivitas kerja karyawan adalah dipengaruhi oleh 3 hal, yaitu sebagai berikut:

- a) Pola –pola yang dipandu oleh norma.
- b) Nilai-nilai, dan
- c) Kepercayaan yang ada dalam diri individu

Panuju (2007) menurutnya ada 5 faktor yang mempengaruhi budaya organisasi dalam sebuah perusahaan, yaitu sebagai berikut:

1. Nilai tentang:
 - a. Waktu
 - b. Efisiensi
 - c. Diri

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.

- d. Tindakan dan
- e. Kerja

2. Kepercayaan tentang:

- a. Karyawan
- b. Pelanggan
- c. Produksi
- d. Manajemen
- e. Masyarakat dan
- f. Laba

3. Efektifitas organisasi tentang:

- a. Efisiensi
- b. Kepemimpinan
- c. Motivasi
- d. Kinerja
- e. Komitmen dan
- f. Kepuasan

4. Iklim organisasi

- a. Iklim komunikasi tentang:
- b. Dukungan
- c. Keikutsertaan dalam proses keputusan
- d. Kejujuran
- e. Percaya diri dan keandalan

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.

- f. Terbuka dan tulus
- g. Tujuan kinerja yang tinggi

2.4.5 Indikator Budaya Organisasi

Wirawan (2007) mengemukakan Budaya Organisasi merupakan karakteristik organisasi bukan individu anggotanya. Jika organisasi disamakan dengan manusia, maka budaya organisasi merupakan personalitas atau kepribadian organisasi. Akan tetapi budaya organisasi membentuk perilaku organisasi anggotanya, bahkan tidak jarang perilaku anggota organisasi sebagai individu.

Indikator dari budaya organisasi menurut **Wirawan (2007)** adalah sebagai berikut:

1. Pelaksanaan Norma

Norma adalah peraturan perilaku yang menentukan respon karyawan yang dianggap tepat dan tidak tepat dalam situasi tertentu.

Norma organisasi dikembangkan oleh waktu yang lama oleh pendiri dan anggota norma organisasi sangat penting karena mengatur perilaku anggota organisasi, normalah yang mengikat kehidupan anggota organisasi sehingga perilaku anggota organisasi dapat diramalkan dan dikontrol.

2. Pelaksanaan Nilai-Nilai

Nilai-nilai merupakan pedoman dan kepercayaan yang dipergunakan oleh orang atau organisasi untuk bersiap jika berhadapan dengan situasi yang harus membuat pilihan. Nilai-nilai berhubungan erat dengan moral dan kode etik yang menentukan apa yang harus dilakukan. Individu dan organisasi yang

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

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

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

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

mempunyai nilai kejujuran, Integritas dan keterbukaan menganggap mereka harus bertindak jujur dan berintegritas tinggi.

3. Kepercayaan dan Filsafat

Kepercayaan organisasi berhubungan dengan apa yang menurut organisasi dianggap benar dan tidak benar. Kepercayaan melukiskan karakteristik moral organisasi atau kode etik organisasi, misal kepercayaan bahwa pemberian upah Minimum sesuai dengan kebutuhan hidup layak akan meningkatkan motivasi kerja karyawan. Filsafat adalah pendapat organisasi mengenai hakikat atau esensi sesuatu, misalnya Perusahaan mempunyai pendapat berbeda mengenai esensi Sumber Daya Manusia, sejumlah perusahaan menganggap SDM merupakan bagian dari alat produksi oleh karena itu mereka tidak memerlukan tenaga kerja dengan kualitas tinggi dan tidak mengadakan pelatihan untuk meningkatkan kompetisi mereka.

4. Pelaksanaan Kode Etik

Kode etik adalah kumpulan kebiasaan baik suatu masyarakat yang diwariskan dari suatu generasi ke generasi lainnya. Fungsi dari kode etik adalah pedoman perilaku bagi anggota organisasi. Perilaku setiap anggota organisasi harus etis, yaitu perilaku yang dianggap baik dan benar dalam kaitan kode etik organisasi, sedangkan perilaku yang tidak etis adalah perilaku yang salah dan buruk dalam kaitan kode etik organisasi.

5. Pelaksanaan Seremoni

Seremoni merupakan perayaan budaya organisasi atau tindakan kolektif pemuja budaya yang meningkatkan dan memperkuat nilai-nilai budaya.

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.

6 Sejarah Organisasi

Budaya Organisasi dikembangkan pada waktu yang lama, yaitu sepanjang sejarah organisasi dan merupakan Produk dari sejarah organisasi, budaya organisasi lahir, berkembang dan berubah sepanjang sejarah organisasi. Pada organisasi yang sudah mapan, perkembangan organisasi di formasikan dalam bentuk sejarah organisasi yang diingat dan di Informasikan kepada seluruh anggota organisasi dalam bentuk sejarah organisasi.

