

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 Sumber Daya Manusia (SDM)

Sumber daya manusia perlu dikembangkan dan ditingkatkan dengan mendayagunakan sumber-sumber yang dimiliki dalam diri individu tersebut serta potensi yang ada, salah satu sarana untuk pengembangan sumber daya manusia dalam organisasi adalah dengan meningkatkan produktivitas sumber daya manusianya. Seiring dengan semakin berkembangnya dunia dan ukuran keberhasilan atau prestasi suatu organisasi harus mempunyai produktivitas yang tinggi untuk dapat terus hidup dan berkembang.

Tenaga kerja adalah salah satu faktor yang menentukan maju atau mundurnya suatu perusahaan atau organisasi karena peran tenaga kerja akan berpengaruh terhadap kedisiplinan dan prestasi kerja. Salah satu sasaran penting dalam manajemen sumber daya manusia dalam suatu perusahaan atau organisasi adalah terciptanya kepemimpinan tenaga kerja yang baik. bila disiplin kerja karyawan sesuai dengan yang diharapkan oleh perusahaan, maka akan tercermin pada sikap perilaku karyawan terhadap pekerjaannya, yang sering diwujudkan dalam sikap positif karyawan terhadap pekerjaan yang dilakukan maupun segala sesuatu yang dihadapi atau ditugaskan kepadanya.

Agar karyawan dapat bekerja sesuai yang diharapkan, maka dalam diri seorang karyawan harus ditumbuhkan motivasi bekerja untuk meraih segala sesuatu yang diinginkan. Apabila semangat kerja menjadi tinggi maka semua

pekerjaan yang dibebankan akan lebih tepat dan cepat selesai. Pekerjaan yang dengan tepat dan cepat selesai adalah merupakan suatu prestasi kerja karyawan yang baik.

2.2 Produktivitas

2.2.1 Pengertian produktivitas

Produktivitas kerja berasal dari kata produktif artinya segala kegiatan yang menimbulkan kegunaan (utility). Setiap perusahaan selalu berusaha agar karyawannya bisa berprestasi dalam bentuk memberikan produktivitas kerja yang maksimal. Produktivitas kerja karyawan bagi suatu perusahaan sangatlah penting sebagai alat pengukur keberhasilan dalam menjalankan suatu usaha. Karena semakin tinggi produktivitas kerja karyawan dalam perusahaan, berarti laba perusahaan dan produktivitasnya akan meningkat.

Menurut **Yurniarsih (2008)** produktivitas kerja karyawan adalah hasil konkrit (produk) yang dihasilkan oleh individu atau kelompok, selama satuan waktu tertentu dalam suatu proses kerja. Produktivitas pada dasarnya adalah sikap mental terhadap kemajuan dan kehidupan. Didalam industri telah lama disadari bahwa produktivitas adalah alat untuk meningkatkan daya kompetensi dan keuntungan.

Paul dalam Saksono (2007) 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”.

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.

Doktrin pada konferensi **Oslo dalam Sinungan(2008)**, dijelaskan bahwa “ produktivitas kerja adalah suatu konsep yang bersifat universal yang bertujuan untuk menyediakan lebih banyak barang dan jasa untuk lebih banyak manusia, dengan menggunakan sumber-sumber rill yang semakin sedikit”.

Sinungan (2008) Produktivitas adalah suatu pendekatan interdisipliner untuk menentukan tujuan yang efektif, pembuatan rencana, aplikasi penggunaan cara yang produktifitas untuk menggunakan sumber-sumber secara efisien, dan tetap menjaga adanya kualitas yang tinggi.

Produktifitas 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 produktifitas semesta atau total. Sehingga dapat disimpulkan pengertian produktifitas secara umum dapat diartikan sebagai tingkat perbandingan antara hasil keluaran (*output*) dengan masukan (*input*). Perbandingan antara hasil-hasil yang dicapai dengan keseluruhan sumber daya yang dipergunakan atau perbandingan jumlah produksi (*output*) dengan sumber daya yang digunakan (*input*).

2.2.2 Faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas

Menurut **Panji dan Anoraga (Nimas,2007)** faktor faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja antara alin :

1. Pendidikan
2. Motivasi
3. Disiplin 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.

4. Keterampilan
5. Sikap dan etika kerja
6. Gizi dan kesehatan
7. Tingkat penghasilan
8. Lingkungan kerja
9. Teknologi
10. Sarana produksi
11. Jaminan sosial

Faktor – faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja menurut **Kusnendi** menyebutkan bahwa yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja adalah

a. Memotivasi tenaga kerja

Kenaikan sumbanga tenaga kerja pada produktivitas adalah karena adanya tenaga kerja yang termotivasi, lebih terdidik dan lebih giat. produktivitas dapat meningkat karena hari kerja yang lebih pendek. Imbalan dari pengawasan dapat mendorong atau memotivasi karyawan lebih giat dalam mencapai prestasi. Dalam demikian jelas bahwa tenaga kerja berperan penting dalam mendorong produktivitas.

b. Pendidikan

Manajemen adalah faktor produksi dan sumber daya ekonomi, sedangkan seni adalah pengetahuan manajemen yang memberikan kemungkinan peningkatan produktivitas. Manajemen termasuk perbaikan melalui penerapan teknologi dan penmanfaatan pengetahuan yang memerlukan pendidikan dan penelitian.

c. Lingkungan

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.

