

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

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

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

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

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

## BAB II

### TELAAH PUSTAKA

#### 2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen Sumber Daya Manusia adalah suatu manajemen yang khusus mempelajari hubungan dan peranan manusia dalam organisasi perusahaan. Unsur Manajemen Sumber Daya Manusia adalah manusia yang merupakan tenaga kerja pada perusahaan, fokus yang dipelajari Manajemen Sumber Daya Manusia ini hanya masalah yang berhubungan dengan tenaga kerja manusia saja.

Menurut **Wilson Bangun (2012:10)** Manajemen Sumber Daya Manusia adalah salah satu bidang manajemen yang melaksanakan kegiatan pengadaan, pelatihan dan pengembangan, pemberian kompensasi, pengintegrasian, serta pemeliharaan sumber daya manusia.

Sedangkan pendapat **Hasibuan (2011:64)** MSDM adalah ilmu atau seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat.

#### 2.2 Produktivitas

Produktivitas kerja berasal dari kata produktif artinya segala kegiatan yang menimbulkan kegunaan (utility). Produktivitas adalah kemampuan untuk menghasilkan sesuatu atau daya produksi. Menurut **Atmosoeperto (2007:79)**, produktivitas dapat diartikan sebagai suatu ukuran sejauh mana sumber-sumber daya digabungkan dan dipergunakan dengan baik dapat mewujudkan hasil-hasil tertentu yang diinginkan. Produktivitas pada dasarnya

adalah sikap mental terhadap kemajuan dan kehidupan. Didalam industri telah lama disadari bahwa produktivitas adalah alat untuk meningkatkan daya kompetisi dan keuntungan. Sedangkan Menurut **Gomes (2011:51)** produktivitas merupakan fungsi perkalian dari usaha karyawan (*effort*), yang didukung dengan motivasi yang tinggi, kemampuan karyawan (*ability*), yang diperoleh melalui latihan-latihan.

Menurut **Kussriyanto (2009:82)**, secara umum produktivitas diartikan sebagai hubungan antara hasil nyata maupun fisik (barang-barang atau jasa) dengan masukan yang sebenarnya. Produktivitas juga diartikan sebagai tingkatan efisiensi dalam memproduksi barang-barang atau jasa-jasa. Produktivitas dapat diartikan sebagai perbandingan antar hasil yang dicapai dengan peran serta tenaga kerja per satuan waktu, biasanya per orang. Selanjutnya Menurut **Siagian (2010:112)**, menjelaskan ketiga faktor yang mempengaruhi kualitas tenaga kerja disebut sebagai perilaku produktif yang merupakan suatu gabungan yang rumit tetapi jelas wujudnya dari karakteristik pribadi dan pengorganisasian seseorang. Produktivitas kerja karyawan sendiri dapat dilihat dari perilaku kerja, dedikasi, disiplin, loyalitas, kerja sama dan kematangan karyawan.

Menurut **Umar (2008:137)**, memberikan pengertian bahwa produktivitas mengandung arti sebagai perbandingan antara hasil yang dicapai (output) dengan keseluruhan sumber daya yang digunakan (input). Dengan kata lain bahwa produktivitas memiliki dua dimensi. Dimensi pertama adalah efektifitas yang mengarah kepada pencapaian untuk target yang berkaitan dengan kualitas, kuantitas, dan waktu. Kedua yaitu efisiensi yang berkaitan

#### 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.

dengan upaya membandingkan input dengan realisasi penggunaannya atau bagaimana pekerjaan tersebut dilaksanakan. Apabila efisiensi dikaitkan dengan efektifitas, walau terjadi peningkatan efektifitas, efisiensinya belum tentu meningkat.

**Paul dalam Saksono (2007:195)**, mengatakan “produktivitas adalah perbandingan antara hasil yang diproduksi dan jumlah kerja yang dikeluarkan untuk memproduksinya, atau dalam pengertian yang lebih umum, rasio antara kepuasan yang dikehendaki dan pengorbanan yang dilakukan”. Sedangkan menurut **Doktrin pada Konferensi Oslo (2007:61) dalam Sinungan (2008:61)**, di jelaskan bahwa : “Produktivitas adalah suatu konsep yang bersifat universal yang bertujuan untuk menyediakan lebih banyak barang dan jasa untuk lebih banyak manusia, dengan menggunakan sumber-sumber riil yang semakin sedikit”. Produktivitas adalah suatu pendekatan interdisipliner untuk menentukan tujuan yang efektif, pembuatan rencana, aplikasi penggunaan cara yang produktivitas untuk menggunakan sumber-sumber secara efisien, dan tetap menjaga adanya kualitas yang tinggi Menurut **Sinungan (2008:64)**. Produktivitas mengikutsertakan pendayagunaan secara terpadu sumber daya manusia dan keterampilan, barang modal teknologi, manajemen, informasi, energi, dan sumber-sumber lain menuju kepada pengembangan dan peningkatan standar hidup untuk seluruh masyarakat, melalui konsep produktivitas semesta atau total. Sehingga dapat disimpulkan pengertian produktivitas secara umum dapat diartikan sebagai tingkat perbandingan antara hasil keluaran (*output*) dengan masukan (*input*). Perbandingan antara hasil-hasil yang dicapai dengan keseluruhan sumber daya

#### 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.

yang dipergunakan atau perbandingan jumlah produksi (*output*) dengan sumber daya yang digunakan (*input*)

### 2.3 Indikator Produktivitas Kerja

Produktivitas merupakan hal yang sangat penting bagi para karyawan yang ada di perusahaan. dengan adanya produktivitas kerja diharapkan pekerjaan akan terlaksana secara efektif dan efisien, sehingga semua akhirnya sangat diperlukan dalam pencapaian tujuan yang sudah ditetapkan, untuk mengukur produktivitas kerja, diperlukan suatu indikator, yaitu sebagai berikut **Sutrisno (2011:211)** :

#### a. Kemampuan

Mempunyai kemampuan untuk melaksanakan tugas. Kemampuan seorang karyawan sangat bergantung pada keterampilan yang dimiliki serta profesionalisme mereka dalam bekerja.

#### b. Meningkatkan hasil yang dicapai

Berusaha untuk meningkatkan hasil yang dicapai. Hasil merupakan salah satu yang dapat dirasakan baik oleh yang mengerjakan maupun yang menikmati hasil pekerjaan tersebut.

#### c. Semangat kerja

Ini merupakan usaha untuk lebih baik dari hasil kemarin. Indikator ini dapat dilihat dari etos kerja dan hasil yang dicapai dalam satu hari kemudian dibandingkan dengan hari sebelumnya.

## Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

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

**d. Pengembangan diri**

Senantiasa mengembangkan diri untuk meningkatkan kemampuan kerja. Pengembangan diri dapat dilakukan dengan melihat tantangan dan harapan dengan apa yang akan dihadapi.

**e. Mutu**

Selalu berusaha untuk meningkatkan mutu lebih baik dari yang telah lalu. Mutu merupakan hasil pekerjaan yang dapat menunjukkan kualitas kerja seorang karyawan.

**f. Efisiensi**

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

**a) Faktor-faktor yang Mempengaruhi Produktivitas**

Faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas karyawan perusahaan Menurut **Afrida (2007:27)** dapat digolongkan menjadi tiga kelompok, yaitu:

- a. Kualitas dan kemampuan
- b. Sarana pendukung
- c. Suprasarana

Menurut **Timpe (2010:59)** mengemukakan bahwa produktivitas dapat ditingkatkan melalui berbagai cara antara lain :

- a. Pengurangan dalam rentang pembuatan produk-produk dengan penghematan di seluruh pabrikasi dan rantai pemasokan
- b. Pengenalan suatu system penunjang keputusan manajemen

## 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. Pembukaan pusat pergudangan yang memiliki tempat penyimpanan otomatis dan diperolehnya kembali penggantian beberapa fasilitas usang yang lebih kecil
- d. Pembangunan kembali dan peningkatan program pengawasan kualitas
- e. Pemakaian rancangan yang ergonomis ditempat-tempat kerja untuk mewujudkan efisiensi dan kenyamanan bekerja yang lebih baik
- f. Arus kerja yang lancar untuk menghindari penambahan staf alam mengatasi kegiatan puncak
- g. Penentuan-penentuan dalam memakai fasilitas komputer
- h. Perancangan menara kantor baru yang hemat energi

Faktor pertumbuhan produktivitas yang sangat penting adalah material dan tenaga. Penggunaan bahan baku sering kali terbuang sia-sia, jika kita mempertimbangkan tenaga maupun bahan baku, maka gambaran ini meningkat dalam jumlah yang besar Menurut **Syarif (2010:197)**. Tujuan yang paling penting adalah dengan merancang metode-metode untuk memproduksi jumlah hasil produksi yang sama dengan energi dan material yang sedikit serta mengganti material maupun alat-alat dengan biaya lebih rendah atau mungkin lebih memproduksi barang lebih dari jumlah bahan yang sama.