2.5 Pandangan islam tentang penelitian

2.5.1 Produktivitas dalam pandangan islam

Islam adalah agama yang mengatur tatanan hidup dengan sempurna, baik kehidupan individu maupun masyarakat. Sesungguhnya, bahwa islam itu merupakan aturan yang sempurna dan menyeluruh. Dengan islam, Allah SWT menghormati dan memuliakan manusia agar hidup berbahagia dimuka bumi.

Al-quran juga menjelaskan bagaimana produktivitas dalam islam, allah berfirman dalam QS: At-taubah ayat 105:

﴿ وَقُلْ أَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللَّهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَتُرَدُّونَ إِلَىٰ عِلْمِ
الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ فَيُنَبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ ﴿١٠٥﴾ التوبة: ١٠٥

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.

Artinya: “Dan katakanlah, ‘Bekerjalah kamu, maka Allah dan Rasul Nya, serta orang-orang yang beriman akan melihat pekerjaan mu itu, dan kamu akan dikembalikan kepada Allah Yang Maha Mengetahui yang ghaib dan yang nyata, lalu Allah memberitakan kepada mu apa yang telah kamu kerjakan’ ”. (*Qur’an surah at Taubah ayat 105*)

Dalam pandangan islam, sifat produktif ini terbagi menjadi 3 yaitu, Produktivitas terhadap Allah, Produktivitas terhadap Diri sendiri dan Produktivitas terhadap sesama manusia. Kita sebagai muslim jangan hanya mempunyai sifat produktif di bidang Duniawi saja namun harus seimbang antara dunia dan akhirat. Allah berfirman. (*Q.S. Al Qashash 28 : 77*). :

وَابْتَغِ فِيمَا آتَاكَ اللَّهُ الدَّارَ الْآخِرَةَ وَلَا تَنْسَ نَصِيبَكَ مِنَ الدُّنْيَا وَأَحْسِنَ كَمَا
أَحْسَنَ اللَّهُ إِلَيْكَ وَلَا تَبْغِ الْفُسَادَ فِي الْأَرْضِ إِنَّ اللَّهَ لَا يُحِبُّ الْمُفْسِدِينَ ﴿٧٧﴾

Artinya : Dan carilah pada apa yang telah dianugerahkan Allah kepadamu (kebahagian) negeri akhirat, dan janganlah kamu melupakan bahagianmu dari (kenikmatan) duniawi dan berbuat baiklah (kepada yang lain) sebagaimana Allah telah berbuat baik, kepadamu, dan janganlah kamu berbuat kerusakan di (muka) bumi. Sesungguhnya Allah tidak menyukai orang-orang yang berbuat .

2.5.2 Motivasi Dalam Pandangan Islam

مِنْ شَاءَ مَنْ يَفِيضُ بِالصَّوَاعِقِ وَيُرْسِلُ خَيْفَتِهِ مِنْ وَالْمَلَائِكَةِ مُحَمَّدِهِ الرِّعْدُ وَيُسَبِّحُ
الْحَالَ شَدِيدًا وَهُوَ اللَّهُ فِي تَجْدُلُونَ وَه

Artinya: Bagi manusia ada malaikat-malaikat yang selalu mengikutinya bergeliran, dimuka dan dibelakangnya. Sesungguhnya Allah tidak

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

merubah keadaan sesuatu kaum sehingga mereka merubah keadaan yang ada pada diri mereka sendiri. Dan apabila Allah menghendaki keburukan terhadap sesau kaum, maka tidak ada yang dapat menolaknya, dan sekali-kali tidak ada pelindung bagi mereka selain Allah. (Q.S. Ar-Ra'ad Ayat 13)

Maksud dari ayat tersebut adalah, Allah SWT menyuruh setiap individu agar lebih mandiri menyikapi sesuatu yang berhubungan diri sendiri serta bersikap proaktif, yaitu sikap yang ingin mengubah keadaan yang ada, atau membuat suasana lebih kondusif. Dengan keterangan ayat tersebut maka jelaslah bahwa manusia mempunyai keharusan untuk berusaha dan mampu mengubah kondisi sendiri dari kemunduran dan keterbelakangan untuk menuju kepada kemajuan. Suatu prestasi kerja dan keberuntungan tidak dapat diraih dengan mudah oleh seseorang. Melainkan melalui usaha dan kerja keras yang dibarengi idealism dan optimism yang tinggi. Bekerja keras bagi manusia merupakan keharusan dan panggilan hidup manusia. Jika kita berusaha dengan baik serta diiringi dengan hati yang ikhlas karena Allah SWT maka hal itu termasuk ibadah dan perbuatan yang berpahala.