Lingkungan merupakan suatu landasan gerak suatu perusahaan, karena perusahaan dapat menyediakan peralatan bagi manusia yaitu untuk membantu melakukan pekerjaan dalam meningkatkan produktivitas tidak langsung produktivitas kerja dapat meningkat.

Dari pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa kondisi utama karyawan paling penting dan menentukan tingkat produktivitas karyawan yaitu, pendidikan, pelatihan, motivasi, disiplin, keterampilan, tingkat penghasilan, lingkungan dan iklim kerja perusahaan.dengan harpan agar karyawan semakin semangat dalam bekerja dan akhirnya dapat meningkatkan mutu dan produktivita kerja.

2.2.3 Faktor-faktor yang menyebabkan meningkatkan produktivitas

Timpe (2010) mengemukakan bahwa produktifitas dapat ditingkatkan melalui berbagai cara antara lain :

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

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. Penentuan-penentuan dalam memakai fasilitas komputer
- h. Perancangan menara kantor baru yang hemat energi

Menurut **Syarif (2010)** faktor pertumbuhan produktifitas 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. 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 maupu alat-alat dengan biaya lebih rendah atau mungkin lebih memproduksi barang lebih dari jumlah bahan yang sama.

2.2.4 Faktor-faktor yang menyebabkan turunnya produktivitas

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

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

Menurut **Mulyono (2010)**, mengemukakan kunci bagi produktifitas perusahaan adalah menyusunn pengawasan yang baik agar terdapat keseimbangan alokasi pekerjaan. Dari penjelasan di atas, terdapat banyak faktor yang mempengaruhi turunnya produktifitas kerja karyawan dan berakibat pada turunnya produktifitas 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 produktifitasnya.

Metode-metode pokok pengukuran produktivitas secara umum pengukuran produktivitas berarti perbandingan yang dapat dibedakan dalam tiga jenis yang sangat berbeda. Menurut Sinungan (2008) perbandingan tersebut adalah:

- a. Perbandingan-perbandingan antara pelaksanaan sekarang dengan pelaksanaan secara historis yang tidak menunjukkan apakah pelaksanaan sekarang ini memuaskan, namun hanya menengahkan apakah meningkat atau berkurang secara tingkatannya.
- b. Perbandingan pelaksanaan antara satu unit (perorangan tugas, seleksi, proses) dengan lainnya. Pengukuran seperti itu menunjukkan pencapaian relatif.
- c. Perbandingan pelaksanaan sekarang dengan targetnya, dan inilah yang terbaik sebagai memusatkan perhatian pada saran/tujuan.

Pengukuran Produktivitas

Pengukuran produktivitas merupakan suatu alat manajemen yang penting di semua tingkatan ekonomi. Pengukuran produktivitas berhubungan dengan perubahan produktivitas sehingga usaha- usaha untuk meningkatkan produktivitas dapat dievaluasi. Pengukuran dapat juga bersifat propektif dan sebagai asukan

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

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

untuk pembuatan strategic. Pengukuran produktivitas adalah penilaian secara kuantitatif atas perubahan produktivitas. Tujuan pengukuran ini adalah untuk menilai apakah efisiensi produktif meningkat atau menurun.

Blocher, et al, (2007) menjelaskan bahwa ukuran produktivitas dapat dilihat dengan dua cara yaitu produktivitas operasional dan produktivitas finansial. Produktivitas operasional adalah rasio unit output terhadap unit input. baik pembilang maupun penyebutnya merupakan ukuran fisik (dalam unit). Produktivitas kerja finansial juga merupakan rasio output terhadap input, tetapi angka pembilang atau penyebutnya dalam satuan mata uang (rupiah). Produktivitas input tunggal biasanya diukur dengan menghitung rasio output terhadap input, rumusnya :

$$\text{Rasio produksi} = \frac{\text{output}}{\text{input}}$$

Karena yang diukur hanya produktivitas satu saja maka ukuran tersebut dinamakan ukuran produktivitas parsial. Jika input dan output dinyatakan dalam nilai mata uang maka ukuran ini dinamakan ukuran produktivitas finansial. Produktivitas parsial keuangan menunjukkan jumlah unit output yang diproduksi untuk setiap dolar sumber daya input yang digunakan produksi total. Produktivitas total memberikan sesuatu ukuran produktivitas gabungan sumber daya input yang diperlukan. Sedangkan produktivitas total merupakan ukuran produktivitas keuangan.

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.

2.3 Lingkungan Kerja

2.3.1 Pengertian Lingkungan

Lingkungan kerja menurut **Nitisemito(2006)** adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas- tugas yang dibebankan. Seperti penerangan, suhu udara, penggunaan warna, ruang gerak, keamanan kerja, dan hubungan antara karyawan .

lingkunganan kerja haruslah sesuai dengan kebutuhan dari karyawan agar pegawai tersebut dapat lebih maksimal dalam menyelesaikan tugas. Lingkungan kerja dibedakan atas dua yaitu lingkungan kerja fisik dan non fisik. Lingkungan kerja fisik contohnya adalah cahaya, warna, suara, udara dan musik, sedangkan lingkungan kerja non fisik contohnya seperti hubungan kerja antara atasan dan bawahan, dan hubungan antar sesama pegawai.

