

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

LANDASAN TEORITIS

2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia

Sedarmayanti (2009:4) dalam buku Sumber Daya Manusia dan Produktivitas kerja mengungkapkan bahwa manajemen sumber daya manusia pada hakekatnya adalah penerapan manajemen. Sedangkan menurut Dessler (EdySutrisno, 2009:4) manajemen sumber daya manusia dapat didefinisikan sebagai “suatu kebijakan dan praktik yang dibutuhkan seseorang yang menjalankan aspek ‘orang’ atau perekrutan, penyaringan, pelatihan, pengimbangan, dan penilaian”.

Sejalan dengan pendapat Edwin B. Filippo sebagai berikut: Manajemen sumber daya manusia adalah perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan kegiatan-kegiatan, pengadaan, pengembangan, pemberian kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pelepasan sumber daya manusia agar tercapai berbagai tujuan individu, organisasi dan masyarakat.

Sementara itu, Schuler, *et.al.*, (Sutrisno, 2009:4) mengartikan bahwa: Manajemen sumber daya manusia (MSDM), merupakan pengakuan tentang pentingnya tenaga kerja organisasi sebagai sumber daya manusia yang sangat penting dalam memberi kontribusi bagi tujuan-tujuan organisasi, dan menggunakan beberapa

fungsi dan kegiatan untuk memastikan bahwa SDM tersebut digunakan secara efektif dan adil bagi kepentingan individu, organisasi, dan masyarakat.

Dari penjelasan di atas dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia mempunyai definisi sebagai suatu proses perekrutan, seleksi, pengembangan, pemeliharaan, dan penggunaan sumber daya secara efektif dan efisien dengan maksud untuk mencapai tujuan organisasi dan masyarakat secara terpadu.

2.1.1 Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia diperlukan untuk meningkatkan daya guna dan hasil guna sumber daya manusia dalam organisasi, dengan tujuan untuk memberi kepada organisasi suatu satuan kerja yang efektif. Tujuan manajemen sumber daya manusia secara tepat sangatlah sulit untuk dirumuskan karena sifatnya bervariasi dan tergantung tahap perkembangan yang terjadi pada masing-masing organisasi.

Menurut Cushway (Sutrisno, 2009:6), tujuan MSDM meliputi:

- a. Memberi pertimbangan manajemen dalam membuat kebijakan SDM untuk memastikan bahwa organisasi memiliki pekerja yang bermotivasi dan berkinerja tinggi, memiliki pekerja yang selalu siap mengatasi masalah perubahan dan memenuhi kewajiban pekerjaan secara legal;
- b. Mengimplementasikan dan menjaga semua kebijakan dan prosedur SDM yang memungkinkan organisasi mampu mencapai tujuannya;
- c. Membantu dalam pengembangan arah keseluruhan organisasi dan strategi, khususnya yang berkaitan dengan implikasi SDM;

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. Memberi dukungan dan kondisi yang akan membantu manajer ini mencapai tujuannya;
- e. Menangani berbagai krisis dan situasi sulit dalam hubungan antar pekerja untuk meyakinkan bahwa mereka tidak menghambat organisasi dalam mencapai tujuannya;
- f. Menyediakan media komunikasi antara pekerja dan manajemen organisasi; Bertindak sebagai pemelihara standar organisasional dan nilai dalam manajemen SDM.

Sementara itu menurut *Schuler et.al.*, (dalam Sutrisno, 2009), setidaknya

Manajemen Sumber Daya Manusia memiliki tiga tujuan utama yaitu:

1. Memperbaiki tingkat produktivitas
2. Memperbaiki kualitas kehidupan kerja dan
3. Meyakinkan organisasi telah memenuhi aspek-aspek legal.

Dalam buku Sumber Daya Manusia dan produktivitas kerja, Sedarmayanti (2009:6) mengungkapkan bahwa tujuan utama manajemen sumber daya manusia adalah untuk meningkatkan kontribusi pegawai terhadap organisasi yang bersangkutan. Oleh sebab itu, sumber daya manusia tersebut harus dikelola agar dapat berdaya guna dan berhasil guna dalam mencapai tujuan organisasi.

2.1.2 Fungsi-fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Guna mencapai tujuan manajemen sumber daya manusia yang telah dikemukakan, maka suatu bagian atau departemen sumber daya manusia harus mengembangkan, mempergunakan dan memelihara pegawai (sumber daya manusia)

agar semua fungsi organisasi dapat berjalan seimbang, kegiatan manajemen sumber daya manusia yang paling sentral, dan merupakan satu rangkaian dalam mencapai tujuan organisasi. Kegiatan manajemen sumber daya manusia tersebut akan berjalan lancar, apabila memanfaatkan fungsi-fungsi manajemen. Fungsi manajemen sumber daya manusia dimaksud adalah sebagai berikut:

a. Perencanaan (*planning*)

Perencanaan adalah kegiatan memperkirakan atau menggambarkan di muka tentang keadaan tenaga kerja, agar sesuai dengan kebutuhan organisasi secara efektif dan efisien, dalam membantu terwujudnya tujuan. Perencanaan ini untuk menetapkan program kepegawaian. Program kepegawaian ini meliputi pengorganisasian, pengarahan, pengendalian, pengadaan, pengembangan, kompensasi, integrasi, pemeliharaan, kedisiplinan dan pemberhentian pegawai.

b. Pengorganisasian (*organizing*)

Pengorganisasian adalah kegiatan untuk mengatur pegawai dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja, delegasi wewenang, integrasi, dan koordinasi, dalam bentuk bagan organisasi. Organisasi hanya merupakan alat untuk mencapai tujuan. Organisasi yang baik akan membantu terwujudnya tujuan secara efektif.

c. Pengarahan (*directing*)

Pengarahan adalah kegiatan memberi petunjuk kepada pegawai, agar mau kerja sama dan bekerja efektif serta efisien dalam membantu tercapainya tujuan organisasi. Pengarahan dilakukan oleh pemimpin yang dengan kepemimpinannya

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

akan memberi arahan kepada pegawai agar dapat mengerjakan semua tugasnya dengan baik.

d. Pengendalian (*controlling*)

Pengendalian adalah kegiatan mengendalikan pegawai agar mentaati peraturan organisasi dan bekerja sesuai dengan rencana. Bila terdapat penyimpangan atau kesalahan diadakan tindakan perbaikan dan atau penyempurnaan. Pengendalian pegawai meliputi kehadiran, kedisiplinan, perilaku kerja sama, dan menjaga situasi lingkungan pekerjaannya.

e. Pengadaan (*procurement*)

Pengadaan adalah proses penarikan, seleksi, penempatan, orientasi dan induksi untuk mendapatkan pegawai yang sesuai dengan kebutuhan organisasi. Pengadaan yang baik akan membantu terwujudnya tujuan.

f. Pengembangan (*development*)

Pengembangan adalah proses peningkatan keterampilan teknis, teoritis, konseptual, dan moral pegawai melalui pendidikan dan pelatihan. Pendidikan dan pelatihan yang diberikan, hendaknya sesuai dengan kebutuhan pekerjaan masa kini maupun yang akan datang.

g. Kompensasi (*compensation*)

Kompensasi adalah pemberian balas jasa langsung (*direct*) dan tidak langsung (*indirect*) berupa uang atau barang kepada pegawai sebagai imbalan jasa yang

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.

diberikan kepada organisasi. Prinsip kompensasi adalah adil dan layak. Adil diartikan sesuai dengan prestasi kerja, sedangkan layak diartikan dapat memenuhi kebutuhan primer serta berpedoman pada batas upah minimum pemerintah dan berdasarkan internal dan eksternal konsistensi.

h. Pengintegrasian (*integration*)

Pengintegrasian adalah kegiatan untuk mempersatukan kepentingan organisasi dan kebutuhan pegawai, agar tercipta kerja sama yang serasi dan saling menguntungkan. Di satu pihak organisasi memperoleh keberhasilan/keuntungan, sedangkan di lain pihak pegawai dapat memenuhi kebutuhan dari hasil pekerjaannya. Pengintegrasian merupakan hal yang penting dan cukup sulit dalam manajemen sumber daya manusia, karena mempersatukan dua kepentingan yang berbeda.

i. Pemeliharaan (*maintenance*)

Pemeliharaan adalah kegiatan untuk memelihara atau meningkatkan kondisi fisik, mental dan loyalitas pegawai, agar mereka tetap mau bekerja sama sampai pensiun. Pemeliharaan yang baik dilakukan dengan program kesejahteraan dengan berdasarkan kebutuhan sebagian besar pegawai, serta berpedoman kepada internal dan eksternal konsistensi.

j. Kedisiplinan

Kedisiplinan merupakan salah satu fungsi manajemen sumber daya manusia yang penting dan merupakan kunci terwujudnya tujuan, karena tanpa adanya disiplin, maka sulit mewujudkan tujuan yang maksimal. Kedisiplinan merupakan keinginan dan kesadaran untuk mentaati peraturan organisasi dan norma sosial.

k. Pemberhentian (*separation*)

Pemberhentian adalah putusya hubungan kerja seorang pegawai dari suatu organisasi pemberhentian ini disebabkan oleh keinginan pegawai, keinginan organisasi, berakhirnya kontrak kerja, pensiun, atau sebab lainnya. Penerapan fungsi manajemen dengan sebaik-baiknya dalam mengelola pegawai, akan mempermudah mewujudkan tujuan dan keberhasilan organisasi.

Dari fungsi-fungsi SDM di atas, salah satunya adalah untuk pengembangan pegawai dalam usaha meningkatkan kemampuannya dalam melaksanakan peran dan tugasnya sesuai dengan tujuan dan kebijakan organisasi atau lembaga tempat ia berkerja.

2.2 Semangat kerja karyawan

Sumber daya manusia (SDM) merupakan salah satu faktor yang sangat penting dalam suatu perusahaan disamping faktor lain seperti modal. Oleh karena itu sumber daya manusia harus dikelola dengan baik untuk meningkatkan efektivitas dan efisien organisasi, sebagai salah satu fungsi dalam perusahaan yang dikenal dengan manajemen sumber daya manusia (Hariandja:2007;2)

Menurut George D. Hansley seperti yang dikutip oleh Sofyan Assuri (2001; 83) semangat kerja adalah setiap kesediaan perasaan yang memungkinkan seseorang bekerja untuk menghasilkan kerja yang lebih baik.