Pada umumnya terdapat beberapa faktor penyebab turunnya produktivitas perusahaan Menurut **Saksono (2007:130)**, diantaranya adalah:

- a. Menurunnya prestasi
- b. Meningkatnya *labour turnover*
- c. Meningkatnya kerusakan
- d. Timbulnya kegelisahan, tuntutan, pemogokan

## Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

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

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

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

Menurut **Mulyono (2010:178)**, mengemukakan kunci bagi produktivitas perusahaan adalah menyusun pengawasan yang baik agar terdapat keseimbangan alokasi pekerjaan. Dari penjelasan di atas, terdapat banyak faktor yang mempengaruhi turunnya produktivitas kerja karyawan dan berakibat pada turunnya produktivitas perusahaan. Yang paling sering terjadi pada perusahaan-perusahaan saat ini adalah disebabkan karena penetapan tujuan yang salah oleh perusahaan. Perusahaan seringkali menetapkan standar produksi melebihi batas maksimal tanpa memperhatikan kemampuan perusahaan serta kemampuan kinerja karyawan dalam melaksanakan tugasnya. Karyawan akan giat dalam bekerja jika selalu dilakukan pengawasan oleh pimpinan, misalnya dengan memperhatikan apa yang dibutuhkan karyawan saat bekerja sehingga dapat meningkatkan produktivitasnya.

#### 2.4 Metode-metode Pokok Pengukuran Produktivitas

Secara umum pengukuran produktivitas berarti perbandingan yang dapat dibedakan dalam tiga jenis yang sangat berbeda. Menurut **Sinungan (2008:77)** perbandingan tersebut adalah:

1. Perbandingan-perbandingan antara pelaksanaan sekarang dengan pelaksanaan secara historis yang tidak menunjukkan apakah pelaksanaan sekarang ini memuaskan, namun hanya mengetengahkan apakah meningkat atau berkurang secara tingkatannya.
2. Perbandingan pelaksanaan antara satu unit (perorangan tugas, seleksi, proses) dengan lainnya. Pengukuran seperti itu menunjukkan pencapaian relatif.

3. Perbandingan pelaksanaan sekarang dengan targetnya, dan inilah yang terbaik sebagai memusatkan perhatian pada saran/tujuan.

## 2.5 Pengukuran Produktivitas

Balai Pengembangan Produktivitas Daerah dalam Menurut **Sedarmayanti (2008:145)** menjelaskan bahwa untuk mengukur produktivitas dapat dilaksanakan dengan memperhatikan kriteriakriteria berikut ini :

### 1. Pengetahuan

Informasi yang telah dikombinasikan dengan pemahaman dan potensi untuk menindaki yang lantas melekat dibenak seseorang. Pengetahuan yang diperoleh menjamin bisa tidaknya seseorang itu mengaplikasikan ilmu yang diperoleh pada dunia kerja.

### 2. Keterampilan

Suatu bentuk kemampuan menggunakan pikiran, nalar, dan perbuatan dalam mengerjakan sesuatu secara efektif. Dalam dunia kerja keterampilan dirancang sebagai proses komunikasi belajar untuk mengubah perilaku pekerja menjadi cekatan, dan tepat dalam melakukan atau menghadapi tugas.

### 3. Disiplin kerja

Sikap atau tingkah laku yang menunjukkan kesetiaan dan ketaatan seseorang atau sekelompok orang terhadap peraturan yang telah ditetapkan oleh instansi atau organisasinya baik yang tertulis maupun tidak tertulis sehingga diharapkan pekerjaan yang dilakukan efektif dan efisien.

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.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau



## 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.

## 4. Sikap kerja

Suatu bentuk reaksi terhadap suatu obyek, memihak/tidak memihak yang merupakan keteraturan tertentu dalam hal perasaan, pemikiran, dan tindakan seseorang terhadap suatu aspek dilingkungan sekitarnya. Dengan sikap yang baik akan merespon karyawan untuk lebih meningkatkan produktivitas kerjanya.

## 5. Etika kerja

Sebuah nilai-nilai yang dipegang, baik individu sebagai pekerja maupun manajemen sebagai pengatur dalam bekerja. Sikap, pandangan, kebiasaan, ciri-ciri atau sifat mengenai cara bekerja yang dimiliki seseorang, sekelompok pekerja dan instansi terkait.

## 6. Kejelasan pekerjaan

Pemahaman individu pekerja terhadap aturan, cara-cara, ketentuan pekerjaan. Dengan komunikasi yang baik serta perhatian penuh pada aturan yang berlaku akan membantu memahami kejelasan pekerjaan yang menjadi tugas dari pimpinan.

## 7. Kreativitas

Selalu melihat segala sesuatu dengan cara berbeda dan baru, dan biasanya tidak dilihat oleh orang lain. Mengetahui permasalahan dengan sangat baik dan disiplin, melibatkan adanya ide-ide baru, berguna dan tidak terduga tetapi dapat diimplementasikan.

Jadi mengukur produktivitas adalah penting dan perlu juga diperhatikan adalah menggunakan data tersebut guna membangun

produktivitas, sebab manfaat baru akan diperoleh kalau perilaku sudah diartikan sekaligus diwujudkan.

Dari teori-teori tentang produktivitas diatas, maka untuk mengukur produktivitas kerja karyawan diPTPN V Kecamatan Lubuk Dalam, peneliti menggunakan teori sebagaimana yang telah dikemukakan oleh Balai Pengembangan Produktivitas Daerah dalam Menurut **Sedarmayanti (2010:85)** bahwa ada beberapa kreteria-kreteria pengukuran produktivitas yang harus diperhatikan sebagai acuan perusahaan setelah pelaksanaan pelatihan karyawan, kriteria-kreteria tersebut adalah :

- a. Pengetahuan
- b. Keterampilan
- c. Disiplin kerja
- d. Sikap kerja
- e. Etika kerja
- f. Kejelasan pekerjaan
- g. Kreativitas

## 2.6 Kompensasi

### 2.6.1 Pengertian Kompensasi

Salah satu fungsi manajemen personalia yang paling sulit adalah penentu tingkat kompensasi. Hal ini tidak hanya merupakan salah satu tugas yang paling rumit, tetapi juga paling baik bagi organisasi maupun karyawan. Bagi karyawan penentu tingkat kompensasi penting Karena uang upah atau gaji Sering kali merupakan alat satu-satunya bagi kelangsungan hidup secara ekonomis. Hal itu juga merupakan salah satu faktor yang paling menentukan

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.

status dalam masyarakat. Bagi perusahaan kompensasi merupakan faktor utama dalam kepegawaian banyak berhubungan dengan pertimbangan untuk menentukan kompensasi pegawai.

Menurut **Hasibuan (2013:117)** Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung ataupun tidak langsung yang diterima oleh karyawan sebagai imbalan atas yang diberikan kepada perusahaan.

Menurut **Sirait (2008:181)** kompensasi ialah hal yang diterima oleh pegawai . baik berupa uang atau bukan uang sebagai balas jasa yang diberikan bagi upaya pegawai (kontribusi pegawai) yang diberikan untuk organisasi.

Menurut **Sutrisno (2009:197)** kompensasi merupakan perpaduan dari pengetahuan, keterampilan, nilai, dan sikap yang direfleksi dalam kebiasaan berfikir dan bertindak.

Menurut **Susilo Martoyo (2010:132)** mengemukakan kompensasi adalah pengaturan keseluruhan pemberian balas jasa bagi “*employers*” maupun “*employees*” baik yang langsung berupa uang (finansial) maupun yang tidak langsung berupa uang (nonfinansial). Menurut **Hani Handoko (2011:172)** memaparkan tentang kompensasi adalah pemberian kepada karyawan dengan pembayaran finansial sebagai balas jasa untuk pekerjaan yang dilaksanakan dan sebagai motivator untuk pelaksanaan kegiatan diwaktu yang akan datang.