Mengetahui pentingnya lingkungan kerja pengaruhnya terhadap kinerja seorang pegawai, sudah banyak penelitian yang dilakukan untuk membuktikan hal tersebut. Untuk itu, dibuat literature review untuk lebih mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Lingkungan Kerja Fisik Diantara faktor-faktor yang penting dari kondisi-kondisi kerja fisik dalam kebanyakan kantor adalah: cahaya, warna, suara, udara dan musik. Berikut akan dijelaskan lebih rinci mengenai kelima faktor di atas:

2.3.2 lingkungan kerja Fisik

1. Cahaya

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.

- b. Task lighting, yang digunakan untuk menerangi area kerja seorang pegawai, misalnya meja kerja.
- c. Accent lighting, yang digunakan untuk memberikan cahaya pada area yang akan dituju. Biasanya jenis lampu ini dirancang pada lorong sebuah kantor atau area lain yang membutuhkan penerangan, sehingga pegawai atau pengunjung tidak tersesat.
- d. Natural lighting, biasanya berasal dari jendela, pintu kaca, dinding, serta cahaya langit.

Menurut **C.L. Littlefield dan R.L. Peterson** dalam buku mereka yang berjudul “Modern Office Management” (dalam Moekijat) keuntungan penerangan yang baik adalah:

1. Produktivitas yang bertambah.
 2. Kualitas pekerjaan yang lebih baik.
 3. Mengurangi ketegangan mata dan kelelahan rokhaniah.
 4. Semangat kerja pegawai yang lebih baik.
 5. Prestise yang lebih baik untuk perusahaan.
2. Warna

Warna adalah salah satu elemen dalam lingkungan perkantoran yang mempunyai dampak penting bagi pegawai. Meskipun sebagian besar pegawai sadar akan dampak fisik warna, namun banyak yang tidak sadar akan dampak psikologisnya – baik positif maupun negatif – pada produktifitas, kelelahan, moral, tingkah laku, dan ketegangan.

Adapun faktor dalam pemilihan warna, 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. Kombinasi warna
- b. Efek cahaya pada warna
- c. Nilai pemantulan warna
- d. Dampak dari warna

Menurut ahli ada 3 warna pokok yaitu:merah, kuning dan biru.

- a. Merah yaitu menggambarkan panas dan kegemparan pekerja, dapat menimbulkan emosi
- b. Kuning yaitu menggambarkan kehangatan matahari, merangsang mata dan syaraf, dapat menimbulkan perasaan riang gembira

- c. Biru yaitu menggambarkan kelembutan langit dan samudra, menyejukkan, keleluasaan, dan ketentraman. Pengaruh warna biru dapat mengurangi ketegangan otot-otot tubuh dan tekanan darah.

Menurut penelitian warna-warna yang digunakan dengan gedung perkantoran yaitu 88% warna putih, 88% campuran warna putih dan hijau, 83 % warna abu-abu, 81 % warna gading

Warna yang tepat untuk suatu kantor tergantung pada macam dan sifatnya pekerjaan di kantor yang bersangkutan. Jika pekerjaan membutuhkan ketenangan sebaiknya dipakai warna biru pada dinding kantor. Jika pekerjaan merupakan produktivitas diperlukan warna putih.Keuntungan penggunaan warna yang baik adalah:

- a. Memungkinkan kantor menjadi tampak menyenangkan dan menarik pemandangan.
- b. Mempunyai pengaruh tidak langsung terhadap produktivitas pegawai.

3. Suara

Tingkat kebisingan pada kantor merupakan faktor lingkungan yang harus dipertimbangkan untuk mengelola tingkat produktivitas pegawai yang diinginkan. Apabila tingkat kebisingan melampaui batas yang tidak diinginkan, beberapa gangguan fisik dan psikologis terhadap mereka akan terjadi.

Beberapa teknik yang dapat digunakan dalam mengontrol kebisingan pada ruang kantor (Quible dalam Sukoco), antara lain:

- a. Konstruksi yang sesuai Jumlah kebisingan pada perkantoran dapat dikontrol dengan menggunakan teknik konstruksi yang sesuai
- b. Penggunaan material peredam suara Saat ini, banyak jenis material peredam suara yang tersedia dan kebanyakan berupa penutup untuk atap, tembok, jendela, dan lantai.
- c. Alat peredam suara Beberapa alat peredam suara sering digunakan untuk mengontrol suara perkantoran. Alat peredam suara itu dapat diletakkan pada beberapa mesin di perkantoran, contohnya adalah mesin tik atau printer dot matriks. Alat lain yang dapat digunakan adalah penutup peralatan yang dapat meredam suara (misalnya, karpet atau kain tebal) yang diletakkan pada mesin yang mengeluarkan suara, seperti mesin tik atau printer.
- d. Masking Metode ini melibatkan pencampuran suara kantor dengan suara rendah yang tidak mengganggu. Juga dikenal dengan white noise, masking hampir sama dengan suara yang terdengar ketika suara melewati lorong atau saluran. Sistem suara untuk publik (speaker) biasa digunakan 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.

menyampaikan suara masking ke seluruh area kerja, misalnya suara musik yang lembut.