Hasley (2001) menyatakan bahwasemangat kerja atau moral kerja itu adalah sikap kesediaan perasaan yang memungkinkan seorang karyawan untuk menghasilkan kerja yang lebih banyak dan lebih tanpa menambah keletihan, yang

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.

menyebabkan karyawan dengan antusias ikut serta dalam kegiatan-kegiatan dan usaha-usaha kelompok sekerjanya, dan membuat karyawan tidak mudah kena pengaruh dari luar, terutama dari orang-orang yang mendasarkan sasaran mereka itu atas tanggapan bahwa satu-satunya kepentingan pemimpin perusahaan itu terhadap dirinya untuk memperoleh keuntungan yang sebesar-besarnya darinya dan memberi sedikit mungkin.

Siswanto (2000, p.35), mendefinisikan semangat kerja sebagai keadaan psikologis seseorang. Semangat kerja dianggap sebagai keadaan psikologis yang baik bila semangat kerja tersebut menimbulkan kesenangan yang mendorong seseorang untuk bekerja dengan giat dan konsekuen dalam mencapai tujuan yang ditetapkan oleh perusahaan.

Menurut Nitisemito (2002, p.56), definisi dari semangat kerja adalah kondisi seseorang yang menunjang dirinya untuk melakukan pekerjaan lebih cepat dan lebih baik di dalam sebuah perusahaan.

Malayu SP. Hasibuan (2004) mengemukakan bahwa semangat kerja adalah keinginan dan kesungguhan seseorang mengerjakan pekerjaannya dengan baik serta berdisiplin untuk mencapai produktivitas yang maksimal.

A. Faktor –Faktor yang Mempengaruhi Semangat kerja Karyawan

Menurut Laitner yang dikutip oleh Tohardi (2002:431) menyatakan bahwa ada beberapa faktor yang mempengaruhi semangat kerja karyawan diantaranya:

- a. Kebanggaan pekerja akan pekerjaannya dan kepuasan dalam menjalankan pekerjaan yang baik. Maksudnya bawahan mempunyai kebanggaan terhadap hasil

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.

kerja yang diperolehnya dan kepuasan yang tinggi dalam menjalankan pekerjaannya. Kondisi ini akan sangat berpengaruh terhadap perkembangan dimasa yang akan datang, karena dengan adanya kebanggaan dan kepuasan yang berkepanjangan dari bawahan dalam melaksanakan pekerjaan bawahan akan kurang memperhitungkan hambatan dan tantangan bawahan yang akan datang.

- b. Sikap terhadap pimpinan, maksudnya antara bawahan dan atasan memiliki hubungan kerja yang harmonis sehingga mampu menentukan sikap terhadap pimpinan.
- c. Hasrat untuk maju, maksudnya karyawan memiliki hasrat yang tinggi untuk maju atau berprestasi. Kondisi ini akan semakin menumbuhkan kepercayaan yang tinggi dalam diri karyawan untuk menghasilkan produktivitas yang baik, sehingga akan memperoleh prestasi kerja yang tinggi, namun hal ini bila tidak mendapatkan perhatian dari pimpinan akan mempengaruhi semangat kerja karyawan. Sebab mereka sudah berusaha untuk menghasilkan produktivitas yang tinggi tetapi pimpinan kurang memperhatikan pencapaian tersebut, karena mereka bekerja dianggap seperti mesin.
- d. Perasaan telah dilakukan secara baik, maksudnya karyawan yang bekerja didalam perusahaan memiliki perasaan yang diperlakukan secara baik oleh pimpinan. Hal ini akan mempengaruhi semangat kerja karyawan. Karena ada perhatian yang tinggi dari pimpinan. Namun hal ini akan hilang bila pimpinan mengurangi perhatiannya terhadap karyawan dan hal ini akan sejalan dengan semakin rendahnya produktivitas kerja yang dihasilkan.

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.

e. Kemampuan untuk bergaul dengan teman sekerja, maksudnya karyawan mampu membina hubungan yang harmonis dan antar sesama karyawan.

Menurut Nitisemito dalam Tohardi (2002), faktor-faktor yang mempengaruhi semangat kerja adalah:

- Gaji yang cukup Setiap perusahaan seharusnya dapat memberikan gaji yang cukup kepada pegawainya. Pengertian cukup disini relatif, artinya mampu dibayarkan tanpa menimbulkan kerugian bagi perusahaan.
- Memperhatikan kebutuhan rohani Selain kebutuhan materi yang berwujud gaji yang cukup, para karyawan membutuhkan kebutuhan rohani. Kebutuhan rohani adalah menyediakan tempat ibadah, menghormati kepercayaan orang lain.
- Perlu menciptakan suasana santai Suasana rutin sering kali menimbulkan kebosanan dan ketegangan bagi para karyawan. Untuk menghindari hal tersebut, maka perusahaan perlu sekali-kali menciptakan suasana santai seperti rekreasi bersama-sama, mengadakan pertandingan olahraga antar karyawan dan lainnya.
- Tempatkan karyawan pada posisi yang tepat Setiap perusahaan harus mampu menempatkan karyawannya pada posisi yang tepat, artinya menempatkan mereka pada posisi yang sesuai dengan keterampilan mereka. Ketidaktepatan dalam penempatan karyawan bisa membuat karyawan tidak bisa maksimal dalam menyelesaikan tugasnya.

- Perasaan aman dan masa depan Semangat kerja akan terpupuk apabila para karyawan mempunyai perasaan aman terhadap masa depan profesi mereka, kestabilan perusahaan biasanya modal yang dapat diandalkan untuk menjamin rasa aman bagi.
- Fasilitas yang memadai Fasilitas yang memadai untuk karyawan hendaknya perlu disediakan oleh setiap perusahaan. Hal tersebut akan menimbulkan rasa senang dan akan menimbulkan semangat kerja karyawan.

2.3 Hubungan Semangat Kerja dan Produktifitas Kerja Karyawan

Seperti pada pembahasan sebelumnya dalam semangat kerja, definisi dan aspeknya di sebutkan bahwa semangat kerja adalah kondisi seseorang yang menunjang dirinya untuk melakukan pekerjaan lebih cepat dan lebih baik di dalam sebuah perusahaan. Kondisi melakukan pekerjaan lebih cepat dan lebih baik merupakan gambaran awal dari pada produktivitas seorang karyawan dalam bekerja dapatlah dikatakan bahwaterdapat kecenderungan hubungan langsung antara produktivitas yang tinggi dan semangat yang tinggi.

Bila semangat buruk mengurangi produktivitas. Keuntungan yang lebih rendah dapat berarti perolehan gaji yang lebih sedikit di masa depan. Suatu lingkungan yang penuh dan kumulatif lalu terjadi, karena gaji dapat mempengaruhi semangat (Bakri, 1986, p.227).

Tetapi semangat yang tinggi tidak harus menyebabkan produktivitas tinggi, ia hanyalah merupakan satu pengaruh sekalipun penting pada produksi keseluruhan. Suatu kelompok kerja, seandainya dapat menjadi bahagia sebagai hasil hubungan sosial yang telah mereka timbulkan dalam pekerjaan, tapi mungkin mereka begitu sibuk membadut saja hingga produktivitasnya rendah. Semangat mereka tinggi karena tidak adanya kepemimpinan yang efektif. Jelaslah, karena semangat yang tinggi mempengaruhi produktivitas secara menguntungkan, maka itu harus disertai oleh bimbingan manajemen dan pengawasan (Bakri, 1986 p.228).

Sikap kerja merupakan hasil penilaian atau evaluasi terhadap orang-orang atau kejadian-kejadian di tempat kerja apakah memuaskan, baik, menyenangkan, menguntungkan atau sebaliknya konsep ini paling sering dipahami melalui kepuasan kerja dan komitmen organisasi.

- Kepuasan Kerja
- Komitmen Organisasi

Kepuasan kerja berhubungan dengan semangat kerja. Jika seseorang merasa puas terhadap perlakuan yang diterimanya di tempat kerja, maka mereka akan bersemangat untuk bekerja melebihi apa yang diharapkan” (Panggabean, 2004,p.134) Brayfield, Arthur H, dan Harold F. Rothe adalah orang pertama yang memberikan pemahaman tentang konsep kepuasan kerja. Mereka beranggapan bahwa kepuasan kerja dapat diduga dari sikap seseorang terhadap pekerjaannya” (Arthur H dan Rothe, 1951, pp.307-311). Kemudian Morse (1953) mengemukakan bahwa pada dasarnya,

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.



kepuasan kerja tergantung pada apa yang diinginkan seseorang dari pekerjaannya dan apa yang mereka peroleh. Orang yang paling tidak merasa puas adalah mereka yang mempunyai keinginan paling banyak, namun mendapat yang paling sedikit. Sedangkan yang paling merasa puas adalah orang yang menginginkan banyak dan mendapatkannya.

A. Keinginan-keinginan karyawan

Berbagai jenis kebutuhan manusia (*human needs*) akan dicerminkan dari berbagai keinginan para karyawan terhadap pekerjaannya. Meskipun keinginan ini bisa bermacam-macam, beberapa keinginan (*wants*) berikut ini merupakan berbagai keinginan yang umum dinyatakan” (Ranupandojo dan Husnan, 1993, p.194):

- Gaji/upah yang baik. Gaji bisa dipakai untuk memuaskan kebutuhan psikologis, sosial maupun egoistis karena itu tidak heran kalau banyak atau bahkan sebagian besar karyawan menginginkan gajinya yang tinggi dari pekerjaannya.
- Pekerjaan yang memberikan penghasilan yang ajeg merupakan salah satu harapan para karyawan. Keinginan ini bisa dibuktikan dari banyaknya peminat untuk menjadi pegawai negeri (karena ada jaminan pensiun).
- Rekan kerja yang kompak. Keinginan ini merupakan cermin dari kebutuhan sosial. Seorang karyawan mungkin berkebaran untuk

dipromosikan, hanya karena tidak menginginkan kehilangan rekan kerja yang kompak.