Menurut **Kasmir dan Jakfar (2012:215)** berpendapat bahwa, kompensasi adalah penghargaan atau imbalan yang diterima para tenaga kerja atau karyawan atas kontribusinya dalam mewujudkan tujuan perusahaan. Jadi, kompensasi merupakan suatu ukuran nilai atau karya para karyawan yang

diterima melalui balas jasa atas keikutsertaannya pada pencapaian tujuan perusahaan dalam bentuk finansial maupun nonfinansial. Dan kompensasi menjadi motivasi untuk terus berkarya dan meningkatkan produktivitasnya.

Menurut Hani **Handoko (2011:267)** menyebutkan penentuan kompensasi ditentukan oleh interaksi dari tiga faktor, yaitu:

- a. Kesiediaan membayar
- b. Kemampuan membayar
- c. Persyaratan- persyaratan pembayaran

### 2.6.2 Indikator Kompensasi

Adapun indikator-indikator kompensasi menurut **Hasibuan (2010:118)**, diantaranya:

- a. Kompensasi harus dapat memenuhi kebutuhan minimal
- b. Harus dapat meningkat
- c. Harus dapat menimbulkan semangat dan kegairahan kerja
- d. Kompensasi harus adil
- e. Tidak boleh bersifat statis

### 2.6.3 Tujuan Kompensasi

Menurut **Sutrisno (2009:228)** program pemberian kompensasi umumnya bertujuan untuk kepentingan perusahaan, karyawan dan pemerintah atau masyarakat. Supaya memberikan kepuasan kesemua pihak yang diberikan memadai. Tanpa kompensasi yang memadai, pegawai atau karyawan yang ada sangat mungkin meninggalkan perusahaan untuk melakukan penempatan kembali tidaklah mudah.

## Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

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

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

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

## a. Ikatan kerja

Dengan pemberiana kompensasi maka terjalinlah ikatan kerja sama formal antara piminan dan bawahan, dimana karyawan harus mengerjakan tugas-tugasnya dengan baik. Sedangkan pemimpin membayar kompensasi itu sesuai dengan perjanjian yang telah disepakati.

## b. Kepuasan kerja

Dengan balas jasa karyawan akan mendapat kepuasan fisik, staus sosial, dan egostik sehingga karyawan memperoleh kepuasan kerja dari jabatannya.

## c. Pengalaman efektif

Jika program kompensasi diterapkan cukup besar maka pengadaankaryawan yang kualifaied untuk perusahaan itu akan lebih mudah.

## d. Motivasi

Jika balas jasa diberikan cukup besar maka manajer akan mudah memotivasi bawahannya.

## e. Stabilitas kerja

Dengan program kompensasi atas prinsip adil dan layak serta eksternal konsistensinya kompototitif maka stabilitas karyawan lebih menjamin karna turn over relative kecil.

## f. Disiplin

Dengan pemberian balas jasa yang cukup besar maka disiplin kerja karyawan akan semakin baik. Maka akan menyadari serta akan menaati peraturan-peraturan yang berlaku.

## 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.

## g. Pengaruh serikat kerja

Dengan pemberian kompensasi yang baik, maka pengaruh sertifikatburuh dapat dihindari dari karyawan yang akan berkonsentrasi pada pekerjaannya.

## h. Pengaruh pemerintah

Jika program kompensasi itu sendiri sesuai dengan undang-undang pemburuhan yang berlaku (seperti batas upah minimum), maka intervensi pemerintah akan dapat dihindarkan.

Menurut **Nitisemito (2010:137)** untuk mencapai tujuan tersebut, harus diperhatikannya syarat-syarat sebagai berikut:

- a. Kompensasi harus memenuhi kebutuhan minimal
- b. Kompensasi harus dapat meningkat
- c. Kompensasi harus menimbulkan semangat dan kegairahan kerja
- d. Kompensasi harus adil
- e. Kompensasi tidak boleh bersifat statis
- f. Komposisi dari kompensasi harus diperhatikan

Dari uraian diatas dapat disimpulkan, bahwa bila kompensasi yang dibayarkan secara benar maka karyawan akan merasa puas dan termotivasi unyuk mencapai tujuan organisasi. Kompensasi merupakan hal yang sangat penting bagi karyawan sebab besar kompensasi mencerminkan ukuran hasil karya mereka diantara karyawan itu sendiri.

Menurut **Susilo Martoyo (2012:68)** memaparkan fungsi dari pemberian kompensasi antara lain:

## Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

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

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

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

- a. Pengalokasian sumber daya manusia secara efisien

Fungsi ini menunjukkan bahwa pemberian kompensasi yang cukup baik pada karyawan yang berprestasi baik, akan mendorong para karyawan untuk bekerja dengan lebih baik dan ke arah pekerjaan-pekerjaan yang lebih produktif.

- b. Penggunaan sumber daya manusia secara lebih efisien dan efektif

Dengan pemberian kompensasi yang tinggi kepada seseorang karyawan mengandung implikasi bahwa organisasi akan menggunakan tenaga karyawan termaksud dengan seefisien dan seefektif mungkin.

- c. Mendorong stabilitas dan pertumbuhan ekonomi

Sebagai akibat dan alokasi dan penggunaan sumber daya manusia dalam organisasi yang bersangkutan secara efisien dan efektif, maka dapat diharapkan bahwa sistem pemberian kompensasi tersebut secara langsung dapat membantu stabilisasi organisasi, dan secara tidak langsung ikut adil dalam mendorong stabilisasi dan pertumbuhan ekonomi negara secara keseluruhan.

Sedangkan menurut **Kasmir dan Jakfar (2012:218)** menyatakan bahwa, program kompensasi yang baik akan dapat:

- a. Memperoleh tenaga kerja yang potensial dan profesional
- b. Mempertahankan karyawan yang baik
- c. Meningkatkan produktivitas
- d. Memudahkan sasaran strategis

Pemberian kompensasi dalam suatu organisasi mengandung tujuan-tujuan positif antara lain:

## Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

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

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

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

- a. Pemenuhan kebutuhan ekonomikaryawan menerima kompensasi berupa upah, gaji atau bentuk lainnya adalah untuk dapat memenuhi kebutuhan hidupnya sehari-hari atau dengan kata lain kebutuhan ekonominya.
- b. Pengkaitan kompensasi dengan produktivitas kerja pemberian kompensasi yang makin baik akan mendorong karyawan bekerjadengan makin produktif
- c. Pengkaitan kompensasi dengan sukses perusahaan makin berani suatu perusahaan/organisasi memberikan kompensasi yang tinggi, makin menunjukkan betapa suksesnya suatu perusahaan

Pengkaitan antara keseimbangan keadilan pemberian kompensasi berarti bahwa pemberian kompensasi yang tinggi harus dihubungkan atau diperbandingkan dengan persyaratan yang harus dipenuhi oleh karyawan yang bersangkutan pada jabatan dan kompensasi yang tinggi tersebut.

**a) Jenis kompensasi**

Menurut **Nawawi(2010:130)** jenis-jenis kompensasi sebagai berikut:

a. Kompensasi langsung

Upah atau gaji setiap yang dibayarkan berupa uang secara berkala atau dengan periode yang tetap misalnya sebulan sekali.

b. Kompensasi tidak layak

Imbalan diluar upah tetap yang dibayarkan kepada pekerja atau anggota organisasi untuk meningkatkan kesejahteraan.



## 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. Instensif

Imbalan yang yang diberikan untuk memotivasi pekerja atau anggota organisasi agar memotivasi produktivitas kerjanya tinggi, sifatnya tidak tepat atau sewaktu-waktu.

Menurut **Rivai (2009:264)** kompensasi dibedakan menjadi dua yaitu kompensasi yang bersifat langsung dan kompensasi yang bersifat tidak langsung.dalam kompensasi dibedakan pula antara lain:

- 1) Gaji
- 2) Upah
- 3) Intensif

## d. Faktor-faktor yang mempengaruhi kompensasi

Menurut **Susilo Martoyo (2008:151)** faktor-faktor yang mempengaruhi kompensasi, yaitu:

## 1. Kebenaran dan keadilan

Hal ini mengandung pengertian bahwa pemberian kompensasi kepada masing-masing karyawan atau kelompok karyawan harus sesuai dengan kemampuan, kecakapan, pendidikan dan jasa yang telah ditunjukan kepada organisasi.