Pengaruh suara yang gaduh adalah :

- a. Gangguan mental dan saraf pegawai.
 - b. Kesulitan mengadakan konsentrasi, mengurangi hasil, kesalahan yang lebih banyak, kesulitan dalam menggunakan telepon dan ketidakhadiran yang lebih banyak.
 - c. Kelelahan yang bertambah dan semangat kerja pegawai yang berkurang.
4. Udara

Beberapa faktor kualitas udara yang perlu diperhatikan adalah temperatur, kelembaban, ventilasi, serta kebersihan udara. Pertama, temperatur udara, apabila di luar kantor sedang panas dengan temperatur udara 30°C , sebaiknya temperatur diatur pada 26°C , dan apabila di luar sebesar 14°C , sebaiknya temperatur di dalam kantor di atur pada tingkat 18°C .

Kedua adalah tingkat kelembaban udara, tingkat kelembaban udara memengaruhi temperatur udara. Menurut Quible dalam Sukoco, tingkat kelembaban udara antara 40-60% akan memaksimalkan kenyamanan bagi pegawai di ruang kantor. Tingkat kelembaban optimum adalah sekitar 50%.

Ketiga adalah sirkulasi udara, udara pada beberapa tempat kerja, terutama yang peralatannya menghasilkan panas, harus disirkulasikan untuk menghasilkan kenyamanan. Tanpa sirkulasi udara, temperatur udara sekitar akan meningkat.

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.

Dan terakhir adalah mengenai kebersihan udara, alat yang didesain untuk membersihkan udara dipasang pada beberapa bangunan perkantoran guna membersihkan udara dari kuman, debu, dan kotoran (AC).

5. Musik

Musik menghasilkan beberapa keuntungan diantaranya membantu meningkatkan kepuasan kerja dan produktivitas pegawai dengan menghilangkan rasa bosan dan monoton dalam melakukan pekerjaan kantor. Musik juga memberikan efek menenangkan kelelahan mental dan fisik serta mengurangi ketegangan. Tipe musik yang dimainkan akan memengaruhi produktivitas karyawan. Kesuksesan penggunaan musik dipengaruhi dari tipe musik yang diputar. Jenis pekerjaan juga menentukan musik mana yang harus diputar. Bagi karyawan yang memerlukan konsentrasi tinggi sebaiknya mendengarkan musik yang lembut dan nyaman. Waktu yang digunakan untuk memutar musik juga harus dipertimbangkan.

2.3.3 Lingkungan Kerja Non Fisik

Menurut **Sedarmayanti (2009:31)** lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik dengan atasan maupun dengan sesama rekan kerja, ataupun dengan bawahan.

Berikut ini penjelasan mengenai unsur-unsur lingkungan kerja non fisik:

1. Hubungan Atasan dengan Bawahan

Contoh kegiatan dari hubungan atasan dengan bawahan adalah pemberian tugas untuk dikerjakan. penyampaian informasi dari pimpinan ke bawahan bisa meliputi banyak hal seperti tugas-tugas yang harus dilakukan

Berikut ini penjelasan mengenai unsur-unsur lingkungan kerja non fisik:

1. Hubungan Atasan dengan Bawahan

Contoh kegiatan dari hubungan atasan dengan bawahan adalah pemberian tugas untuk dikerjakan. penyampaian informasi dari pimpinan ke bawahan bisa meliputi banyak hal seperti tugas-tugas yang harus dilakukan bawahan, kebijakan organisasi, tujuan-tujuan yang ingin dicapai dan adanya perubahan-perubahan kebijakan.

2. Hubungan antar Karyawan

Contoh hubungan antar karyawan adalah dalam penyelesaian suatu tugas. Hubungan antar karyawan adalah hubungan kesamping antara karyawan dengan tingkat yang sama dalam organisasi tetapi mereka mempunyai tugas yang berbeda. Menjalin hubungan yang baik dan harmonis sesama karyawan merupakan sarana untuk dapat lebih meningkatkan produktivitas dan kinerja karyawan.

2.4 Pendidikan

2.4.1 Pengertian Pendidikan

Melalui pendidikan, seseorang dipersiapkan untuk memiliki bekal agar siap tahu, mengenal dan mengembangkan metode berpikir secara sistematis agar dapat memecahkan masalah yang akan dihadapi dalam kehidupan dikemudian hari

Soedarmayanti 2009

menurut **Sumitro** suatu prose belajar mengajar, dengan standar kurikulum yang ada demi mencapai tujuan pendidikan tersebut

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.

Sedangkan menurut **Ahmad D. Marimba** pendidikan adalah bimbingan secara sadar oleh pendidik terhadap perkembangan jasmani dan rohani terdidik menuju terbentuknya kepribadian yang utama. Pendidik menurut Gunning dan Kohntsam adalah proses terbentuknya hati nurani sebuah pembentukan dan penentuan diri secara estis yang sesuaidengan hati nurani. Pendapat lain tentang pengertian pendidikan adalah kombinasi pertumbuhan, perkembangan diri dan social. Pendidikan sebagai penyiapan tenaga kerja diartikan sebagai kegiatan membimbing peserta didik sehingga memiliki bekal dasar untuk bekerja. Sebagaimana dikemukakan oleh Soedarmayanti pada tahun 2009 bahwa melalau pendidikan, seseorang dipersiapkan untuk memiliki bekal agar siap tahu, mengenal dan mengembangkan metode berpikir secara sistematis agar dapat memecahkan masalah yang akan dihadapi dalam kehidupan dikemudian hari.