- Penghargaan terhadap pekerjaan yang dijalankan. Keinginan ini berasal dari kebutuhan egoistis, yang bisa diwujudkan dengan pujian, hadiah (dalam bentuk uang maupun tidak), diumumkan kepada rekan-rekan sekerjanya dan sebagainya.
- Pekerjaan yang berarti keinginan ini merupakan perwujudan dari kebutuhan untuk berprestasi. Mungkin pada abad ini keinginan ini agak sukar terpenuhi, terutama dengan timbulnya spesialisasi yang tajam.
- Kesempatan untuk maju. Meskipun mungkin tidak semua karyawan ingin dipromosikan (karena alasan sosial) tetapi pada umumnya setiap orang menginginkan untuk maju dalam hidupnya.
- Kondisi kerja yang aman, nyaman, dan menarik. Kondisi kerja yang aman berasal dari kebutuhan akan rasa aman (*safety needs*). Tempat kerja yang nyaman dan menarik sebetulnya lebih merupakan suatu prestise (simbol status), dan pengalokasian hal-hal yang bersifat “status simbol” juga cukup sukar, sebagaimana pengalokasiandana.
- Pimpinan yang adil dan bijaksana. Pemimpin yang ada menjamin bahwa pekerjaan akan tetap bisa dipertahankan (*physiological dan*

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

security needs). Demikian juga, pimpinan yang tidak berat sebelah, akan menjamin ketenangan kerja.

- Pengarahan dan perintah yang wajar. Kedua hal ini sebenarnya juga tidak bisa dipisahkan dari pimpinan yang bijaksana. Pengarahan diperlukan menjaga agar pelaksanaan tidak menyimpang, dan perintah yang wajar diperlukan untuk keberhasilan pelaksanaan.
- Organisasi/tempat kerja yang dihargai masyarakat. Keinginan ini merupakan pencerminan dari kebutuhan sosial.

Fungsi pemeliharaan karyawan menyangkut kegiatan untuk memelihara kondisi fisik dan mental dari para karyawan, suatu kondisi yang akan diciptakan oleh penarikan karyawan yang baik, pengembangan, pemberian kompensasi dan integritas dan akan dilanjutkan dengan pemeliharanya. Tetapi disamping itu perlu memberikan perhatian khusus terhadap usaha-usaha untuk memelihara kesehatan dan sikap karyawan.

Program pelayanan karyawan membantu memelihara semangat (morale) karyawan. Tentu saja karena menyangkut masalah semangat kerja, masalah ini bisa kita masukkan dalam fungsi integrasi, yaitu untuk menciptakan karyawan yang bukan hanya mampu bekerja tetapi juga harus bisa bekerjasama. (Ranupandojo dan Husnan, 1993 p.267).

Berbagai bentuk program pelayanan karyawan dikelompokkan menjadi tiga bagian, yaitu (Ranupandojo dan Husnan,1993 p.267):

1. Yang menyangkut masalah ekonomi para karyawan.
2. Program rekreasi/hiburan.
3. Program penyediaan fasilitas bagi para karyawan.

B. Prinsip-prinsip dari program pelayanan karyawan

Prinsip utama dari program ini adalah agar keuntungan (hasil) yang diperoleh minimal bisa dipakai untuk menutup biayanya. Sebagai tambahan dari prinsip ini, bisa disebutkan beberapa prinsip lainnya (Ranupandojo dan Husnan, 1993 p.194).

Prinsip-prinsip tersebut adalah:

- a. Para karyawan diarahkan untuk memuaskan kebutuhan yang sebenarnya.
- b. Pelayanan ini dibatasi pada kegiatan-kegiatan yang lebih efektif dijalankan secara kelompok dari pada secara individu.
- c. Pelayanan yang dilakukan menggunakan dasar yang seluas mungkin.
- d. Biaya program pelayanan ini bisa dihitung, dan provinsinya ditentukan secara jelas untuk dasar pembelanjannya.

(DeSantis dan Durst. (1996, p.327) mengemukakan bahwa kepuasan kerja dapat dipengaruhi oleh faktor-faktor yang dapat dikelompokkan ke dalam 4 kelompok, yaitu:

- a. *Monetary, non monetary*
- b. Karakteristik pekerjaann (*jobcharacteristics*)
- c. Karakteristik kerja (*workcharacteristic*)

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. Karakteristik individu.

Karakteristik pekerjaan berbeda dengan karakteristik kerja karena karakteristik pekerjaan berkaitan dengan pekerjaan itu sendiri dimana ia berkaitan dengan cara bagaimana karyawan menilai tugas-tugas yang ada dalam pekerjaannya. Sedangkan karakteristik kerja yang juga disebut dengan *the nature of environment* adalah faktor-faktor yang diduga dapat membantu atau menghalangi karyawan dalam pelaksanaan dalam tugas-tugasnya.

(Allen dan Meyer, 1990, pp.1-8) “mendefinisikan komitmen organisasi sebagai sebuah konsep yang memiliki tiga dimensi, yaitu *affective*, *normative*, dan *continuance commitment*. *Affective commitment* adalah tingkat seberapa jauh seseorang karyawan secara emosi terikat, mengenal, dan terlibat dalam organisasi. *Continuance commitment* adalah suatu penilaian terhadap biaya yang terkait dengan meninggalkan organisasi.

Normative commitment merujuk kepada tingkat seberapa jauh seseorang secara *psychological* terikat untuk menjadi karyawan dari sebuah organisasi yang didasarkan kepada perasaan seperti kesetiaan, affeksi, kehangatan, pemilikan, kebanggaan, kesenangan, kebahagiaan, dan lain-lain”.

2.4 Pengertian dan Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Motivasi dan kinerja karyawan (kinerja kerja) adalah salah satu bagian dari sumber daya manusia atau yang sering juga disebut dengan manajemen personalia. Namun sebelum memasuki pembahasan lebih lanjut, penulis akan membahas dahulu

mengenai pengertian manajemen, kemudian membahas pengertian manajemen sumber daya manusia sendiri itu.

Berdasarkan asal katanya, manajemen berasal dari kata *management* yang merupakan bentuk nouns dari kata kerja *to manage* yang bermakna mengurus, mengatur, melaksanakan, dan mengelola, sehingga manajemen adalah pengurusan, pengaturan, pelaksanaan, pengelolaan kata sumber daya manusia merujuk pada pengertian manusia sebagai sumber daya manusia dapat dijabarkan sebagai pengelolaan manusia sebagai sumber daya.

Ahli manajemen pada awal abad ke dua puluh, Mary Parker Follet, (2003:6) mendefinisikan “*manajemen* sebagai seni untuk menyelesaikan segala sesuatu melalui orang.” Baru baru ini, ahli teori manajemen terkemuka, Peter Drucker (2003:6), menyatakan bahwa “*pekerjaan manajer adalah* untuk memberikan arahan kepada organisasi, memimpin, dan memutuskan bagaimana harusnya menggunakan sumber daya untuk mencapai tujuan tertentu, Menyelesaikan sesuatu melalui orang dan sumber daya lain, memberikan kepemimpinan, dan pengarahan merupakan hal yang dilakukan oleh manajer” Sedangkan arti Manajemen dari buku manajemen *management*, Richard L daft “*(management) adalah pencapaian tujuan organisasi dengan cara yang efektif dan efisien melalui perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengendalian sumber daya organisasi* “ *management manajemen, Richard L daft (2003 : 6)*

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.





Terdapat 2 definisi penting diatas yaitu:

- a. Keempat fungsi, yaitu perencanaan, pengorganisasian, pengerahan, dan pengendalian, serta
- b. Pencapaian tujuan organisasi dengan cara yang efektif dan efisien.

Manajer menggunakan berbagai keterampilan untuk melakukan fungsi ini.

Konseptual manajemen, keterampilan manusia, dan teknologi akan dibahas kemudian menunjukkan proses bagaimana manajer menggunakan sumber daya untuk mencapai tujuan organisasi. Setelah memahami fungsi manajemen secara umum, maka selanjutnya akan dijelaskan pengertian Sumber Daya Manusia.

Menurut Nitisemito (1992:9), pengertian “manajemen adalah suatu ilmu dan seni untuk mencapai tujuan melalui kegiatan orang lain”. Hal ini berarti manajemen hanya dapat dilaksanakan bila dalam pencapaian tujuan tersebut tidak dilakukan oleh satu orang saja, melainkan melalui pengaturan kegiatan orang lain untuk melaksanakan pekerjaan yang dibutuhkan.

Jadi, manajemen sumber daya manusia merupakan manajemen yang menitik beratkan perhatiannya kepada faktor produksi manusia dengan segala kegiatannya untuk mencapai tujuan perusahaan. Sumber daya manusia merupakan investasi yang memegang peranan penting bagi perusahaan. Tanpa adanya sumber daya manusia, faktor produksi lain tidak dapat dijalankan dengan maksimal untuk mencapai tujuan perusahaan. Selanjutnya Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia adalah, “proses memperoleh, melatih, menilai, dan memberikan kompensasi kepada karyawan,

memerhatikan hubungan kerja, kesehatan, keamanan, dan masalah keadilan” Gary Dessler (2003 :5).

2.5 Pengertian Motivasi dan Perbandingan Motivasi Eksternal Dan Internal

Orang-orang tidak hanya berbeda dalam kemampuan melakukan sesuatu tetapi juga dalam motivasi mereka melakukan hal itu. *“Motivasi orang bergantung pada kuat lemahnya motif yang ada. Motif berarti suatu keadaan di dalam diri seseorang (inner state) yang mendorong, mengaktifkan, menggerakkan dan menyalurkan perilaku kearah tujuan”* (Koontz, 1990:115)

Peranan manusia dalam mencapai tujuan tersebut sangat penting dalam pencapaian tujuan organisasi. Untuk menggerakkan manusia agar sesuai dengan yang dikehendaki organisasi, maka haruslah dipahami motivasi manusia bekerja pada suatu organisasi, karena motivasi inilah yang menentukan perilaku orang-orang untuk bekerja atau dengan kata lain perilaku merupakan cerminan yang paling sederhana dari motivasi. Adapun beberapa definisi motivasi dari beberapa para ahli adalah sebagai berikut:

Menurut Manalung (1982 :76) mengatakan” Motivasi berarti sesuatu hal yang menimbulkan dorongan atau keadaan yang menimbulkan dorongan. Jadi motivasi dapat pula diartikan faktor yang mendorong orang untuk bertindak dengan cara tertentu” Manulung (1982:76)

Menurut As’Ad (1995 :45) mengatakan “Motivasi seringkali diartikan dengan istilah dorongan. Dorongan atau tenaga tersebut merupakan jiwa dan jasmani untuk berbuat mencapai tujuan, sehingga motivasi merupakan suatu driving force yang

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.

menggerakkan manusia untuk bertingkah laku, dan di dalam pebuatannya itu mempunyai tujuan tertentu”. As’Ad (1995:45) Menurut Sarwoto (1983:135) mengatakan:

“Motivasi adalah sesuatu yang menimbulkan proses pemberian dorongan bekerja kepada para bawahan sedemikian rupa sehingga mereka mau bekerja ikhlas demi tercapainya tujuan organisasi secara efisien.” Sarwoto (1983:135)

Dari ketiga definisi tentang motivasi dapat ditarik kesimpulan bahwa motivasi adalah suatu dorongan kebutuhan dan keinginan individu yang diarahkan pada tujuan untuk memperoleh kepuasan dari apa yang dibutuhkannya. Dalam memotivasi karyawan, manager harus mengetahui motif dan motivasi yang diinginkan karyawan sehingga karyawan mau bekerja ikhlas demi tercapainya tujuan perusahaan.