2.5.3 Budaya Organisasi dalam pandangan islam

﴿فَمَلَقِيهِ كَدَّ حَارِّكَ إِلَىٰ كَادِحٍ إِنَّكَ إِلَّا نَسْنُ يُتَأَيُّهَا﴾

Artinya: Hai manusia, Sesungguhnya kamu telah bekerja dengan sungguh-sungguh menuju Tuhanmu, Maka pasti kamu akan menemui-Nya (QS.al-insyiqoq:06).

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Diarangi mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mengesahkan dan menyebutkan sumbernya.
 a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

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

2.6 Tinjauan Penelitian Terdahulu

Adanya 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 membantu dalam penulisan penelitian yang akan dihadapi.

Adapun beberapa penelitian terdahulu yang mendasari penelitian ini ditunjukkan pada Tabel dibawah sebagai berikut :

Tabel 2.1 : Tinjauan Penelitian Terdahulu

No.	Penulis	Judul	Hasil	Persamaan	Perbedaan
1.	I Ketut Febri Ananta (2015)	Pengaruh Disiplin Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Villa Mahapala Sanur-Denpasar.	Berdasarkan hasil analisis diketahui bahwa variabel Disiplin Kerja dan Budaya Organisasi berpengaruh signifikan secara simultan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada Villa Mahapala Sanur Denpasar.	Meneliti tentang variabel Budaya organisasi dan produktivitas kerja karyawan.	Tidak meneliti tentang motivasi.
2.	Armaya Sari Tarigan (2013)	Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan.	Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja yang terdiri dari: kehadiran, ketaatan, loyalitas dan ketepatan berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan yang terdiri dari: kualitas, waktu, kemampuan dan pemahaman pada PT Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan	Meneliti tentang variabel produktivitas kerja karyawan.	Tidak meneliti tentang motivasi dan budaya organisasi.

No	Penulis	Judul	Hasil	Persamaan	Perbedaan
3.	Silvia Anggreani (2013)	Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pada Karyawan Bagian Produksi PT. Pura Barutama Unit Paper Mill Kudus	Hasil penelitian menunjukkan bahwa k3 dan disiplin kerja sebagai parsial dan simultan mempengaruhi produktivitas kerja dengan sampel berjumlah 81 responden. Berdasarkan hasil tersebut, perusahaan harus mampu mempertahankan dan meningkatkan produktivitas kerja karyawan dengan memberikan k3 baik untuk karyawan dan mempertahankan disiplin	Meneliti tentang variabel produktivitas kerja karyawan.	Tidak meneliti tentang motivasi dan budaya organisasi.
4.	Lutfi hakim riza (2012)	Pengaruh motivasi kerja dan pengalaman kerja terhadap produktivitas kerja PT. Paradise island furniture	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel motivasi, pengalaman kerja secara parsial dan simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.	Meneliti tentang variabel motivasi dan produktivitas kerja karyawan.	Tidak meneliti tentang budaya organisasi.

2.7 Keterkaitan Antar Variabel

2.7.1 Pengaruh Motivasi Terhadap Produktivitas

Menurut **Sutrisno (2009)** Motivasi sangat penting bagi tinggi rendahnya produktivitas perusahaan, tanpa adanya motivasi karyawan untuk bekerja sama maka tujuan yang telah ditetapkan tidak akan tercapai. Sebaliknya apabila

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.

terdapat motivasi yang tinggi dari karyawan maka hal ini merupakan terdapat jaminan keberhasilan dalam mencapai tujuannya.

2.7.2 Pengaruh Budaya organisasi terhadap Produktivitas

Strategi bisnis perlu didukung, bukan hanya oleh struktur dan sistem. Tetapi juga oleh budaya. Dalam iklim kerja yang penuh persaingan, misalnya diperusahaan atau pabrik-pabrik tertentu. Maka budaya kompetisi, kerja keras dan berorientasi pada hasil kini semakin keras ditanamkan kepada karyawan.

Menurut **Siagian (2013)** Budaya Organisasi merupakan kesepakatan bersama anggota organisasi bersama para anggota organisasi tentang makna kehidupan organisasi yang mengikat semua orang dalam organisasi bersangkutan. Sedangkan menurut **Rivai (2005)**, menjelaskan bahwa Budaya Organisasi merupakan standar untuk karyawan mengenai perilaku yang dapat diterima dengan baik dan yang tidak dapat diterima. Budaya Organisasi merupakan konsensus bersama untuk mencapai tujuan dan pengukur perilaku baik atau buruk dari karyawan suatu perusahaan.

Hal yang sangat penting bahwa organisasi yang baik harus ditanam dengan nilai-nilai yang baik, karena budaya organisasi yang kuat akan mengantarkan kepada kinerja yang baik, sebaliknya jika budaya organisasi yang lemah akan membawa kinerja yang rendah pula.