Dari beberapa definisi tentang pendidikan diatas dapat disimpulkan bahwa pendidikan adalah segala usaha yang dilakukan untuk menyiapkan peserta didik agar mampu mengembangkan potensi yang dimiliki secara menyeluruh dalam memasuki kehidupan dimasa yang akan datang.

2.4.2 Tujuan Pendidikan

Pada dasarnya tujuan pendidikan adalah sebagai bahan untuk menentukan ke mana anak didik akan dibawa dan diarahkan. Sedangkan menurut Ahmadi di dalam bukunya ilmu pendidikan menyebutkan bahwa tujuan pendidikan menurut ajaran agama Islam, tujuan pendidikan merupakan sebuah proses pendidikan yang akan melahirkan generasi penerus yang cerdas, sehat, tunduk dan patuh terhadap segala perintah dan larangan dari Tuhan.

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.

Sedangkan menurut Suardi dalam bukunya Pengantar Pendidikan dan Aplikasi, tujuan pendidikan merupakan sebuah hasil yang dicapai setelah proses pemberian pendidikan kepada anak didik telah selesai. Untuk menggapai tujuan itulah proses pembelajaran baik dalam transfer ilmu dari guru ke murid, latihan soal, dan berbagai aktivitas di dalamnya diarahkan agar murid mampu menuju ke arah tujuan pendidikan secara total. Ki Hajar Dewantoro sebagai tokoh penting pendidikan di Indonesia juga memberikan gambaran mengenai apa itu tujuan pendidikan. Menurutnya, tujuan pendidikan yaitu mengajarkan berbagai ilmu kepada anak didik dengan harapan agar anak bisa menjadi pribadi yang baik dan sempurna hidupnya yang selaras dengan masyarakat dan alamnya.

J.J. Rousseau, seorang tokoh aliran naturalisme mengemukakan pendapatnya mengenai tujuan pendidikan yaitu mempertahankan sifat baik yang ada di dalam diri manusia untuk di ajarkan ke anak didik sehingga menciptakan anak didik yang dapat tumbuh secara alami layaknya manusia dengan kebaikan yang mereka miliki. Tujuan pendidikan bisa dibagi kedalam beberapa fungsi dalam tubuh pendidikan itu sendiri. Yang pertama, tujuan pendidikan sebagai arah pendidikan. Dengan begitu, tujuan pendidikan ini menjadi rambu-rambu jalan mana yang harus dilalui dari lokasi ketempat tujuan. Sehingga penekannya terletak pada jalan manakah yang tepat dilalui pada kondisi itu.

Sebagai contoh, jika guru ingin mrngajarkan anak didiknya menjadi pribadi yang kritis, maka guru berusaha untuk menciptakan proses belajar mengajar yang memancing dan mengembangkan sikap kritis ini. Guru bisa memancing siswa dengan sebuah pertanyaan atau sebuah cerita. Dari pertanyaan atau cerita itu, siswa

akan terpancing untuk bertanya ataupun menyanggah. Inilah yang akhirnya menumbuhkan sikap kritis pada diri anak didik. Begitu juga seterusnya, apa yang guru inginkan maka harus memilih proses pendidikan yang mengarah ke tujuan tersebut.

Tujuan pendidikan sebagai titik akhir, fungsi dari tujuan pendidikan ini lebih menekankan ke masa yang akan datang. Hasilnya tentu tidak dapat kita lihat saat ini, tapi perlu waktu beberapa tahun lagi. Misalnya, guru ini membentuk anak didiknya dapat berdaya saing, belum akan terlihat drngan jelas. Tujuan pendidikan ini akan terlihat ketika mereka sudah berkecimpung di dunia kerja. Dengan kemampuan yang dimiliki, serta rasa percaya diri yang sudah terpuruk sejak usia sekolah membuat mereka memiliki kemampuan untuk bersaing dengan pekerja lainnya.

2.4.3 Jenjang Pendidikan

1. Pendidikan Dasar

Pendidikan dasar memberikan bekal dasar yang diperlukan untuk hidup dalam masyarakat berupa pengembangan sikap, pengetahuan dan ketrampilan dasar. Pendidikan dasar pada prinsipnya merupakan pendidikan yang memberikan bekal dasar bagaimana. kehidupan, baik untuk pribadi maupun untuk masyarakat.

2. Pendidikan Menengah

Pendidikan menengah yang lamanya 3 tahun sesudah pendidikan dasar diselenggarakan di SLTA atau satuan pendidikan yang sederajat. Pendidikan menengah dalam hubungan kebawah berfungsi sebagai lanjutan dan perluasan pendidikan dasar dan dalam hubungan keatas mempersiapkan peserta didik 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.

mengikuti pendidikan tinggi maupun memasuki lapangan kerja. Pendidikan menengah terdiri atas pendidikan umum, pendidikan kejuruan, pendidikan luar biasa, pendidikan kedinasan, dan pendidikan keagamaan.