2.6 Tujuan Motivasi

Didalam perusahaan motivasi berperan sangat penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Tujuan dalam memberikan motivasi kerja terhadap karyawan agar karyawan dapat melaksanakan tugasnya secara efektif dan efisien. Dengan demikian berarti juga mampu memelihara dan meningkatkan moral, semangat dan gairah kerja, karena dirasakan sebagai pekerjaan yang menantang. program dengan cara ini suatu organisasi dapat mendorong berkembangnya motivasi berprestasi dalam suatu perusahaan, yang akan memacu tumbuh dan berkembangnya persaingan sehat antara individu/tim kerja dalam suatu perusahaan. Tetapi dalam individu setiap manusia tidak semua karyawan termotivasi lewat lingkungan kerjanya yang biasa disebut dengan motivasi eksternal, tetapi ada juga karyawan yang termotivasi dari dalam

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.



dirinya sendiri (motivasi internal) tanpa ada motivasi khusus yang dia dapatkan dalam lingkungan kerjanya.

A. Perbandingan Motivasi Eksternal & Internal Motivasi Eksternal

- **Motivasi eksternal** menjelaskan kekuatan yang ada di dalam individu yang dipengaruhi oleh faktor internal yang dikendalikan oleh manajer, yaitu meliputi penghargaan, kenaikan pangkat dan tanggung jawab. Motivasi eksternal meliputi faktor pengendalian oleh manajer yang meliputi hal-hal yang berkaitan dengan pekerjaan seperti halnya gaji atau upah, keadaan kerja dan kebijaksanaan perusahaan dan pekerjaan yang mengandung hal-hal seperti penghargaan, pengembangan dan tanggung jawab. Manajer perlu mengenal motivasi eksternal untuk mendapatkan tanggapan yang positif dari karyawannya tanggapan yang positif ini menunjukkan bahwa bawahan sedang bekerja demi kemajuan perusahaan. Manajer dapat menggunakan motivasi eksternal yang positif maupun negatif. Motivasi positif merupakan penghargaan atas prestasi yang sesuai, sedangkan motivasi negatif mengenakan sanksi jika prestasi tidak dapat dicapai.
- **Motivasi Internal** merupakan motivasi yang berasal dari dalam diri seseorang. Efek motivasi terhadap kinerja karyawan akan tercipta jika motivasi internal ini sudah ada. Motivasi internal berperan penting dalam menciptakan prestasi kerja yang tinggi dan terus menerus. Banyak perlakuan yang dapat dilakukan dalam meningkatkan motivasi internal, antara lain

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.



memberikan penghargaan kepada karyawan yang berprestasi. Memberikan kesempatan melanjutkan pendidikan serta membuka peluang bagi promosi karir, dan sebagainya.

Tabel 3. Perbedaan Motivasi Eksternal Dan Internal Dalam Lingkungan Kerja

| | |
|--------------------|--|
| Motivasi Eksternal | <p>Lingkungan Kerja</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Upah gaji yang baik dan layak 2. Kondisi kerja yang baik 3. Supervisi yang baik |
| Motivasi Internal | <p>Lingkungan Kerja</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Pekerjaan yang sesuai dengan keinginannya 2. Pekerjaan yang menarik 3. Pekerjaan yang menantang |

Pada tabel diatas adalah pandangan dari William dan Devis (2000:253) yang membedakan lingkungan kerja motivasi eksternal dan internal, Berikut aspek - aspek dari lingkungan kerja diatas terdiri dari:

A. Motivasi Eksternal

- a) Pemberian upah/gaji untuk memenuhi kebutuhan fisik minimal maupun untuk kebutuhan hidup minimal. Tanpa upah/gaji yang layak sulit untuk

mengharapkan atau bahkan memaksa SDM agar memberikan kontribusi maksimal dalam melaksanakan tugas pokoknya.

- b) Kondisi kerja yang baik, perasaan puas dan senang dalam bekerja dilingkungan organisasi, sangat dipengaruhi oleh kondisi kerja, baik yang bersifat fisik/material maupun psikis/non material. Kondisi kerja yang bersifat fisik menyangkut faktor sarana dan prasarana, seperti luas ruangan termaksud penataan dalam ruangan, ketersediaan perlengkapan dan peralatan kerja yang mutahir dan lain - lain. Sedangkan faktor psikis/non material mengenai antara hubungan atasan dengan bawahan yang lain.
- c) Supervisi yang baik sebagai kegiatan mengamati, menilai dan membantu SDM agar bekerja secara efektif dan efisien, merupakan salah satu kegiatan perilaku organisasi, karena tujuan untuk terus menerus memperbaiki, meningkatkan dan menyempurnakan keterampilan dalam bekerja. William B. Werther Jr dan Keith Devis (2000:253).

B. Motivasi Internal

- a) Pekerjaan yang menyenangkan, pekerjaan yang bebas dari tekanan dan paksaan, disamping mudah atau tidak rumit melaksanakannya. Namun pekerjaan yang berat dan kompleks juga akan menyenangkan, jika dikerjakan dalam suasana kerja yang saling bantu membantu dan tolong menolong atau dalam suasana kerjasama yang efektif dan efisien.
- b) Pekerjaan yang menarik, setiap SDM akan menyenangi bekerja dalam bidang yang sesuai dengan potensi, latar belakang pengalaman, pendidikan,

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.

keterampilan dan keahlian atau profesionalisme yang dikuasainya. Kesesuaiannya itu membuat pekerjaannya dirasakan menarik karena mencakup sesuatu yang sudah dikenal dan dipahaminya.

- c) Pekerjaan yang menantang, motivasi kerja tidak saja timbul karena pekerjaan yang menyenangkan, tetapi juga yang menantang untuk mencapai suatu prestasi, sebagai sukses yang diinginkan oleh setiap pekerja (SDM). Dengan kata lain pekerjaan yang menantang cenderung akan menimbulkan motivasi berprestasi melalui kemampuan berkompetensi secara sehat dalam arti jujur dan sportif, sejalan dengan kemampuan bekerjasama yang efektif dan efisien. William dan Devis (2000:253)

Salah satu teori motivasi yang paling banyak diacu adalah teori "Hirarki Kebutuhan" yang dikemukakan oleh Abraham Maslow. Maslow memandang kebutuhan manusia berdasarkan suatu hirarki kebutuhan dari kebutuhan yang paling rendah hingga kebutuhan yang paling tinggi. Kebutuhan pokok manusia yang diidentifikasi Maslow dalam urutan kadar pentingnya adalah sebagai berikut:

- a. Kebutuhan Fisiologis (*Basic Needs*) Misalnya sandang, pangan, papan dan kesejahteraan individu.
- b. Kebutuhan akan Rasa Aman (*Securily Needs*) dikaitkan dengan kerja maka kebutuhan akan keamanan sewaktu bekerja, perasaan aman yang menyangkut masa depan karyawan
- c. Kebutuhan Afiliasi atau Akseptansi (*Social Needs*)
 - Kebutuhan akan perasaan diterima di mana ia bekerja

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.

- Kebutuhan akan perasaan dihormati
- Kebutuhan untuk bisa berprestasi

d. Kebutuhan untuk bisa ikut serta

e. Kebutuhan penghargaan (Esteem Needs) Jenis kebutuhan ini menghasilkan kepuasan seperti kekuasaan, prestasi, status dan keyakinan akan diri sendiri.

f. Kebutuhan Perwujudan Diri (Self-Actualization) Kebutuhan ini merupakan kebutuhan paling tinggi, yakni kebutuhan untuk menjadi orang yang dicita-citakan dan dirasakan mampu mewujudkan nya. *Koontz, (1990:121)*

2.7 Produktivitas Kerja Karyawan

Konsep produktivitas kerja dapat dilihat dari dua dimensi, yaitu dimensi individu dan dimensi organisasian. Dimensi individu melihat produktivitas dalam kaitannya dengan karakteristik-karakteristik kepribadian individu yang muncul dalam bentuk sikap mental dan mengandung makna keinginan dan upaya individu yang selalu berusaha untuk meningkatkan kualitas kehidupannya. Sedangkan dimensi keorganisasian melihat produktivitas dalam kerangka hubungan teknis antara masukan (*input*) dan keluaran (*out put*). Oleh karena itu dalam pandangan ini, terjadinya peningkatan produktivitas tidak hanya dilihat dari aspek kuantitas, tetapi juga dapat dilihat dari aspek kualitas.

Menurut *Sugeng Budiono (2003:201)* produktivitas mempunyai beberapa pengertian yaitu:

- a. Pengertian Physiologi Produktivitas yaitu sikap mental yang selalu mempunyai pandangan bahwa mutu kehidupan hari ini harus lebih baik

dari kemarin, esok harus lebih baik dari hari ini. Pengertian ini mempunyai makna bahwa dalam perusahaan atau pabrik, manajemen harus terus menerus melakukan perbaikan proses produksi, sistem kerja, lingkungan kerja dan lain-lain.

- b. Produktivitas merupakan perbandingan antara keluaran (output) dan masukan (input) Perumusan ini berlaku untuk perusahaan, industri dan ekonomi keseluruhannya. Secara sederhana produktivitas adalah perbandingan secara ilmu hitung, antara jumlah yang dihasilkan dan jumlah setiap sumber daya yang dipergunakan selama proses berlangsung.