## 2. Dana organisasi

Kemampuan organisasi untuk dapat melaksanakan kompensasi baik berupa “finansial” maupun “nonfinansial” amat tergantung kepada dana yang terhimpun untuk keperluan tersebut. Makin besar prestasi kerja, makin besar keuntungan organisasi/perusahaan, makin besar dana yang

terhimpun untuk kompensasi, maka makin baik pelaksanaan kompensasi dan sebaliknya.

3. Serikat karyawan

Para karyawan yang tergabung dalam suatu serikat karyawan dapat juga mempengaruhi pelaksanaan ataupun penetapan kompensasi dalam organisasi.

4. Produktivitas kerja

Merupakan faktor yang mempengaruhi penilaian atas prestasi kerja karyawan sedangkan prestasi kerja karyawan merupakan faktor yang diperhitungkan dalam penetapan kompensasi.

5. Biaya hidup

Penyesuaian besarnya kompensasi, terutama berupa gaji/upah dengan biaya hidup karyawan beserta keluarganya sehari-hari harus mendapat perhatian pimpinan organisasi perusahaan.

6. Pemerintah

Fungsi pemerintah untuk melindungi warganya dari tindak sewenang-wenang majikan/pimpinan organisasi ataupun perusahaan, dalam pemberian balas jasa karyawan, jasaberpengaruh pada penetapan kompensasi.

Sedangkan menurut **Siagian Sondang (2007:180)** menyebutkan faktor-faktor yang mempengaruhi sistem imbalan antara lain:

- 1) Tingkat upah dan gaji yang berlaku
- 2) Tuntutan serikat kerja

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

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

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

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

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

#### Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

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

- 3) Produktivitas
- 4) Kebijakan organisasi mengenai gaji dan upah
- 5) Peraturan perundang- undangan

Menurut **Hasibuan(2010:127)** faktor-faktor penting yang dapat mempengaruhi tinggi rendahnya tingkat kompensasi yang diberikan perusahaan kepada karyawan yaitu:

1. Penawaran dan permintaan tenaga kerja
2. Kemampuan dan kesediaan perusahaan untuk membayar
3. Biaya hidup
4. Posisi jabatan karyawan
5. Pemerintah dengan undang-undang dan keputusan presiden
6. Produktivitas kerja karyawan
7. Serikat buruh atau organisasi

## 2.7 Pelatihan

### a. Pengertian Pelatihan

Pelatihan kerja adalah keseluruhan kegiatan untuk memberi, memperoleh, meningkatkan, serta mengembangkan kompetensi kerja, produktivitas, disiplin, sikap, dan etos kerja pada tingkat keterampilan dan keahlian tertentu sesuai dengan jenjang dan kualifikasi jabatan dan pekerjaan (tentang ketenagakerjaan).

Tenaga kerja dalam hal ini adalah unsur masukan dalam sistem proses pelatihan. Tenaga kerja dapat dilihat dari jenjang pekerjaannya, yakni sebagai pengelola, pelaksana, dan teknis. Dapat juga dilihat dari segi

## 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.

pendidikan dan pengalamannya, serta dapat juga dari segi potensi yang dimilikinya, seperti : bakat, minat, motivasi, dan aspirasi, pengalaman pribadi. Pelatihan adalah suatu proses yang meliputi serangkaian tindak (upaya) yang dilaksanakan dengan sengaja dalam bentuk pemberian bantuan kepada tenaga kerja yang dilakukan oleh tenaga profesional kepelatihan dalam satuan waktu yang bertujuan untuk meningkatkan kemampuan kerja peserta dalam bidang pekerjaan tertentu guna meningkatkan efektivitas dan produktivitas dalam suatu organisasi menurut **Hamalaik(2008:102)**.

Pelatihan didefinisikan sebagai kegiatan yang dirancang untuk meningkatkan kinerja pekerja dalam pekerjaan yang diserahkan kepada mereka Menurut **Hardjana(2011:125)** dan Menurut **Dessler(2009:150)**, menyatakan bahwa pelatihan sebagai proses mengajarkan karyawan baru atau yang ada sekarang, keterampilan dasar yang mereka butuhkan untuk menjalankan pekerjaan mereka. Sedangkan Menurut **Atmodiwirio (2012:140)**, mengatakan bahwa pelatihan merupakan pembelajaran yang dipersiapkan agar pelaksanaan pekerjaan sekarang meningkat kinerjanya. Menurut **Simamora(2010:177)**, pelatihan merupakan bagian dari proses pendidikan yang ditujukan untuk meningkatkan kemampuan atau keterampilan khusus seseorang atau sekelompok orang.

Menurut **Mangkunegara (2008:49)**, Pelatihan dan pengembangan merupakan istilah-istilah yang berhubungan dengan usaha-usaha berencana, yang diselenggarakan untuk mencapai penguasaan skill, pengetahuan, dan sikap-sikappegawai atau anggota 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.

Menurut **Umar (2007:105)**, program pelatihan bertujuan untuk memperbaiki penguasaan berbagai keterampilan dan teknik pelaksanaan kerja tertentu untuk kebutuhan sekarang.

Menurut **Simamora (2010:215)**, menambahkan bahwa terdapat beberapa manfaat program pelatihan yaitu :

1. Meningkatkan kuantitas dan kualitas produktivitas
2. Mengurangi waktu belajar karyawan untuk mencapai standar kinerja yang dapat diterima
3. Menciptakan sikap, loyalitas dan kerja sama yang lebih menguntungkan
4. Memenuhi persyaratan-persyaratan perencanaan sumber daya manusia
5. Mengurangi jumlah dan biaya kecelakaan kerja
6. Membantu karyawan dalam peningkatan dan pengembangan pribadi

Menurut **Hardjana (2010:189)**, dalam merancang pelatihan yang baik harus memperhatikan pihak-pihak yang terlibat dalam training (peserta, penyelenggara, *trainer*), tujuan yang akan dicapai, materi yang akan diolah, metode dan peralatan yang hendak dipakai tempat pelaksanaan, jadwal kegiatan untuk tiap sesi ataupun secara keseluruhan. Semua itu dirancang secara efisien, lancar dan efektif untuk mencapai tujuan *training*. Pada waktu merancang *training* hal-hal yang perlu dipertimbangkan adalah kebutuhan, tujuan, petugas, dan evaluasi *training*. Selanjutnya Menurut **Notoatmodjo (2008:166)**, menambahkan bahwa

#### 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.

proses pelatihan itu terdiri dari input (sasaran pelatihan) dan output (perubahan perilaku), dan faktor yang mempengaruhi proses tersebut.

#### b. Indikator Pelatihan

Adapun indikator-indikator pelatihan menurut **Mangkunegara (2015:27)** diantaranya:

##### a. Instruktur

Tenaga kepelatihan yang bertugas dan berfungsi melaksanakan pendidikanpelatihan.

##### b. Peserta

Karyawan yang berusaha mengembangkan potensi diri melalui programpelatihan

##### c. Materi

Pengetahuan, keterampilan, dan sikap yang harus dikuasai oleh peserta pelatihan dalam rangka memenuhi tujuan perusahaan yang telah ditetapkan.

##### d. Metode

Cara kerja dari instruktur untuk dapat memahami objek yang akan disampaikan kepada peserta pelatihan.

##### e. Tujuan

Langkah pertama dalam membuat perencanaan sehingga dalam pelaksanaanpelatihan dapat mencapai sasaran yang diinginkan.

##### f. Sasaran

Hal yang ingin dicapai melalui tindakan-tindakan yang akan dilakukan untuk mencapai tujuanperusahaan.

## 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. Tujuan dan Manfaat pelatihan

Tujuan pelatihan dan pengembangan pada tahun **Handoko (2008:111)** antara lain :

- a. Meningkatkan Penghayatan Jiwa Dan Ideology
- b. Meningkatkan Produktivitas Kerja
- c. Meningkatkan Kualitas Kerja
- d. Meningkatkan Ketetapan Peningkatan Sumber Daya Manusia
- e. Meningkatkan Sikap Moral Dan Semangat Kerja
- f. Meningkatkan Rangsangan Agar Pegawai Mampu Berprestasi Secara Maksimal
- g. Meningkatkan Kesehatan Dan Keselamatan Kerja
- h. Menghindari Kerusakan
- i. Meningkatkan Perkembangan Pribadi Pegawai

Secara umum pelatihan bertujuan mempersiapkan dan membina tenaga kerja, baik struktural maupun fungsional, yang memiliki kemampuan dalam profesinya, kemampuan melaksanakan loyalitas, kemampuan melaksanakan dedikasi dan kemampuan berdisiplin yang baik. Jadi tujuan dan manfaat pelatihan harus ditentukan sebelum melaksanakan program pelatihan agar produktivitas kerja karyawan meningkat dan memperkecil pemborosan biaya baik untuk kerusakan mesin ataupun kecelakaan kerja, serta meningkatkan pelayanan yang lebih baik dari pegawai kepada nasabah perusahaan, karena pemberian pelayanan yang baik merupakan daya penarik yang sangat penting bagi rekan-rekan perusahaan bersangkutan.

## Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

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

**d. Jenis-jenis Pelatihan**

Terdapat banyak jenis pelatihan yang dapat dilaksanakan oleh perusahaan bagi para pegawainya. Sebelum program pelatihan dilaksanakan perlu diperhatikan beberapa faktor seperti perbedaan setia individu, hubungan dengan jenis pekerjaan, motivasi pegawai, seleksi peserta dan instruktur serta pemilihan jenis pelatihan yang sesuai dengan pekerjaan yang dibutuhkan. Berikut jenis-jenis pelatihan yang terdapat didalam organisasi Menurut **Simamora(2012:137)** :

- a. Pelatihan Keahlian
- b. Pelatihan Ulang
- c. Pelatihan Lintas Fungsional
- d. Pelatihan Tim
- e. Pelatihan Kreativitas

**e. Prinsip-prinsip Pelatihan**

Prinsip-prinsip pelatihan Menurut **Mc.Gehee(2009:170)** adalah sebagai berikut :

- a. Materi Harus Diberikan Secara Sistematis Dan Berdasarkan Tahapan-Tahapan.
- b. Tahapan-Tahapan Tersebut Harus Sesuai Dengan Tujuan Yang Hendak Dicapai.
- c. Penatar Harus Mampu Memotivasi Dan Menyeberangkan Respon Yang Berhubungan Dengan Serangkaian Materi Pelajaran.
- d. Adanya Penguat (*Reinforcement*) Guna Membangkitkan Respons Yang Positif Dari Peserta.



## Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

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

- e. Menggunakan Konsep *Shapping* (Pembentukan) Perilaku.

Sesuai dengan prinsip-prinsip pelatihan diatas maka program pelatihan yang dilaksanakan oleh perusahaan haruslah sesuai dengan yang disyaratkan oleh pekerjaannya, yang bersifat searah, sistematis dan sesuai dengan kebutuhan karyawan sehingga dapat menumbuhkan motivasi dan meningkatkan kemampuan, keterampilan dan pengetahuan dari para pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya.

- f. **Unsur Pelatihan**

Menurut **Hamalik (2008:207)** program pelatihan memiliki unsur-unsur sebagai berikut :

- a. Peserta Pelatiahn
- b. Pelatih
- c. Lamanya Pelatihan
- d. Bahan Latihan
- e. Bentuk Latihan

Unsur-unsur pelatihan diatas dapat dijadikan sebagai faktor-faktor tingkat pengukur keberhasilan dari penilaian pelatihan itu sendiri. Yang mana pelatihan tersebut dapat dinilai dari segi individual atau dari perusahaan itu sendiri.

- g. **Metode Pelatihan**

Metode-metode pelatihan Menurut **Subekhi Dan Jauhar (2012:107)** diantaranya adalah sebagai berikut:

- a. *On The Job*
- b. *Vestibule*

#### 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. *Demonstration And Example*
- d. *Simulation*
- e. *Apprenticeship*
- f. *Classroom Methods*
- g. Ceramah Atau Kuliah
- h. Rapat
- i. Metode Diskusi
- j. Metode Seminar
- k. *Role Playing*

Metode latihan harus berdasarkan kepada kebutuhan pekerjaan tergantung pada berbagai faktor waktu, biaya, jumlah peserta, tingkat pendidikan dasar peserta, latar belakang peserta, dan lain-lain.

#### g. Model Pelatihan

Menurut **Hamalik(2008:148)** Model pelatihan adalah suatu bentuk pelaksanaan pelatihan yang didalamnya terdapat program pelatihan dan tata cara pelaksanaannya. Model-model tersebut adalah sebagai berikut:

- a. *Public Vocational Training (Refresing Course)*
- b. *Apprentice Training*
- c. *Vestibule Training (Off The Job Training)*
- d. *On The Job Training (Latihan Sambil Bekerja)*
- e. *Pre Employment Training (Pelatihan Sebelum Penempatan)*
- f. *Indduction Training (Latihan Penempatan)*
- g. *Superisory Training (Latihan Pengawas)*
- h. *Understudy Training*
- i. *Sistem Kemagangan (Internship Training)*

#### 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.

Model pelatihan yang dipilih dan diselenggarakan ditentukan oleh fungsi pelatihan, kebijakan ketenagaan, permasalahan dalam organisasi, kategori ketenagaan, dana dan waktu yang tersedia.

#### h. Proses Pelaksanaan dan Ukuran Program Pelatihan

Menurut **Hamalik(2008:194)** Ada enam pelaksanaan program pelatihan yang harus diperhatikan, pelaksanaan program pelatihan tersebut adalah:

- a. Persiapan
- b. Obyek Atau Sasaran
- c. Waktu Pelaksanaan
- d. Metode
- e. Tenaga Pelaksana
- f. Evaluasi Dan Pelaporan

Pada umumnya ukuran yang dapat digunakan untuk menilai suatu cara latihan adalah tujuan masing-masing latihan yang bersangkutan. Dapat tidaknya suatu tujuandirealisasikan, menentukan dapat tidaknya/ efektif tidaknya cara latihan tersebut, maka dibutuhkan penilaian terus-menerus terhadap pelaksanaan atas pelatihan tersebut. Evaluasi membutuhkan adanya penilaian terhadap dampak program pelatihan pada perilaku dan sikap dalam jangka pendek maupun jangka panjang. Penilaian efektivitas pelatihan Menurut **Simamora(2010:152)** meliputi:

- a. Reaksi
- b. Belajar

#### 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.

- c. Perilaku
- d. Hasil

Berdasarkan evaluasi terhadap pelatihan ini diharapkan dapat memberikan suatu hasil berupa peningkatan terhadap kualitas sumber daya manusia dalam arti dapat meningkatkan pemahaman pegawai mengenai pemahaman umum dan keterampilan melaksanakan pekerjaan serta dapat memberika suatu hasil yang memuaskan dan lebih-lebih dapat meningkatkan semangat dalam bekerja. Pemberian pelatihan yang efektif memungkinkan diperolehnya peningkatan kualitas pekerjaan, produktivitas, loyalitas dan kinerja seorang karyawan. Untuk menilai efektivitas suatu pelatihan dapat dilakukan secara umum dengan cara menggunakan pembandingan dan tanpa pembandingan.

## 2.8 Konsep Islam

### 2.8.1 Kompensasi dalam Islam

Manusia adalah *khalifah* Allah dimuka bumi yang diberi kuasa oleh Allah untuk memakmurkan bumi-Nya. Dalam upaya manusia mengemban amanah-Nya sebagai *khalifah* di bumi ini, manusia diberikan akal pikiran oleh Allah sebagai penunjang tugasnya dalam memakmurkan bumi-Nya. Manusia dituntut untuk terus berpikir agar dapat memakmurkan bumi sesuai dengan ketentuan-ketentuan yang Allah tetapkan agar pemakmuran bumi memberikan *masalahah* sebagai bagian yang terintegrasi dari salah satu konsep Islam yang *rahmatan lil 'alamin*. Allah memerintahkan manusia bekerja sebagai salah satu bentuk nyata manusia dalam rangka memakmurkan bumi seperti firman Allah dalam ayat berikut:

## 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.

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

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

Dari ayat diatas dapat diambil kesimpulan bahwa dengan bekerja, artinya manusia telah menjalankan salah satu fungsi ke-*khalifahannya* di muka bumi. Salah satu konsekuensi logis dari bekerja adalah manusia mendapatkan kompensasi dari hasil pekerjaannya. Kompensasi ini dapat berupa dimensi *non-material* seperti kepuasan batin, kebahagiaan, *networking*, dan hal lainnya yang merupakan urusan *bathiniyah* yang tak mampu diukur dan tak terlihat oleh kasat mata.