3. Pendidikan Tinggi

Pendidikan tinggi merupakan kelanjutan pendidikan menengah yang diselenggarakan untuk menyiapkan peserta didik menjadi anggota masyarakat yang memiliki kemampuan akademik atau profesional yang dapat menerapkan, mengembangkan atau menciptakan ilmu pengetahuan, teknologi dan kesenian. Satuan pendidikan yang menyelenggarakan pendidikan tinggi disebut perguruan tinggi yang berbentuk akademik, politeknik, sekolah tinggi, institut atau universitas menurut Umar Tirtarahardja dan La Sulo pada tahun 1994 Tingkat pendidikan akan mengubah sikap dan cara berpikir ke arah yang lebih baik, dan juga tingkat kesadaran yang tinggi yang akan memberikan kesadaran lebih tinggi berwarga negara serta memudahkan bagi pengembangan.

2.4.4 Segi Pendidikan

Pembagian segi-segi pendidikan menurut **M.Ngalim Purwanto** adalah sebagai berikut:

1. Pendidikan Jasmani

Pendidikan ini bukan merupakan gerak badan melainkan merupakan pendidikan yang erat kaitannya pada pertumbuhan dan kesehatan anak.

2. Pendidikan Rohani

Pendidikan rohani meliputi:

a. Pendidikan Kecakapan

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.

Pendidikan ini merupakan pendidikan yang bertujuan untuk mengembangkan daya pikir dan menambah pengetahuan anak.

b. Pendidikan Keagamaan

Pendidikan keagamaan adalah pendidikan yang bertujuan untuk membiasakan supaya anak taat dan patuh menjalankan ibadah dan bertingkah laku sesuai dengan masing-masing agama.

c. Pendidikan Kesusilaan

Tujuan dari pendidikan ini tidak hanya mendidik agar anak bertingkah laku secara sopan, lemah lembut, taat dan berbakti kepada orangtua, lebih dari itu yaitu agar anak menjadi jujur, konsekuen, dan bertanggungjawab atas cinta bangsa dan sesama manusia, mengabdikan kepada rakyat dan negara, berkemauan keras dan berperasaan halus dan sebagainya.

d. Pendidikan Keindahan

Pendidikan ini bertujuan supaya anak dapat merasakan dan selalu ingin bertindak serta berbuat menurut norma-norma keindahan.

e. Pendidikan Kemasyarakatan

Tujuan dari pendidikan ini adalah:

3. Menjadikan agar anak tahu akan hak dan kewajiban terhadap bermacam-macam golongan di masyarakat.
4. Membiasakan anak berbuat dan mematuhi semua tugas dan kewajiban sebagai anggota masyarakat dan warga negara.

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

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

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

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

Dari pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa dengan bekal tingkat pendidikan yang cukup dan memadai diharapkan akan dapat memperbesar produktifitas kerja

2.5 Motivasi

2.5.1 Pengertian Motivasi

Motivasi berasal dari kata “motif” yang diartikan sebagai daya upaya yang mendorong seseorang untuk melakukan sesuatu.

Menurut Sondang p. Siagian (2008 :73) motivasi adalah daya pendorong yang mengakibatkan seseorang mau dan rela untuk mengerahkan kemampuan dalam bentuk keahlian atau keterampilan.

Motivasi kerja merupakan bagian yang urgen dalam suatu organisasi yang berfungsi sebagai alat untuk pencapaian tujuan atau sasaran yang ingin dicapai, motivasi kerja mengandung dua tujuan utama dalam diri individu yaitu untuk memenuhi kebutuhan atau keinginan pribadi dan tujuan organisasi dan motivasi kerja yang diberikan kepada seseorang hanya efektif manakala didalam diri seseorang itu memiliki kepercayaan atau keyakinan untuk maju dan berhasil dalam organisasi. Dalam rangka memotivasi bawahan dalam suatu organisasi, sangat ditentukan oleh kepiawaian seorang pimpinan untuk memahami faktor – faktor motivasi sebagai pendorong atau penguat sehingga individu tergerak untuk bekerja dalam mencapai tujuan organisasi. Timbulnya motivasi karena dipengaruhi oleh faktor – faktor : adanya perasaan ingin mencapai sesuatu hasil dengan melakukan pekerjaan menantang dengan baik. Suatu kebutuhan dari dalam diri sendiri yang ingin melakukan suatu pekerjaan yang baik, melakukan

pekerjaan menurut perasaan adalah penting, apa yang dilakukan itu selalu berkaitan dengan suatu tujuan, apa yang dikerjakan itu adalah sesuatu yang menarik, menghargakan kemungkinan ada kenaikan penghasilan, untuk memperoleh penghargaan dan pengakuan dari atasan dan harapan akan pengakuan dari teman se team.

Istilah motivasi berasal dari bahasa latin yaitu *movere* yang berarti bergerak atau menggerakkan. Motivasi diartikan juga sebagai suatu kekuatan sumber daya yang menggerakkan dan mengendalikan perilaku manusia. Motivasi sebagai upaya yang dapat memberikan dorongan kepada seseorang untuk mengambil suatu tindakan yang dikehendaki, sedangkan motif sebagai daya gerak seseorang untuk berbuat. Karena perilaku seseorang cenderung berorientasi pada tujuan dan didorong oleh keinginan untuk mencapai tujuan tertentu.

Proses motivasi yang menunjukkan kebutuhan yang tidak terpuaskan akan meningkatkan tegangan dan memberikan dorongan pada seseorang dan menimbulkan perilaku digambarkan sebagai tegangan, dorongan, perilaku pencarian, pengurangan tegangan, kebutuhan terpuaskan. Pada umumnya kinerja yang tinggi dihubungkan dengan motivasi yang tinggi. Sebaliknya, motivasi yang rendah dihubungkan dengan kinerja yang rendah. Kinerja seseorang kadang-kadang tidak berhubungan dengan kompetensi yang dimiliki, karena terdapat faktor diri dan lingkungan kerja yang mempengaruhi kinerja.