Sugeng Budiono (2003:201)

Dapat dikatakan bahwa produktivitas adalah perbandingan antara hasil dari suatu pekerjaan karyawan dengan pengorbanan yang telah dikeluarkan. Hal ini sesuai dengan pendapat Sondang P. Siagian bahwa “*produktivitas* adalah:

Kemampuan memperoleh manfaat yang sebesar-besarnya dari sarana dan prasarana yang tersediadengan menghasilkan output yang optimal bahkan kalau mungkin yang maksimal” *Sondang P. Siagian (2005:75)*

Menurut Komarudin, *produktivitas* pada hakekatnya meliputi sikap yang senantiasa mempunyai pandangan bahwa metode kerja hari ini harus lebih baik dari metode kerja kemarin dan hasil yang dapat diraih esok harus lebih banyak atau lebih bermutu daripada hasil yang diraih hari ini” *Komarudin, (1992:121)*.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

2.8 Faktor-Faktor Produktivitas Kerja Karyawan

Banyaknya faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja, baik yang berhubungan tenaga kerja maupun yang berhubungan dengan lingkungan perusahaan dan kebijaksanaan pemerintah secara keseluruhan.

Menurut balai pengembangan produktivitas daerah yang dikutip oleh Soedarmayanti bahwa ada enam faktor utama yang menentukan produktivitas tenaga kerja, adalah:

- a. Sikap kerja, seperti: kesediaan untuk bekerja secara bergiliran (*shift work*) dapat menerima tambahan tugas dan bekerja dalam suatu tim
- b. Tingkat keterampilan yang ditentukan oleh pendidikan latihan dalam manajemen *supervise* serta keterampilan dalam tehnik industri
- c. Hubungan tenaga kerja dan pimpinan organisasi yang tercermin dalam usaha bersama antara pimpinan organisasi dan tenaga kerja meningkatkan produktivitas melalui lingkaran pengawasan mutu (*Quality control circles*)
- d. Manajemen produktivitas, yaitu: manajemen yang efisien mengenai sumber dan sistem kerja untuk mencapai peningkatan produktivitas
- e. Efisiensi tenaga kerja, seperti: perencanaan tenaga kerja dan tambahan tugas.
- f. Kewiraswastaan, yang tercermin dalam pengambilan resiko, kreativitas dalam berusaha, dan berada dalam jalur yang benar dalam berusaha.

Disamping hal tersebut terdapat pula berbagai faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja, diantaranya adalah:

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

- Menciptakan ketenangan kerja dan memberikan motivasi kerja secara produktif sehingga produktifitas meningkat.
- Menciptakan hubungan kerja yang serasi dinamis sehingga menumbuhkan partisipasi dalam usaha meningkatkan produktivitas.
- Menciptakan harkat dan martabat pegawai sehingga mendorong diwujudkannya jiwa yang berdedikasi dalam upaya peningkatan produktivitas.

6. Tingkat penghasilan

Apabila tingkat penghasilan memadai maka dapat menimbulkan konsentrasi kerja dan kemampuan yang dimiliki dapat dimanfaatkan untuk meningkatkan produktivitas.

7. Jaminan sosial

Jaminan sosial yang diberikan oleh suatu organisasi kepada pegawainya dimaksudkan untuk meningkatkan pengabdian dan semangat kerja. Apabila jaminan sosial pegawai mencukupi maka akan dapat menimbulkan kesenangan bekerja. Sehingga mendorong pemanfaatan kemampuan yang dimiliki untuk meningkatkan produktivitas kerja.

8. Lingkungan dan iklim kerja

Lingkungan dan iklim yang kerja yang baik akan mendorong pegawai akan senang bekerja dan meningkatkan rasa tanggung jawab untuk melakukan pekerjaan dengan lebih baik menuju kearah peningkatan produktivitas.

9. Sarana produksi

Mutu sarana produksi sangat berpengaruh terhadap peningkatan produktivitas.

Apabila sarana produksi yang digunakan tidak baik kadang-kadang dapat menimbulkan pemborosan bahan yang dipakai.

10. Teknologi

Apabila teknologi yang dipakai tepat dan tingkatannya maka akan memungkinkan

- Tepat waktu dalam penyelesaian proses produksi
- Jumlah produksi yang dihasilkan lebih banyak dan bermutu
- Memperkecil terjadinya pemborosan bahan sisa dengan memperhatikan hal termaksud, maka penerapan teknologi dapat mendukung peningkatan produktivitas.

11. Kesempatan berprestasi

Pegawai yang bekerja tentu mengharapkan peningkatan karir atau pengembangan potensi yang pribadi yang nantinya akan bermanfaat baik bagi dirinya maupun bagi organisasi. Apabila terbuka kesempatan untuk berprestasi, maka akan menimbulkan psikologis untuk meningkatkan dedikasi serta pemanfaatan potensi yang dimiliki untuk meningkatkan produktivitas kerja.

Menurut *Sjahmien Moellfi (2003:75)* menyatakan ada 3 faktor yang mempengaruhi produktivitas yaitu:

Beban kerja Berhubungan langsung dengan beban fisik, mental maupun social yang mempengaruhi tenaga kerja sehingga upaya penempatan pekerja yang sesuai dengan kemampuannya perlu diperhatikan.

Kapasitas kerja Kapasitas kerja adalah kemampuan seseorang untuk menyelesaikan pekerjaannya pada waktu tertentu. Kapasitas kerja sangat bergantung pada jenis kelamin, pendidikan, ketrampilan, usia dan status gizi.

Beban tambahan akibat lingkungan kerja. *Sjahmien Moellfi (2003:75)*

Lingkungan kerja yang buruk akan memberikan dampak berupa Penurunan produktivitas kerja, antara lain:

- a. Faktor fisik seperti panas, iklim kerja, kebisingan, pencahayaan, dan getaran.
- b. Faktor kimia seperti bahan- bahan kimia, gas, uap, kabut, debu, partikel.
- c. Faktor biologis seperti penyakit yang disebabkan infeksi, jamur, virus, dan parasit.
- d. Fisiologis, letak kesesuaian ukuran tubuh tenaga kerja dengan peralatan, beban kerja, posisi dan cara kerja yang akan mempengaruhi produktivitas kerja.
- e. Faktor psikologis, berupa kesesuaian antara hubungan kerja antar karyawan sendiri, karyawan atasan, suasana kerja yang kurang baik serta pekerjaan yang monoton.

2.9 Pengukuran Produktivitas Kerja Karyawan

Pengukuran produktivitas tenaga kerja menurut sistem pemasukan fisik perorangan/perorang atau per jam kerja orang diterima secara luas, namun dari sudut pandangan/ pengawasan harian, pengukuran-pengukuran tersebut pada umumnya

tidak memuaskan, dikarenakan adanya variasi dalam jumlah yang diperlukan untuk memproduksi satu unit produk yang berbeda.

Oleh karena itu, digunakan metode pengukuran waktu tenaga kerja (jam, hari atau tahun). Pengeluaran diubah ke dalam unit-unit pekerja yang biasanya diartikan sebagai jumlah kerja yang dapat dilakukan dalam satu jam oleh pekerja yang terpercaya yang bekerja menurut pelaksanaan standar.

Untuk mengukur suatu produktivitas perusahaan dapatlah digunakan dua jenis ukuran jam kerja manusia, yakni jam-jam kerja yang harus dibayar dan jam-jam kerja yang dipergunakan untuk bekerja. Jam kerja yang harus dibayar meliputi semua jam-jam kerja yang harus dibayar, ditambah jam-jam yang tidak digunakan untuk bekerja namun harus dibayar liburan, cuti, libur karena sakit, tugas luar dan sisa lainnya. Jadi bagi keperluan pengukuran umum produktivitas tenaga kerja kita memiliki unit-unit yang diperlukan, yakni: kuantitas hasil dan kuantitas penggunaan masukan tenaga kerja *Sinungan, (2003:24-25)*.

2.10 Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja seorang karyawan merupakan hal yang bersifat individual, karena setiap karyawan mempunyai tingkat kemampuan yang berbeda-beda dalam mengerjakan tugasnya. Pihak manajemen dapat mengukur karyawan atas unjuk kerjanya berdasarkan kinerja dari masing - masing karyawan.

Kinerja adalah sebuah aksi, bukan kejadian aksi kinerja itu sendiri terdiri dari banyak komponen dan bukan merupakan hasil yang dapat dilihat pada saat itu juga pada dasarnya kinerja merupakan sesuatu hal yang bersifat individual, karena setiap

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

- a. Faktor Kemampuan Istilah kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang). Menurut Mangkunegara (2009:67), pengertian kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Menurut Mankunegara (2009:68), kemampuan adalah segala sesuatu yang dimiliki oleh seseorang yang dipengaruhi dan terbentuk dari pengetahuan dan ketrampilan yang dimilikinya.
- b. Menurut Rivai (2004:455) motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu.

2.12 Hubungan Motivasi Kerja Dengan Produktivitas Kinerja Karyawan

Produktivitas kerja adalah suatu kemampuan untuk melakukan kegiatan yang menghasilkan suatu produk atau hasil kerja sesuai dengan mutu yang ditetapkan dalam waktu yang lebih singkat dari seorang tenaga kerja setiap organisasi pada dasarnya akan memiliki kebijakan yang berbeda-beda terhadap sumber daya manusia yang dimilikinya guna mencapai produktivitas kerja karyawan. Dalam pencapaian yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan terdapat banyak faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan antara lain adalah adanya motivasi kerja, disiplin kerja, kepuasan kerja dan stres kerja karyawan bertambah.

Motivasi kerja merupakan suatu kondisi dimana karyawan membutuhkan apresiasi penuh atas pekerjaannya, mendapatkan suasana yang nyaman dalam

pekerjaan, keamanan dalam bekerja, gaji/upah yang baik, pekerjaan yang menarik dan disiplin yang bijaksana dari setiap manajer salah satu faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja adalah kurangnya semangat kerja karyawan dimana salah satu didalamnya adalah masalah motivasi kerja yang kurang dilakukan pada suatu manajer perusahaan.

Berdasarkan dari asumsi diatas bahwa dengan peran motivasi kerja terhadap produktitas dapat meningkatkan semangat kerja karyawan dimana karyawan akan bekerja secara maksimal dan menyukai lingkungan kerjanya dan keuntungan yang didapat dalam suatu perusahaan adalah mendapatkan penghasilan yang meningkat dari tahun ke tahun apabila motivasi ini terus dilakukan.

2.13 Pandangan Islam Tentang Konsep Penelitian

a. Kerja dan Kebutuhan Hidup

Robert Maltus menyatakan bahwa pertambahan penduduk seperti deret ukur, sementara pertambahan makanan (kebutuhan hidup manusia) hanya seperti deret hitung. Teori ini menunjukkan adanya kesenjangan antara pertumbuhan manusia dengan ketersediaan kebutuhan pokok khususnya makanan persoalan mulai muncul ketika jumlah penduduk bertambah dan alam tidak lagi mampu menyediakan kebutuhan hidup manusia, walaupun ada, kebutuhan tersebut tidak cukup memadai sehingga manusiapun berupaya untuk memproduksinya sendiri.