Menurut teori ekonomi, upah diartikan sebagai pembayaran atas jasa-jasa fisik, pikiran ataupun mental yang diberikan oleh tenaga kerja kepada para pengusaha. Dengan demikian, dalam teori ekonomi tidak dibedakan antara pembayaran atas jasa-jasa pekerja kasar dan tidak tetap dengan pekerja tetap. Upah dapat dikatakan pula sebagai imbal jasa atas prestasi kerja, namun pengertian tersebut tidak selalu dapat dipakai untuk seluruh kebutuhan karena ada beberapa kondisi yang tidak sesuai dengan hubungan tersebut.

Sistem pengupahan yang baik adalah sistem yang mampu menjamin kepuasan para anggota organisasi atau perusahaan (tenaga kerja atau karyawan) yang pada akhirnya suatu perusahaan tersebut akan mendapatkan hasil yang baik dari sikap dan perilaku positif karyawan. Karena 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.

merupakan salah satu faktor penentu terhadap tinggi rendahnya pertumbuhan perusahaan. Karyawan menuntut gaji yang mencukupi kebutuhannya dan keluarganya dalam bertahan hidup ditengah mahalnnya harga-harga kebutuhan pokok dan kenaikan inflasi. Namun di sisi lain, perusahaan pun menginginkan efisiensi dalam merekrut dan membayar para pekerjanya. Kontradiksi inilah seringkali menimbulkan friksi antara para pekerja dan perusahaan.

### 2.8.2 Pelatihan dalam Islam

Dalam khazanah pengetahuan Islam, secara formal tidak ditemukan secara pasti pola pelatihan atau pembinaan karyawan di zaman Rasulullah. Dalam sejarah Islam, sejak zaman jahiliyah, telah ada pengambilan budak sebagai buruh, pembantu atau pekerja, walaupun setelah zaman Islam perbudakan mulai dikurangi. Hal ini menandakan adanya tradisi pelatihan dan pembinaan dalam Islam. Ketika Islam datang, Rasulullah membawa sejumlah prinsip etika dan melakukan perubahan radikal dalam memperlakukan pekerja dalam pekerjaan dan pendidikannya.

هُوَ الَّذِي بَعَثَ فِي الْأُمِّيِّينَ رَسُولًا مِّنْهُمْ يَتْلُوا عَلَيْهِمْ آيَاتِهِ وَيُزَكِّيهِمْ وَيُعَلِّمُهُمُ

الْكِتَابَ وَالْحِكْمَةَ وَإِن كَانُوا مِن قَبْلُ لَفِي ضَلَالٍ مُّبِينٍ ﴿٦٢﴾

Artinya: “Dialah yang mengutus kepada kaum yang buta huruf (ummiy) seorang Rasul diantara mereka, yang membacakan ayat-ayat-Nya kepada mereka, menyucikan mereka dan mengajarkan kepada mereka Kitab dan Hikmah. Dan sesungguhnya mereka sebelumnya benar-benar dalam kesesatan yang nyata”. (Q.S Al-Jumu’ah ayat 62:2)

Dari ayat diatas dapat diambil kesimpulan bahwadialah yang mengutus kepada kaum yang buta huruf). Dalam ayat ini dijelaskan bahwa nabi

## 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.

Muhammad diutus oleh Allah dengan kebenaran yang dibawanya kepada kaum yang belum tahu membaca dan menulis pada waktu itu. Rasul itu bukan datang dari tempat lain, melainkan timbul dan bangkit dalam kalangan kaum itu sendiri, dan rasul itu sendiri juga seorang ummiy. Beliau tidak pernah belajar menulis dan membaca sejak kecil sampai wahyu turun. Sehingga dia rasul yang ummiy dari kalangan yang ummiy.

Dalam kalangan mereka itulah nabi Muhammad SAW dibangkitkan dalam keadaan yang ummiy pula, (yang membacakan kepada mereka akan ayat-ayatnya), artinya bahwa diangkatnya nabi Muhammad yang ummiy menjadi seorang Rasul, lalu diturunkan kepadanya wahyu illahi sebagai ayat-ayat, yang pertama turun di gua hira, dimulai dengan ayat “ Iqra’ “, artinya “bacalah!”. Pada ayat yang pertama dan “allama bil qalam” alama insaanamaa lam ya’lama”. (yang mengajar dengan memakai pena, mengajarkan kepada manusia barang yang tadinya belum dia ketahui). Maka berturut-turut ayat yang lainnya selama beliau di Mekkah dan pindah ke Madinah, semua itu beliau bacakan dan beliau ajarkan “dan menyucikan mereka”. Yaitu membersihkan jiwa mereka dari kepercayaan yang sesat, dari aqidah yang salah dari langkah yang menyesatkan dan membersihkan badan mereka dari kotoran. Karena mereka selama itu belum mengenal arti kebersihan bagi dirinya sehingga mereka diajarkan cara berwudhu, mandi junub dan menghilangkan hadas dan najis. (Dan mengajarkan kepada mereka akan kitab dan hikmah).

Banyak ahli tafsir yang menafsirkan bahwa Al-Kitab artinya adalah syari’at itu sendiri yang berisi perintah dan larangan. Sedangkan hikmah

adalah arti dan rahasia dari perintah dan larangan itu. Dan mengajarkan al-Kitab merupakan isyarat tentang pengajaran “pengetahuan lahiriah dari syariat”, adapun al-Hikmah adalah “pengetahuan tentang keindahan, rahasia, motif, serta manfaat-manfaat syariat”. Demikian menurut ar-Razi yang dikenal dengan gelar al-Imam. Adapun maknanya menurut Abduh al-Hikmah adalah “rahasia persoalan-persoalan (agama), pengetahuan hukum, penjelasan tentang kemaslahatan serta cara

Pengamalan, dst.” Imam Syaf’i memahami arti al-Hikmah dengan “as-Sunah”, karena tidak ada yang selain al-Qur’an yang diajarkan Nabi Muhammad SAW kecuali as –Sunnah. Dan meskipun sebelumnya adalah di dalam kesesatan yang nyata). Oleh sebab itu, supaya seseorang dapat menghayati hidup beragama, jangan hanya bertumpu pada syari’at dan tidak mengetahui latar belakangnya.

Pada ujung ayat 2 menjelaskan bahwa perubahan yang terjadi pada seorang yang ummiy terjadi setelah kedatangan Rasul dari kalangan mereka sendiri. Sebelum Rasul itu diutus banyak terjadi kesesatan yang nyata pada bangsa Arab. Mereka bukan hanya ummiy yang buta huruf saja bahkan ummiy dalam hal agama dan jalan yang benar. Misalnya mereka kuburkan anak perempuan mereka hidup-hidup, perang suku, dan ka’bah mereka jadikan tempat untuk berkumpulnya berhala-berhala sesembahan mereka.

### 2.8.3 Produktivitas dalam Islam

Sebenarnya sejak awal, Islam telah mendorong umatnya untuk mengorganisasikan setiap pekerjaan dengan baik. Oleh karena itu, untuk

#### 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.



menjadikan setiap pekerjaan itu terorganisir dengan baik, maka diperlukan seorang pemimpin yang mampu memberikan pengarahan, semangat dan nasehat yang mampu membangun jiwa para karyawan atau bawahannya untuk meningkatkan produktivitas kerja mereka.

يَأَيُّهَا الَّذِينَ ءَامَنُوا أَطِيعُوا اللَّهَ وَأَطِيعُوا الرَّسُولَ وَأُولِيَ الْأَمْرِ مِنْكُمْ فَإِن تَنَزَعْتُمْ فِي شَيْءٍ فَرُدُّوهُ إِلَى اللَّهِ وَالرَّسُولِ إِن كُنتُمْ تُؤْمِنُونَ بِاللَّهِ وَالْيَوْمِ الْآخِرِ  
ذَلِكَ خَيْرٌ وَأَحْسَنُ تَأْوِيلًا

Artinya: “Hai orang-orang yang beriman, taatilah Allah dan taatilah Rasul (Nya), dan Ulil amri di antara kamu. kemudian jika kamu berlainan Pendapat tentang sesuatu, Maka kembalikanlah ia kepada Allah (Al-Quran) dan Rasul (sunnahnya), jika kamu benar-benar beriman kepada Allah dan hari kemudian. yang demikian itu lebih utama (bagimu) dan lebih baik akibatnya“.(Q.S An-Nisa 59)

Dari ayat diatas dapat diambil kesimpulan bahwaberniat untuk bekerja dengan cara-cara yang sah dan halal menuju ridha Allah adalah visi dan misi setiap muslim. Berpangku tangan merupakan perbuatan tercela dalam agama Islam. Umar bin Khattab pernah menegur seseorang yang sering duduk berdo’a di mesjid tanpa mau bekerja untuk meningkatkan kesejahteraan dirinya. Umar berkata, Janganlah salah seorang kamu duduk di mesjid dan berdo’a, “Ya Allah berilah aku rezeki”. Sedangkan ia tahu bahwa langit tidak akan menurunkan hujan emas dan hujan perak. Maksud perkataaan Umar ini adalah bahwa seseorang itu harus bekerja dan berusaha, bukan hanya bedo’a saja dengan mengharapkan bantuan orang lain.