Kinerja yang tinggi adalah fungsi dan interaksi antara motivasi, kompetensi dan peluang sumber daya pendukung, sehingga kinerja dapat dirumuskan sebagai berikut: $Kinerja = f (Motivasi \times Kompetensi \times Kesempatan)$

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.

Terdapat 5 teori motivasi yang paling populer dan berpengaruh besar dalam praktek pengembangan sumber daya manusia dalam suatu organisasi.

1. Teori Efek Hawthorn

Penelitian oleh Elton Mayo pada perusahaan General Electric kawasan Hawthorn di Chicago, memiliki dampak pada motivasi kelompok kerja dan sikap karyawan dalam bekerja. Kontribusi hasil penelitian tersebut bagi perkembangan teori motivasi adalah Kebutuhan dihargai sebagai manusia ternyata lebih penting dalam meningkatkan motivasi dan produktivitas kerja karyawan dibandingkan dengan kondisi fisik lingkungan kerja. Sikap karyawan dipengaruhi oleh kondisi yang terjadi baik di dalam maupun di luar lingkungan tempat kerja. Kelompok informal di lingkungan kerja berperan penting dalam membentuk kebiasaan dan sikap para karyawan. Kerjasama kelompok tidak terjadi begitu saja, tetapi harus direncanakan dan dikembangkan.

2. Teori Kebutuhan

Menurut Abraham Maslow, pada dasarnya karyawan bekerja untuk memenuhi kebutuhan sebagai Kebutuhan fisiologis, Kebutuhan rasa aman, Kebutuhan social, Kebutuhan harga diri, Kebutuhan aktualisasi diri.

Kebutuhan-kebutuhan tersebut bersifat hierarkis, yaitu suatu kebutuhan akan timbul apabila kebutuhan dasar sebelumnya telah dipenuhi. Setelah kebutuhan fisiologis seperti pakaian, makanan dan perumahan terpenuhi, maka kebutuhan tersebut akan digantikan dengan kebutuhan rasa aman dan seterusnya. Sehingga tingkat kebutuhan seseorang akan berbeda-beda dalam bekerja. Seseorang yang

kebutuhan hanya sekedar makan, maka pekerjaan apapun akan dilakukan untuk memenuhi kebutuhan tersebut.

3. Teori X dan Y

McGregor mengemukakan dua model yang menjelaskan motivasi karyawan yang bekerja yaitu teori X dan teori Y.

Teori X menganggap bahwa Karyawan tidak suka bekerja dan cenderung untuk menghindari kerja, Karyawan harus diawasi dengan ketat dan diancam agar mau bekerja dengan baik, Prosedur dan disiplin yang keras lebih diutamakan dalam bekerja, Uang bukan satu-satunya faktor yang memotivasi kerja, Karyawan tidak perlu diberikan kesempatan untuk mengembangkan diri.

Teori Y menganggap bahwa Karyawan senang bekerja, sehingga pengawasan dan hukuman tidak diperlukan oleh karyawan, Karyawan akan memiliki komitmen terhadap pekerjaan dan organisasi jika merasa memuaskan, Manusia cenderung ingin belajar, Kreatifitas dan Imajinasi digunakan untuk memecahkan masalah.

4. Teori Hygine dan Motivator

Menurut **Herzberg**, faktor yang menimbulkan kepuasan kerja karyawan berbeda dengan faktor yang menimbulkan ketidak-puasan kerja sebagai berikut.

Faktor Hygine meliputi, Kebijakan perusahaan dan sistem administrasinya, Sistem pengawasan, gaya kepemimpinan, kondisi lingkungan kerja, hubungan antar pribadi, gaji / upah, status Kesehatan dan keselamatan kerja.

5. Teori Motivasi Berprestasi

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.

David McClelland menjelaskan tentang keinginan seseorang untuk mencapai kinerja yang tinggi. Hasil penelitian tentang motivasi berprestasi menunjukkan pentingnya menetapkan target atau standar keberhasilan. Karyawan dengan ciri-ciri motivasi berprestasi yang tinggi akan memiliki keinginan bekerja yang tinggi. Karyawan lebih mementingkan kepuasan pada saat target telah tercapai dibandingkan imbalan atas kinerja tersebut. Hal ini bukan berarti mereka tidak mengharapkan imbalan, melainkan mereka menyukai tantangan.

Ada tiga macam kebutuhan yang dimiliki oleh setiap individu yaitu, Kebutuhan berprestasi (Achievement motivation) yang meliputi tanggung jawab pribadi, kebutuhan untuk mencapai prestasi, umpan balik dan mengambil risiko sedang, Kebutuhan berkuasa (Power motivation) yang meliputi persaingan, mempengaruhi orang lain. Kebutuhan berafiliasi (Affiliation motivation) yang meliputi persahabatan, kerjasama dan perasaan diterima.