Pada zaman dahulu defenisi kerja hanya dipahami sekedar untuk memenuhi kebutuhan hidup seperti pangan, sandang dan papan. Akan tetapi, pada zaman



modern defenisi kerja mengalami perubahan sehingga manusia memiliki beberapa tujuan kerja seperti:

- Memenuhi kebutuhan primer seperti makan, minum, rumah dan pakaian.
- Memenuhi kebutuhan sekunder seperti rekreasi, memiliki barang-barang mewah, kesehatan dan pendidikan.
- Memenuhi kebutuhan tertier seperti ingin gengsi, terlihat mewah, aksesoris-aksesoris dan lain-lain.
- Meneguhkan jati diri sebagai manusia.

Dari keempat tujuan tersebut, tampaknya tujuan yang terakhir perlu mendapatkan penjelasan sedikit pada masa modern, bekerja bukan lagi persoalan hidup atau mati, tetapi sudah menyangkut tentang harga diri. Ukuran martabat manusia akan dilihat dari apakah ia telah memiliki pekerjaan atau tidak. Selanjutnya apakah pekerjaan yang digelutinya?

Bagi orang yang belum memiliki pekerjaan akan merasa dirinya belum lengkap. Ia akan menjadi rendah diri menjadi gelar “Pengangguran”. Pergeseran makna kerja tersebut, mungkin dipengaruhi oleh konsep kerja pola kapitalisme yang mempunyai akar asumsi, manusia mempunyai kewajiban untuk memanfaatkan alam dengan menguasai alam dengan menguasai ilmu pengetahuan dan teknologi agar sumber kekayaan alam menjadi barang komoditi yang secara ekonomis menguntungkan, maka upaya meraih keuntungan ekonomi tidak lagi dilihat sebagai imbalan kerja melainkan menjadi tujuan kerja itu sendiri.



Dengan kata lain, kerja harus mendapatkan keuntungan terlepas dari bagaimana cara yang dilakukan untuk memperolehnya. Dampak yang paling parah adalah manusia menjadi serakah, kerja tidak lagi hanya sekedar mencari eksistensi diri yang menuntutnya untuk menunjukkan kualitas kerja, tetapi semata-mata dilakukan untuk memburu keuntungan ekonominya saja.

b. Pengaruh Agama Terhadap Kerja

Islam adalah agama yang lengkap, di dalamnya terdapat tata aturan dalam berbagai aspek kehidupan umat manusia. Dengan demikian Islam menjadi sentral landasan setiap sikap dan tindakan seorang muslim, seperti yang dikemukakan oleh Yusuf Qardawi sebagai berikut:

Islam harus merupakan pedoman di seluruh lapangan kehidupan material dan spritual. Aqidah masyarakat harus Islami, begitu juga semboyan hidupnya, paham dan pemikirannya, demikian halnya dengan perasaan, akhlaq, pendidikan, tradisi, tata susila, undang-undang dan peraturannya. Seluruhnya harus Islami, berdasarkan ajaran-ajaran Islam.

Keharusan Islam sebagai landasan berpijak dalam segala segi kehidupan merupakan suatu hal yang mutlak bila kita menginginkan ridho Allah, termasuk dalam kehidupan dunia. Isyarat ke arah tersebut banyak dijumpai dalam Al-Qur'an maupun hadits Nabi. Di dalam Al-Qur'an surat Al-Qashos ayat 77:

وَابْتَغِ فِيمَا آتَاكَ اللَّهُ الدَّارَ الْآخِرَةَ وَلَا تَنْسَ نَصِيبَكَ مِنَ الدُّنْيَا وَأَحْسِنَ كَمَا أَحْسَنَ اللَّهُ إِلَيْكَ وَلَا تَنْفَعِ الْفَسَادَ فِي الْأَرْضِ إِنَّ اللَّهَ لَا يُحِبُّ الْمُنْفِسِينَ

Artinya:

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

Ayat di atas merupakan anjuran untuk menyeimbangkan antara kebahagiaan akhirat, namun jangan melupakannya dan mau berusaha untuk mencari kebahagiaan hidup di dunia, sehingga tidak akan mengabaikan diantara salah satunya di dalam sejarah Islam sebenarnya telah banyak terlihat betapa agama menjadi indikasi dalam berusaha. Nabi sendiri telah memperlihatkan kemampuan yang luar biasa di dalam berdagang terutama setelah kawin dengan Khadijah.

Hal yang sama juga dilakukan oleh para Khalifah, misalnya Usman bin Affan, selain sebagai Khalifah yang adil dan berhasil dalam berdagang. Demikian juga pada fase-fase selanjutnya khususnya periode Dinasti Abbasiyah (Khalifah Al-Ma'mun) telah gigih dalam memajukan Islam, salah satunya adalah dengan mengembangkan penterjemahan buku-buku Islami ke dalam bahasa Arab. Gerakan tersebut pada masa-masa selanjutnya memberikan pengaruh yang cukup besar di dalam kebangkitan dan kejayaan Islam.

Hal di atas menunjukkan bahwa sejak masa Rasul, periode Khulafaur-rasidin dan periode Abbasiyah, bahwa agama benar-benar telah memberikan motivasi yang besar dalam membangkitkan atau meningkatkan semangat kerja umat Islam. Seandainya semangat kerja umat Islam dahulu tidak demikian tingginya, maka





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.

kemungkinan umat Islam akan tetap menjadi umat Islam yang tertindas dan terbelakang.

c. Kerja Menurut Tuntutan Islam

Islam menjadikan kerja sebagai tuntutan fardu atas semua umatnya selaras dengan dasar persamaan yang diisyharkan oleh Islam bagi menghapuskan sistem yang membeda-bedakan manusia mengikut darjat atau kasta dan warna kulit. Firman

Allah:

يَا أَيُّهَا النَّاسُ إِنَّا خَلَقْنَاكُمْ مِنْ نَكَرٍ وَأُنْثَىٰ وَجَعَلْنَاكُمْ شُعُوبًا وَقَبَائِلَ لِتَعَارَفُوا ۗ إِنَّ أَكْرَمَكُمْ عِنْدَ اللَّهِ أَتْقَاكُمْ ۗ إِنَّ اللَّهَ عَلِيمٌ خَبِيرٌ

"Wahai sekalian manusia, sesungguhnya Kami menciptakan kamu daripada lelaki dan perempuan dan Kami jadikan kamu berbangsa-bangsa dan berpuak-puak supaya kamu berkenal-kenalan. Sesungguhnya orang yang termulia di antara kamu di sisi Allah ialah orang yang taqwa." (al-Hujurat: 13)

Dengan menggunakan segala unsur-unsur perbezaan derajat atau warna kulit itu maka jadilah kerja menurut Islam suatu tuntutan kewajiban yang menyeluruh atas setiap orang yang mampu bekerja untuk mencapai kebahagiaan individu dan juga masyarakat. Jadi tidaklah kerja itu hanya khusus untuk golongan hamba abdi seperti sebelumnya.

Firman Allah:

وَقُلْ اعْمَلُوا فَسَيَرَى اللَّهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَتُرَدُّونَ إِلَىٰ عَالِمِ الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ فَيُنَبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ

"Dan katakanlah wahai Muhammad, beramallah kamu akan segala apa yang diperintahkan, maka Allah dan Rasul-Nya serta orang-orang yang beriman akan melihat apa yang kamu kerjakan." (al-Taubah: 105)

Islam juga meningkatkan tuntutan kerja itu hingga ke tahap kewajiban agama.

Oleh karena itu, tahap iman sentiasa dikaitkan oleh al-Quran dengan amal soleh atau perbuatan baik ini berarti Islam itu adalah akidah yang mesti diamalkan dan amalan yang mesti berakidah secara tidak terpisah. Seperti firman Allah:

وَالْتَصِرَ (١) إِنَّ الْإِنْسَانَ لِرَبِّهِ لَكَنُفٍ (٢) إِلَّا الَّذِينَ آمَنُوا وَعَمِلُوا الصَّالِحَاتِ وَتَوَّصُوا بِالْحَقِّ وَتَوَّصُوا بِالصَّبْرِ (٣)

"Demi masa, sesungguhnya sekalian manusia dalam kerugian kecuali mereka yang beriman dan beramal soleh". (al-Asr: 1-3)

d. Kerja Sebagai Sumber Nilai

Islam menjadikan kerja sebagai sumber nilai insan dan ukuran yang tanggungjawabnya berbeda. Firman Allah:

"Dan bahawa sesungguhnya tidak ada balasan bagi seseorang itu melainkan balasan apa yang diusahakan". (al-Najm: 39)

Firman-Nya lagi:

وَأَنْ لَّيْسَ لِلْإِنْسَانِ إِلَّا مَا سَعَىٰ

"Dan bagi tiap-tiap seseorang beberapa derajat tingkatan balasan disebabkan amal yang mereka kerjakan dan ingatlah Tuhan itu tidak lalai dari apa yang mereka lakukan". (al-An'am: 132).

Kerja sebagai sumber nilai manusia berarti manusia itu sendiri menentukan nilai atau harga ke atas sesuatu perkara itu. Sesuatu perkara itu pada zatnya tidak ada apa-apa nilai kecuali kerana nisbahnya kepada apa yang dikerjakan oleh manusia bagi menghasilkan, membuat, mengedar atau menggunakannya. Kerja juga merupakan sumber yang objektif bagi penilai prestasi manusia merasakan segi kelayakan oleh yang demikian Islam menentukan ukuran dan syarat-syarat kelayakan dan juga syarat-syarat kegiatan bagi menentukan suatu pekerjaan atau jabatan itu supaya dapat dinilai prestasi kerja seseorang itu. Dengan cara ini, Islam dapat menyingkirkan perasaan pilih kasih dalam menilai prestasi seseorang sama ada segi sosial, ekonomi dan politik.

e. Kerja Sebagai Sumber Pencarian

Islam mewajibkan setiap umatnya bekerja untuk mencari rezeki dan pendapatan bagi menyara hidupnya islam memberi berbagai-bagai kemudahan hidup dan jalan-jalan mendapatkan rezeki di bumi Allah yang penuh dengan segala nikmat ini.