Buruh yang bekerja secara manual sangat dipuji dan dihargai Nabi Muhammad Saw. Dalam sebuah riwayat, Nabi Saw pernah mencium tangan

#### Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

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

orang yang bekerja mencari kayu, yaitu tangan Sa'ad bin Mu'az tatkala melihat tangannya kasar akibat bekerja keras.

Monastisisme dan asketisisme dilarang dalam Islam.

Monastisisme adalah pandangan atau sikap hidup menyendiri di suatu tempat dengan menjauhkan diri dari kehidupan masyarakat. Tujuannya hanya untuk bertapa tanpa niat untuk melakukan perubahan dan perbaikan masyarakat. Sedangkan asketisme adalah pandangan atau sikap hidup keagamaan yang menganggap pantang segala kenikmatan dunia atau dengan penyiksaan diri dalam rangka beribadah dan mendekatkan diri kepada Tuhan.

Nabi Muhammad saw pernah bersabda, bahwa orang-orang yang menyediakan makanan dan kebutuhan lain untuk dirinya dan keluarganya lebih baik daripada orang yang menghabiskan waktunya untuk beribadah, tanpa mencoba berusaha mendapat penghasilan untuk dirinya sendiri.

Dari nash-nash dan paparan-paparan di atas, dapat disimpulkan bahwa Islam sangat menjunjung tinggi kerja dan produktifitas. Islam tidak menyukai pengangguran dan kemalasan.

## 2.9 Pengaruh antar Variabel

### a. Pengaruh Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja

Kompensasi merupakan salah satu faktor yang dominan menjadi perangsang atau pendorong seorang karyawan untuk bekerja guna mencapai suatu tujuan tertentu. Dimana hubungan kompensasi dengan produktivitas memiliki hubungan yang erat dan positif, yaitu saling mempengaruhi satu sama lain apabila kompensasi naik atau tinggi, maka

#### Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

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

## Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

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

produktivitas kerja karyawan akan cenderung naik **Binti Trisnawati (2016:29)**

#### b. Pengaruh Pelatihan Terhadap Produktivitas Kerja

Menurut **Handoko (2008:11)** mengemukakan bahwa : “program-program pelatihan dan pengembangan dirancang untuk meningkatkan prestasi kerja, mengurangi absensi dan perputaran serta memperbaiki produktivitas kerja”. Secara teoritis ada beberapa pandangan mengenai pengaruh pelaksanaan program pelatihan dengan produktifitas karyawan, antara lain menurut **Nasution (2011:70)**.

Menurut **Hasibuan (2009:77)** “Dengan pelatihan, maka produktivitas karyawan, yakni pelaksanaan program pelatihan membentuk dan meningkatkan kemampuan dan pengetahuan karyawan, sehingga diharapkan dengan semakin sering program pelatihan dilaksanakan semakin tinggi pula produktivitasnya.

## 2.10 Penelitian Terdahulu

Beberapa hasil pengujian dari para penelitian terdahulu dapat dilihat pada penjabaran berikut :

No	Penulis (Tahun)	Judul	Publikasi	Variabel	Hasil
1	<b>Budiono Dan Erlyna (2015)</b>	Pengaruh Kompensasi Terhadap Produktivitas Karyawan Pada Pt. Pos Indonesia Cabang Sidoarjo	e-journal Bisnis Indonesia Vol. 6 No. 2 Oktober 2015	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Kompensasi</li> <li>- Produktivitas Kerja</li> </ul>	Dari hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi finansial mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan sedangkan kompensasi non-finansial mempunyai pengaruh yang negatif dan tidak signifikan terhadap produktivitas karyawan. Hal ini menjadikan kompensasi finansial merupakan variabel yang paling dominan mempengaruhi produktivitas karyawan pada PT. Pos Indonesia Cabang Sidoarjo.
2	<b>Yusritha Labudo (2013)</b>	Disiplin Kerja Dan Kompensasi Pengaruhnya Terhadap Produktivitas Karyawan	e-journal Jurnal EMBA 55 Vol. 1 No. 3 Juni 2013	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Disiplin Kerja</li> <li>- Kompensasi</li> <li>- Produktivitas Kerja</li> </ul>	Dari hasil penelitian menunjukkan bahwa keberadaan suatu perusahaan yang berbentuk apapun baik dalam skala besar maupun kecil tidak terlepas dari unsur sumber daya manusia yaitu orang-orang yang memberikan tenaga, pikiran, bakat, kreativitas dan usahanya pada

				<p>perusahaan.PT. Sinar Galesong Pratama yang merupakan perusahaan besar,berupaya untuk mendapatkan karyawan seperti yang dimaksud dengan menerapkan disiplin kerjadan kompensasi untuk meningkatkan produktivitas karyawannya.Tujuan penelitian ini untuk mengetahui pengaruh disiplin kerjadan kompensasi terhadap peningkatan produktivitas kerja karyawan. Disiplin kerja merupakan aturan yang diberlakukan kepada karyawan guna memperbaiki sikap dan moral, yang melekat pada diri individu dalam melakukan tugas-tugas yang diberikan.Kompensasi adalah total seluruh imbalan yang diterima para karyawan sebagai pengganti jasa yang telah mereka berikan.Produktivitas kerja yang tinggi dapat dicapai jika didukung oleh para karyawan yang mempunyai semangat kerja dan disiplin kerja yang tinggi dalam melaksanakan tugas dan kewajibannya. Sampel yang diambil berjumlah 40 orang.Hasil penelitian menunjukkan secara simultan dan parsial disiplin kerja dan kompensasi berpengaruh terhadap produktivitas kerja</p>
--	--	--	--	--

## Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

3.	<b>Fila Agustina, Fridayana Yudiaatmaja, Ni Nyoman Yulianthini (2016)</b>	Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja	e-journal Bisma Universitas Pendidikan Ganesha Jurusan Manajemen (Volume 4 Tahun 2016)	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Kompensasi</li> <li>- Lingkungan Kerja</li> <li>- Produktivitas kerja</li> </ul>	<p>karyawan yang dominan adalah disiplin kerja.</p> <p>Dari hasil penelitian menunjukkan bahwa, penelitian ini dilakukan dengan tujuan memperoleh temuan eksplanatif yang teruji tentang pengaruh (1) simultan kompensasi dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja, (2) parsial kompensasi terhadap produktivitas kerja dan (3) parsial lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan bagian penjualan pada PT Bintang Sido Raya. Penelitian ini menggunakan desain penelitian kuantitatif kausal. Data dikumpulkan dengan metode kuesioner, pencatatan dokumen, dan wawancara kemudian dianalisis dengan analisis regresi berganda. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa (1) Ada pengaruh yang simultan dari Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Kerja karyawan dengan sumbangan pengaruh sebesar 73,70%, (2) Ada pengaruh yang parsial dari Kompensasi terhadap produktivitas kerja karyawan dengan pengaruh sebesar 63,50%, (3) Ada pengaruh parsial dari lingkungan kerja terhadap produktivitas</p>
----	---	---	--	---	---

4.	<b>Bambang Hermanto (2014)</b>	Pengaruh Pendidikan Dan Pelatihan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Pt. Pln (Persero) Upj Ambunten	e-Journal“PERFORMANCE” Bisnis & Akuntansi Volume IV, No.1,Maret 2014	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Pendidikan</li> <li>- Pelatihan</li> <li>- Produktivitas kerja</li> </ul>	<p>kerja karyawan sumbangan pengaruh sebesar 68,00%.</p> <p>Masalah yang diteliti dalam penelitian ini adalah bagaimanakah pengaruh pendidikan dan pelatihan terhadap produktivitas kerja di PT. PLN (Persero) di UPJ Ambunten. Dalam menjawab permasalahan tersebut, penelitian menggunakan penelitian yang bersifat kuantitatif. Dalam hal ini, yang menjadi obyek penelitian adalah pendidikan dan pelatihan (X), dengan indikator diklat teknis dan diklat fungsional, sedangkan produktivitas kerja (Y), dengan indikator kemampuan manajemen dan kemampuan karyawan, dengan populasi 26 responden dan sampel 26 responden. Sesuai dengan masalah tersebut, data yang digunakan berupa indept interview, observasi, dokumen dan kuisisioner dengan skala likert selanjutnya dianalisa dengan menggunakan product moment. Hasil analisa data berdasarkan product moment pengaruh pendidikan dan latihan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. PLN (Persero) UPJ Ambunten dengan nilai 0,559 dengan korelasi sedang atau cukup dan nilai interpretasinya</p>
----	--------------------------------	---	--	--	--

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang menyalin 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.