2.8 Variabel Penelitian

Adapun variabel yang digunakan dalam penelitian ini:

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

1. Variabel independent. Variabel independent dari penelitian ini adalah variabel bebas yaitu: Motivasi (X_1) dan Budaya organisasi (X_2)
2. Variabel dependent. Variabel dependent dari penelitian ini adalah variabel terikat yaitu: Produktivitas (Y).

2.9 Konsep Operasional Variabel Penelitian

Tabel 2.2 : Devinisi Konsep Operasional Variabel Penelitian

No .	Nama Variabel	Definisi Operasional	Indikator	Skala
1.	Produktivitas (Y)	Produktivitas adalah perbandingan antara hasil-hasil yang dicapai dengan keseluruhan sumber daya yang dipergunakan atau perbandingan jumlah produksi (out put) dengan sumber daya yang digunakan (in put), Yuniarsih (2013)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kemampuan 2. Meningkatkan hasil yang dicapai 3. Semangat kerja 4. Pengembangan Diri 5. Mutu 6. Efisiensi Sutrisno (2009)	Likert
2.	Motivasi (X_1)	Motivasi adalah keadaan dalam pribadi seseorang yang mendorong keinginan individ tersebut untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu guna mencapai tujuan. T.Hani Handoko (2008)	A. faktor intrinsik : <ol style="list-style-type: none"> 1. Keberhasilan Pelaksanaan 2. Pengakuan 3. Pekerjaan Itu Sendiri 4. Tanggung Jawab 5. Pengembangan B. faktor Ekstrinsik : <ol style="list-style-type: none"> 1. Kebijakan Dan 	Likert

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

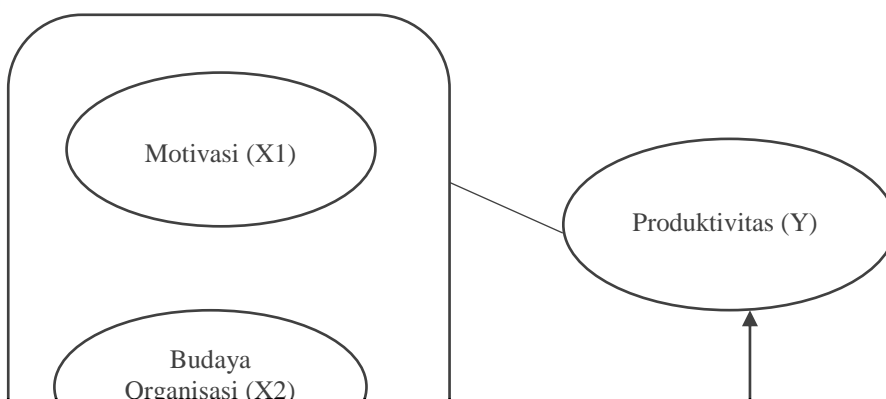
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan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

		Administrasi 2. Supervisi 3. Hubungan Kerja 4. Gaji 5. Keadaan Pekerjaan Herzberg (2008)	
3.	Budaya Organisasi (X2)	Budaya Organisasi merupakan karakteristik organisasi bukan individu anggotanya. Jika organisasi disamakan dengan manusia, maka budaya organisasi merupakan personalitas atau kepribadian organisasi. Wirawan (2007)	1. Pelaksanaan Norma 2. Pelaksanaan Nilai-Nilai 3. Kepercayaan dan Filsafat 4. Pelaksanaan Kode etik 5. pelaksanaan Seremoni 6. Sejarah Organisasi Wirawan (2007)

Likert

2.10 Kerangka Pemikiran

Hubungan antara motivasi dengan produktivitas kerja karyawan sangatlah erat, motivasi adalah kesediaan individu untuk mengeluarkan upaya yang tinggi untuk mencapai tujuan organisasi, bila seseorang termotivasi maka ia sekuat tenaga untuk mencapai sebuah tujuan. Budaya organisasi akan mempunyai dampak yang positif yang sangat kuat terhadap perilaku para anggota yang meningkatkan produktivitas **Siagian (2009)**, Budaya dan nilai perusahaan, suasana organisasi dan manajerial yang berasal dari kultur tersebut akan memberikan pengaruh yang besar terhadap hasil pencapaian yang terbaik. **Fathoni (2006)**.



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.

**Gambar 2.3 Kerangka Pemikiran Penelitian
Pengaruh Motivasi (X1) dan Budaya organisasi (X2) Terhadap
Produktivitas (Y)
Sumber : Yuniarsih (2013)**

2.11 Hipotesis Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah dan kerangka pemikiran yang telah peneliti uraikan serta didukung oleh pertimbangan teoritis sebagai berikut :

- H₁:** Diduga motivasi berpengaruh secara parsial terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT.Tirta Emas Kemasindo Pekanbaru.
- H₂:** Diduga budaya organisasi berpengaruh secara parsial terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT.Tirta Emas Kemasindo Pekanbaru.