Firman-Nya:

وَقَطَعْنَا لَهُم فِي الْأَرْضِ مِمَّا مَنَعْتَهُم الصَّالِحِينَ وَجَعَلْنَا لِكُلِّ شَيْءٍ مِّنْهَا مَنَاصِبًا وَمَا مَنَعْتُهُم تَرْكُهَا وَمَا مَنَعْتُهُم تَرْكُهَا وَمَا مَنَعْتُهُم تَرْكُهَا وَمَا مَنَعْتُهُم تَرْكُهَا

"Dan sesungguhnya Kami telah menetapkan kamu (dan memberi kuasa) di bumi dan Kami jadikan untuk kamu padanya (berbagai-bagai jalan) penghidupan." (al-A'raf:

168)



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.

Dan firman-Nya lagi:

هُوَ الَّذِي جَعَلَ لَكُمْ الْأَرْضَ ذَلُولًا فَامْشُوا فِي مَنَاكِبِهَا وَكُلُوا مِنْ رِزْقِهِ وَإِلَيْهِ النُّشُورُ

"Dialah yang menjadikan bumi bagi kamu mudah digunakan, maka berjalanlah di merata-rata ceruk rantaunnya, serta makanlah dari rezeki yang dikurniakan Allah dan kepada-Nya jualah dibangkitkan hidup semula." (al-Mulk: 15)

Islam memerintahkan umatnya mencari rezeki yang halal kerana pekerjaan itu adalah bagi memelihara marwah dan kehormatan manusia.

Firman Allah:

يَا أَيُّهَا النَّاسُ كُلُوا مِمَّا فِي الْأَرْضِ حَلَالًا طَيِّبًا وَلَا تَتَّبِعُوا خُطُوَاتِ الشَّيْطَانِ إِنَّهُ لَكُمْ عَدُوٌّ مُبِينٌ

"Wahai sekalian manusia, makanlah yang halal lagi baik dari apa yang terdapat di bumi, dan janganlah kamu mengikuti langkah-langkah syaitan; kerana sesungguhnya syaitan itu adalah musuh yang nyata bagimu." (al-Baqarah:168) Sabda Nabi (S.A.W) bermaksud:

مَا كَسَبَ الرَّجُلُ كَسْبًا أَطْيَبَ مِنْ عَمَلٍ يَدُهُ، وَمَا أَنْفَقَ الرَّجُلُ عَلَى نَفْسِهِ وَأَهْلِهِ وَوَلَدِهِ وَخَادِمِهِ فَهُوَ صَدَقَةٌ

"Tidaklah seseorang memperoleh suatu penghasilan yang lebih baik dari jerih payah tangannya sendiri dan tidaklah seseorang menafkahi dirinya, istrinya, anaknya dan pembantunya melainkan ia dihitung sebagai shodaqoh."

f. Kerja Sebagai Asas Kemajuan Umat

Islam mewajibkan kerja untuk tujuan mendapatkan mata pencarian hidup dan secara langsung mendorong kepada kemajuan sosio ekonomi. Islam mengambil perhatian yang bersungguh-sungguh terhadap kemajuan umat, kerana itu ia sangat

menekankan kemajuan di peringkat masyarakat dengan menggalakkan berbagai kegiatan ekonomi yang sama di sekitar pertanian, perusahaan dan perniagaan. Dalam hadis Rasulullah (S.A.W) sangat kelihatan dorongan ke arah kemajuan ekonomi di sektor tersebut, sebagai contoh:

1. Di bidang Pertanian

Sabda Rasulullah S.A.W bermaksud:

عَنِ النَّبِيِّ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ قَالَ مَا مِنْ مُسْلِمٍ يَخْرُسُ عَرْسًا أَوْ يَزْرَعُ زَرْعًا فَيَأْكُلُ مِنْهُ إِنْسَانٌ أَوْ طَيْرٌ أَوْ بَيْهَةٌ إِلَّا كَانَتْ لَهُ صَدَقَةٌ

"Tidaklah seseorang mukmin itu menyemai akan semaian atau menanam tanaman lalu dimakan oleh burung atau manusia melainkan ianya adalah menjadi sedekah".

(HR Tirmizi No: 1303)

2. Di bidang Perniagaan

Rasulullah (S.A.W) pernah meletakkan para peniaga yang jujur dan amanah kepada kedudukan yang sejajar dengan para wali, orang-orang yang benar, para syuhada' dan orang-orang soleh dengan sabda bermaksud:

عليكم بالتجارة فإن فيها تسعة أعشار الرزقة

"Hendaklah kalian berdagang karena berdagang merupakan sembilan dari sepuluh pintu rezeki."

Baginda juga menyatakan bahawa sembilan persepuluh daripada rezeki itu adalah pada perniagaan.

- 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.



2.14 Penelitian Terdahulu

Penelitian oleh Ayuningtias Candradewi tahun 2011 dengan judul “Analisis Faktor yang mempengaruhi Produktivitas Kerja”. Menggunakan variabel penelitian antara lain variabel bebas (stres kerja) dan variabel terikat (produktivitas kerja). Hasil dari penelitian ini adalah “Stres kerja berpengaruh negative terhadap produktivitas”. Artinya, ketika seseorang semakin stress maka hal tersebut akan menyebabkan produktivitasnya menurun. Sebaliknya, jika karyawan tidak mengalami stress kerja maka produktivitas kerjanya akan tinggi” Candradewi (20011:52).

Penelitian oleh Ayuningtias Candradewi tahun 2011 dengan judul “Analisis Faktor yang mempengaruhi Produktivitas Kerja”. Menggunakan variabel penelitian antara lain variabel bebas (stres kerja) dan variabel terikat (produktivitas kerja). Hasil dari penelitian ini adalah “stres kerja berpengaruh negative terhadap produktivitas. Artinya, ketika seseorang semakin stress maka hal tersebut akan menyebabkan 38 produktivitasnya menurun. Sebaliknya, jika karyawan tidak mengalami stress kerja maka produktivitas kerjanya akan tinggi” Candradewi (20011:52).

Penelitian mirip dilakukan oleh Hendrietta Putri tahun 2010 yang berjudul “Motivasi Kerja Karyawan di PT. Pabrik Gula Candi Baru Sidoarjo”. Menggunakan variabel penelitian antara lain tingkat gaji (X1), Suasana Kerja (X2), Perhatian Pimpinan(X3), Kesejahteraan Sosial (X4) dan Motivasi Kerja (Y). Peneliti menggunakan motivasi kerja sebagai variabel dependen hasil dari penelitian ini adalah faktor tingkat gaji, suasana kerja, perhatian pimpinan dan kesejahteraan sosial

secara simultan berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja karyawan bagian produksi di PT. Pabrik Gula Candi Baru Sidoarjo”.

Henderietta Putri (2010:30) Umi Kulsum tahun 2008 dengan judul “Pengaruh Motivasi terhadap Prestasi Kerja Karyawan bagian Produksi pada PT..Pesona Remaja Malang”. Menggunakan analisis regresi berganda dengan variabel X adalah Motivasi Kerja antara lain Kebutuhan fisik (X1), Kebutuhan rasa aman (X2), Kebutuhan social (X3), Kebutuhan Penghargaan (X4), Kebutuhan Aktualisasi diri (X5) dan Variabel Y yaitu Prestasi Kerja.

Hasil dari penelitian ini menunjukkan motivasi berpengaruh positif secara simultan terhadap prestasi kerja, artinya jika motivasi kerja meningkat maka prestasi kerja akan meningkat. Umi Kulsum (2008:8) Nizar Natsir (2005:45) dengan skripsi yang berjudul “Pengaruh Pemberian Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja pada PT. Hadji Kalla Alauddin Makassar”. Hasil penelitian sebelumnya “menyatakan pengaruh motivasi terhadap produktivitas kerja karyawan sangat signifikan terhadap kepuasan kerja, sehingga dari pengujian dengan 39 menggunakan model regresi menunjukkan bahwa nilai P value dari masing-masing motivasi yang dimasukkan dalam model penelitian lebih kecil dari 0,5”.

Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi motivasi dan lingkungan kerja maka akan berdampak terhadap produktivitas kerja karyawan. Variabel yang paling dominan mempengaruhi produktivitas kerja karyawan adalah motivasi, alasannya karena untuk motivasi memiliki nilai yang paling besar, jika dibandingkan dengan nilai untuk produktivitas kerja karyawan.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

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



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.

Nizar Natsir (2005:45) Reskar melakukan penelitian pada tahun 2001 dengan judul “motivasi terhadap kinerja Karyawan pada PT. Surya Cipta Mandiri”. hasil penelitian sebelumnya “ada juga menyatakan motivasi berpengaruh sangat signifikan terhadap kinerja pegawai hasil analisis menunjukkan bahwa motivasi memiliki pengaruh positif terhadap produktivitas”. Reskar (2001:56).

2.15 Definisi Konsep

Semangat kerja adalah sikap mental dari individu atau kelompok yang menunjukkan kegairahan untuk melaksanakan pekerjaannya sehingga mendorong untuk mampu bekerja sama dan dapat menyelesaikan tugas tepat pada waktunya dengan rasa tanggung jawab terhadap pekerjaan yang dibebankan kepadanya untuk membahas tentang semangat kerja maka ada banyak para ahli memberikandefenisi semangat kerja dari sudut pandang yang berbeda.

Menurut George D. Hansley seperti yang dikutip oleh Sofyan Assuri (2001; 83) semangat kerja adalah setiap kesediaan perasaan yang memungkinkan seseorang bekerja untuk menghasilkan kerja yang lebih baik.

Hasley (2001) menyatakan bahwa semangat kerja atau moral kerja itu adalah sikap kesediaan perasaan yang memungkinkan seorang karyawan untuk menghasilkan kerja yang lebih banyak dan lebih tanpa menambah keletihan, yang menyebabkan karyawan dengan antusias ikut serta dalam kegiatan-kegiatan dan usaha-usaha kelompok sekerjanya, dan membuat karyawan tidak mudah kena pengaruh dari luar, terutama dari orang-orang yang mendasarkan sasaran mereka itu atas tanggapan bahwa satu-satunya kepentingan pemimpin perusahaan itu terhadap

dirinya untuk memperoleh keuntungan yang sebesar-besarnya darinya dan memberi sedikit mungkin.