				24 pada taraf 5 % $f_{tabel} = 0,404$ . Sedangkan taraf signifikan 1 % $f_{tabel} = 0,515$ , dengan demikian dapat diketahui bahwa $r_o$ atau $r_{xy}$ adalah berada diantara $t_{tabel}$ maka menyatakan $H_0$ diterima dan $H_0$ ditolak. Dalam penelitian ini disimpulkan bahwa ada pengaruh yang sedang atau kecukupan antara pendidikan dan pelatihan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. PLN (Persero) UPJ Ambunten.	
5	<b>Chusnah (2016)</b>	Pengaruh Pelatihan Dan Pengembangan Karyawan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pt Bank Permata Tbk, Komplek Ruko Sentra Niaga, Jl. Ahmad Yani, Blok A4, No.2, Kayuringin, Bekasi	e-Journal Vol. 11 No.1 Maret – Agustus 2016	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Pelatihan</li> <li>- Pengembangan</li> <li>- Produktivitas Kerja</li> </ul>	Dari hasil penelitian menunjukkan bahwa, penelitian ini bertujuan untuk melihat sejauh mana pengaruh dari pelatihan karyawan dan pengembangan untuk produktivitas karyawan PT. Bank Permata Tbk, Sentra Niaga Complex, Jl. Ahmad Yani, Blok A 4, No. 2 Kayuringin, Bekasi. Pelajaran ini menggunakan teknik analisis data regresi sederhana, regresi ganda, simpl



Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

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

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

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

### 2.11 Variabel Penelitian

Adapun yang menjadi Variabel dalam pemelitian ini adalah :

Y :Produktivitas Kerja

X<sub>1</sub> : Kompensasi

X<sub>2</sub>: Pelatihan

### 2.12 DefinisiKonsep Operasional Variabel Penelitian

Variabel	Konsep Variabel	Indikator	Skala
Produktivitas Kerja (Y)	Produktivitas adalah ukuran efisiensi produktif.Suatu perbandingan antara hasil keluaran dan masukan.Masukan sering dibatasi dengan tenaga kerja, sedangkan keluaran diukurdalam kesatuan fisik, bentuk dan nilai. <b>Sutrisno (2009:125)</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>a. Kemampuan</li> <li>b. Meningkatkan hasil yang dicapai</li> <li>c. Semangat kerja</li> <li>d. Pengembangan diri</li> <li>e. Mutu</li> <li>f. Efisiensi</li> </ul> <b>Sutrisno (2011:211)</b>	Likert
Kompensasi (X <sub>1</sub> )	Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang lngsung ataupun tidak langsung yang diterima oleh karyawan sebagai imbalan atas yang diberikan kepada perusahaan. <b>Hasibuan (2013:117)</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>a. Kompensasi harus dapat memenuhi kebutuhan minimal</li> <li>b. Harus dapat meningkat</li> <li>c. Harus dapat menimbulkan semangat dan kegairahan kerja</li> <li>d. Kompensasi harus adil</li> <li>e. Tidak boleh bersifat statis</li> </ul> <b>Hasibuan (2010:118)</b>	Likert
Pelatihan (X <sub>2</sub> )	Pelatihan dan pengembanganmerupakan istilah-istilah yangberhubungan dengan usaha-usaha berencana, yangdiselenggarakan untukmencapai penguasaan skill,pengetahuan, dan sikap-sikappegawai atau anggotaorganisasi. <b>Mangkunegara(2008:49)</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>a. Instruktur</li> <li>b. Peserta</li> <li>c. Materi</li> <li>d. Metode</li> <li>e. Tujuan</li> <li>f. Sasaran</li> </ul> <b>Mangkunegara (2015:27)</b>	Likert

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

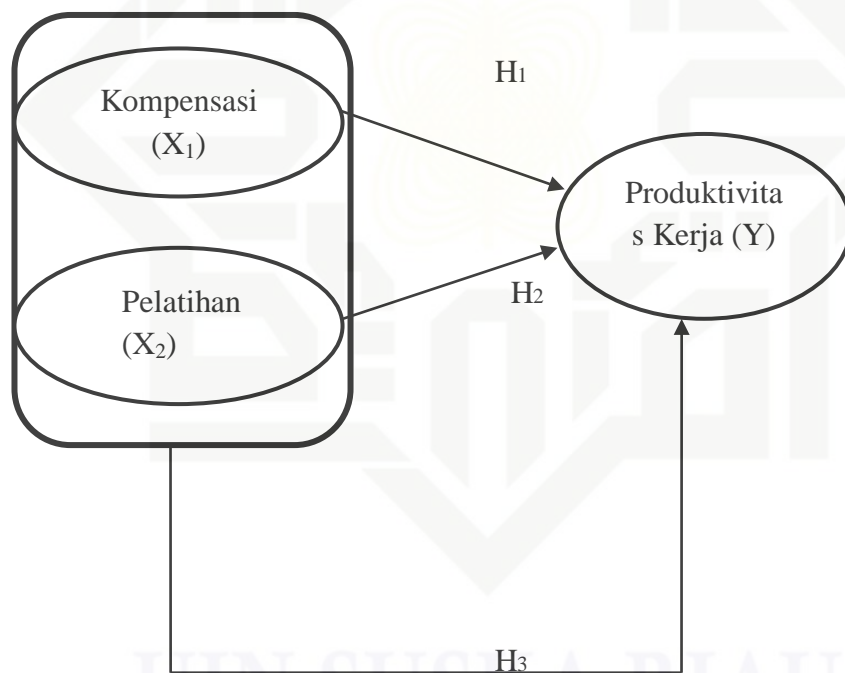
1. Diarangi mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan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

### 2.13 Kerangka Pemikiran Penelitian

Adapun varibabel penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah :

1. Variabel independen (bebas) yaitu :
  - a. Kompensasi (X<sub>1</sub>)
  - b. Pelatihan (X<sub>2</sub>)
2. Variabel independen terikat yaitu : Produktivitas Kerja (Y)

Adapun kerangka pemikiran pengaruh Kompensasi dan Pelatihan terhadap produktivitas kerja dapat digambarkan sebagai berikut :



**Pemikiran Penelitian Pengaruh Kompensasi(X<sub>1</sub>) dan Pelatihan(X<sub>2</sub>) Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Y) Pada PTPN V Kecamatan Lubuk Dalam Kabupaten Siak.**

*Sumber :Hasibuan (2007)*

## 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.

Keterangan :

- a. Kompensasi berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan pada PTPN V Kecamatan Lubuk Dalam Kabupaten Siak
- b. Pelatihan berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan pada PTPN V Kecamatan Lubuk Dalam Kabupaten Siak
- c. Kompensasi dan pelatihan berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan pada PTPN V Kecamatan Lubuk Dalam Kabupaten Siak

## 2.14 Hipotesis

Hipotesis adalah pernyataan yang mengemukakan perkiraan adanya hubungan antara variabel-variabel yang diteliti. Dengan menggunakan hipotesis, penelitian terarah melalui pengujian hipotesis **Wirawan(2013)**.

Adapun hipotesis dari penelitian ini adalah :

1. Diduga bahwa kompensasi berpengaruh secara parsial terhadap produktivitas kerja karyawan PTPN V Kecamatan Lubuk Dalam Kabupaten Siak.
2. Diduga bahwa pelatihan berpengaruh secara parsial terhadap produktivitas kerja karyawan PTPN V Kecamatan Lubuk Dalam Kabupaten Siak.
3. Diduga bahwa kompensasi serta pelatihan berpengaruh secara simultan terhadap produktivitas kerja karyawan PTPN V Kecamatan Lubuk Dalam Kabupaten Siak.