Siswanto (2000, p.35), mendefinisikan semangat kerja sebagai keadaan psikologis seseorang. Semangat kerja dianggap sebagai keadaan psikologis yang baik bila semangat kerja tersebut menimbulkan kesenangan yang mendorong seseorang untuk bekerja dengan giat dan konsekuen dalam mencapai tujuan yang ditetapkan oleh perusahaan.

Menurut Nitisemito (2002, p.56), definisi dari semangat kerja adalah kondisi seseorang yang menunjang dirinya untuk melakukan pekerjaan lebih cepat dan lebih baik di dalam sebuah perusahaan. Malayu SP. Hasibuan (2004) mengemukakan bahwa semangat kerja adalah keinginan dan kesungguhan seseorang mengerjakan pekerjaannya dengan baik serta berdisiplin untuk mencapai produktivitas yang maksimal.

Motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu. Sikap dan nilai tersebut merupakan suatu *invisible* yang memberikan kekuatan untuk mendorong individu bertingkah laku dalam mencapai tujuan. (Rivai 2004: 455)

Motivasi adalah rangsangan, dorongan ataupun pembangkit tenaga yang dimiliki seseorang atau sekelompok masyarakat yang mau berbuat dan bekerjasama secara optimal dalam melaksanakan sesuatu yang telah direncanakan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan Menurut (Azwar,2000:15). Motivasi kerja adalah sesuatu



yang menimbulkan dorongan atau semangat kerja atau dengan kata lain pendorong semangat kerja (Martoyo, 2007).

Kinerja menurut Sulistiyani (2003:223) merupakan kombinasi dari kemampuan, usaha, dan kesempatan yang dapat dinilai dari hasil kerjanya. Sedangkan menurut Bernandin dan Russel dalam Sulistiyani (2003:223) menyatakan bahwa kinerja merupakan catatan outcome yang dihasilkan dari fungsi pegawai tertentu atau kegiatan yang dilakukan selama periode waktu tertentu.

Supriyono (2010:281) mengemukakan bahwa: “Kinerja adalah suatu hasil yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang diberikan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesanggupan serta waktu”. Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2007:10).

Menurut Sedarmayanti (2009:260) didefinisikan dengan kata “*to appraise*” (menilai) adalah “menetapkan harga untuk” atau “menilai suatu benda”. Jika menggunakan istilah “penilaian kinerja”, berarti terlibat dalam proses menentukan nilai karyawan bagi perusahaan, dengan maksud meningkatnya kinerja karyawan.

1. Pengertian Produksi

Sofyan Assauri, pengertian produksi adalah sebagai berikut: “Produksi adalah segala kegiatan dalam menciptakan dan menambah kegunaan (*utility*) sesuatu barang atau jasa, untuk kegiatan mana dibutuhkan faktor-faktor produksi dalam ilmu

ekonomi berupa tanah, tenaga kerja, dan skill (organization, managerial, dan skills). Sedangkan ahli lain mendefinisikan produksi sebagai berikut: “Produksi adalah segala kegiatan yang bertujuan untuk meningkatkan atau menambah guna atas suatu benda, atau segala kegiatan yang ditujukan untuk memuaskan orang lain melalui pertukaran.”

Menurut Murti Sumarti dan Jhon Soeprihanto memberikan pengertian produksi sebagai berikut: “Produksi adalah semua kegiatan dalam menciptakan atau menambah kegunaan barang atau jasa, dimana untuk kegiatan tersebut diperlukan faktor-faktor produksi.”

Dari pengertian tentang definisi produksi di atas, maka dapat di artikan bahwa produksi merupakan suatu kegiatan untuk mentransformasiakn faktor-faktor produksi, sehingga dapat meningkatkan atau menambah faidah bentuk, waktu, dan tempat suatu barang atau jasa untuk memenuhi kebutuhan manusia yang di peroleh melalui pertukaran.

2. Pengertian Luas Produksi

Pada umumnya tujuan perusahaan adalah untuk memperoleh laba yang maksimal. Di satu sisi sumber daya yang dimiliki oleh suatu perusahaan terbatas. Dengan demikian seorang manajer perlu merencanakan dan menghitung dengan cermat mutu dan kuantitas produk yang diproduksi dan dipasarkan, sehingga diperoleh keuntungan yang maksimal.

“Luas produksi adalah jumlah atau volume produksi yang seharusnya diproduksi oleh suatu perusahaan dalam periode tertentu”. Luas produksi yang terlalu



besar dapat berakibat pengeluaran biaya yang terlalu besar, pemakaian bahan baku yang besar pula dan akhirnya memberikan akibat akan merosotnya harga jual. Sedangkan luas produksi yang terlalu kecil mengakibatkan perusahaan tersebut tidak mampu memenuhi permintaan pasar atau pelanggan, sehingga pelanggan tersebut pindah ke produk perusahaan lain yang menjadi pesaing perusahaan tersebut.

3. Faktor Penentuan Luas Produksi.

Suatu perusahaan memerlukan sumber daya yang akan dipergunakan untuk produksi barang. Sumber daya tersebut berupa bahan mentah, bahan pembantu, mesin-mesin, peralatan lain, tenaga kerja, modal dan tanah selain sumber daya tersebut jumlah permintaan merupakan penentu luas produksi yang paling menguntungkan.

Luas produksi optimal suatu perusahaan akan terpenuhi oleh beberapa faktor:

- Tersedianya bahan dasar.
- Tersedianya kapasitas mesin-mesin yang dimiliki.
- Tersedianya tenaga kerja.
- Besarnya permintaan akan hasil produksi.
- Tersedianya faktor-faktor produksi yang lain.

Luas produksi bukan satu-satunya yang menentukan luas perusahaan, sebab untuk mengukur luas perusahaan harus berdasarkan pada:

- Bahan dasar yang dipergunakan.
- Bahan yang dihasilkan.
- Mesin/peralatan yang digunakan.

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.

Jumlah tenaga kerja yang digunakan.

Luas perusahaan tidak selalu sama ukurannya dengan luas produksi. Perbedaan lain diantara keduanya yaitu luas perusahaan ditentukan oleh batas waktu dalam jangka panjang, sedangkan luas produksi ditentukan oleh batas waktu jangka pendek. Luas perusahaan relatif tetap, sedangkan luas produksi berubah-ubah setiap waktu.

2.16 Konsep Operasional

Menurut Sugiyono (2009) definisi operasional variabel adalah batasan pengertian tentang variabel yang diteliti yang di dalamnya adalah mencerminka indikator-indikator yang akan digunakan untuk mengukur indikator-indikator yang bersangkutan.

Tabel 4. Ringkasan Definisi Operasional.

| Referensi | Indikator |
|--|---|
| Semangat Kerja Karyawan (Sugiyono, 2009:38) | 1. Gaji yang cukup 2. Memperhatikan kebutuhan rohani 3. Perlu menciptakan suasana santai 4. Tempatkan karyawan pada posisi yang tepat 5. Perasaan aman menghadapi masa depan perlu diperhatikan 6. Fasilitas yang menyenangkan |

2.17 Kerangka Berpikir

Mangkunegara (2006) menyatakan bahwa kinerja karyawan merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Oleh karena itu setiap karyawan dituntut untuk memiliki kompetensi yaitu kemampuan atau kecakapan melaksanakan tugas atau pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya atau yang dipercayakan.

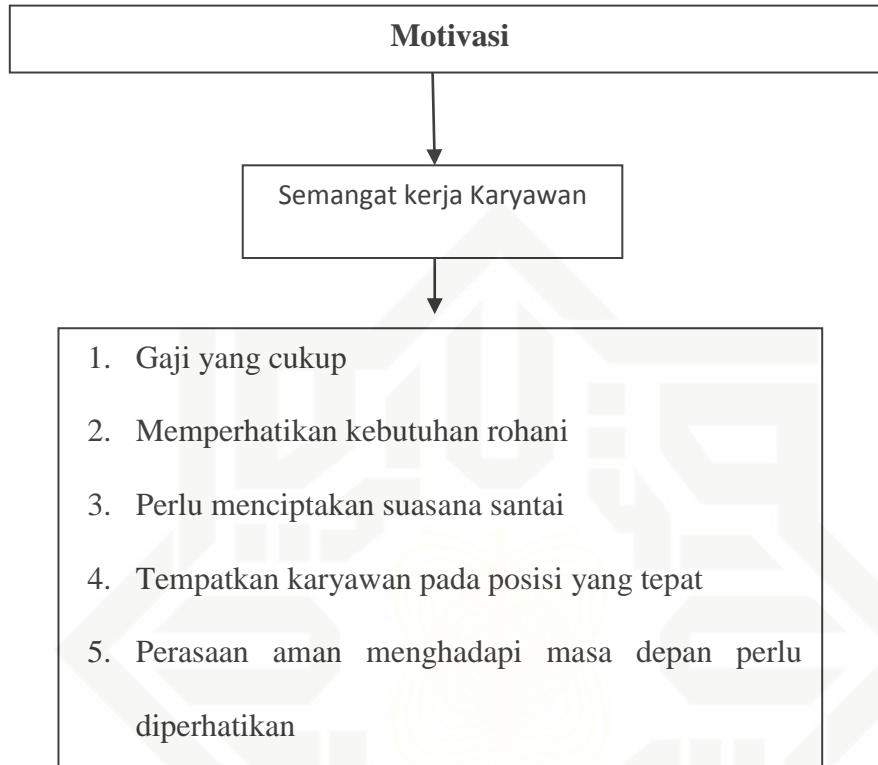
Setiap pelaksanaan tugas atau pekerjaan ada suatu kegiatan memproses atau mengubah input (masukan) menjadi suatu output (keluaran) yang bernilai tambah sebagai produk atau hasil kerja yang disebut kinerja. Kinerja tidak bisa dilepaskan dari kepemimpinan, sebab kinerja yang baik akan muncul dari kepemimpinan yang baik pula. Demikian pula kinerja karyawan atau *job performance* tidak bisa dilepaskan dengan motivasi kerja. Sebab motivasi kerja pada prakteknya memperlihatkan perilaku kerja dari seorang karyawan.

Dari batasan-batasan tersebut jelaslah yang dimaksud dengan kinerja karyawan atau *job performance* adalah hasil yang dicapai oleh seseorang menurut ukuran yang berlaku untuk pekerjaan yang bersangkutan. Dengan demikian ukuran kinerja karyawan akan berbeda-beda antar pekerjaan yang berbeda dan ukurannya juga akan berbeda.

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 1. Kerangka konseptual Penelitian



Sumber, Mangkunegara (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.