Dalam lingkungan pekerjaan, ketiga macam kebutuhan tersebut saling berhubungan, karena setiap karyawan memiliki semua kebutuhan tersebut dengan kadar yang berbeda-beda. Seseorang dapat dilatihkan untuk meningkatkan salah satu dari tiga faktor kebutuhan ini. Misalnya untuk meningkatkan kebutuhan berprestasi kerja, maka karyawan dapat dipertajam tingkat kebutuhan berprestasi dengan menurunkan kebutuhan yang lain.

2.5.1 Ciri- Ciri Motivasi

Menurut **Sadirman (2006 :83)** motivasi pada diri seseorang itu memiliki ciri- ciri :

1. Tekun menghadapi tugas

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. Ulet menghadapi kesulitan (tidak lekas putus asa)
3. Menunjukkan minat terhadap bermacam-macam masalah
4. Lebih senang bekerja mandiri
5. Tidak cepat bosan terhadap tugas-tugas yang rutin
6. Dapat mempertahankan pendapatnya
7. Tidak cepat menyerah terhadap hal yang diyakini
8. Senang mencari dan memecahkan masalah soal soal

Apabila seseorang mempunyai ciri-ciri tersebut, berarti siswa mempunyai motivasi yang cukup kuat. Kegiatan belajar mengajar akan berhasil baik jika siswa memiliki minat untuk belajar, tekun dalam menghadapi tugas, senang memecahkan soal-soal, ulet dalam mengatasi kesulitan belajar.

McClelland seorang pakar psikologi dari Universitas Harvard di Amerika Serikat mengemukakan bahwa kinerja seseorang dapat dipengaruhi oleh virus mental yang ada pada dirinya. Virus tersebut merupakan kondisi jiwa yang mendorong seseorang untuk mencapai kinerja secara optimal. Ada tiga jenis virus sebagai pendorong kebutuhan yaitu kebutuhan berprestasi, kebutuhan berafiliasi dan kebutuhan berkuasa. Karyawan perlu mengembangkan virus tersebut melalui lingkungan kerja yang efektif untuk meningkatkan kinerja dan mencapai tujuan perusahaan.

Motivasi berprestasi merupakan suatu dorongan dengan ciri-ciri seseorang melakukan pekerjaan dengan baik dan kinerja yang tinggi. Kebutuhan akan berprestasi tinggi merupakan suatu dorongan yang timbul pada diri seseorang

untuk berupaya mencapai target yang telah ditetapkan, bekerja keras untuk mencapai keberhasilan dan memiliki keinginan untuk mengerjakan sesuatu secara lebih lebih baik dari sebelumnya.

Karyawan dengan motivasi berprestasi tinggi sangat menyukai tantangan, berani mengambil risiko, sanggup mengambil alih tanggungjawab, senang bekerja keras. Dorongan ini akan menimbulkan kebutuhan berprestasi karyawan yang membedakan dengan yang lain, karena selalu ingin mengerjakan sesuatu dengan lebih baik. Berdasarkan pengalamam dan antisipasi dari hasil yang menyenangkan serta jika prestasi sebelumnya dinilai baik, maka karyawan lebih menyukai untuk terlibat dalam perilaku berprestasi. Sebaliknya jika karyawan telah dihukum karena mengalami kegagalan, maka perasaan takut terhadap kegagalan akan berkembang dan menimbulkan dorongan untuk menghindarkan diri dari kegagalan.

Ciri-ciri perilaku karyawan yang memiliki motivasi berprestasi yang tinggi menurut McClelland adalah Menyukai tanggungjawab untuk memecahkan masalah, Cenderung menetapkan target yang sulit dan berani mengambil risiko, Memiliki tujuan yang jelas dan realistis, Memiliki rencana kerja yang menyeluruh, Lebih mementingkan umpan balik yang nyata tentang hasil prestasinya, Senang dengan tugas yang dilakukan dan selalu ingin menyelesaikan dengan sempurna.

Sebaliknya ciri-ciri karyawan yang memiliki motivasi berprestasi rendah adalah Bersikap apatis dan tidak percaya diri, Tidak memiliki tanggungjawab pribadi dalam bekerja, Bekerja tanpa rencana dan tujuan yang

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

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

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

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

kelas, Ragu-ragu dalam mengambil keputusan, Setiap tindakan tidak terarah dan menyimpang dari tujuan.

Laporan hasil penelitian tentang gaya manajerial dari 16.000 manajer di Amerika Serikat yang memiliki motivasi berprestasi yang tinggi, menengah dan rendah menunjukkan sebagai berikut, Manajer dengan motivasi berprestasi yang rendah memiliki karakter pesimis dan tidak percaya dengan kemampuan bawahannya. Sedangkan manajer dengan motivasi berprestasi tinggi sangat optimis dan memandang bawahan baik dan menyenangkan, Motivasi manajer dapat diproyeksikan pada bawahannya. Bagi manajer yang bermotivasi prestasi tinggi selalu memperhatikan aspek-aspek pekerjaan yang harus diselesaikan dan mendiskusikan tugas pekerjaan yang harus dicapai bawahannya, sehingga mereka akan menerima, Manajer yang bermotivasi berprestasi tinggi cenderung menggunakan metode partisipasi terhadap bawahannya, sedangkan manajer dengan motivasi berprestasi sedang dan rendah selalu menghindar dalam interaksi dan komunikasi terbuka, Manajer yang prestasinya tinggi lebih memperhatikan pada manusia dan tugas / produksi, manajer yang prestasinya sedang lebih memperhatikan tugas / produksi, sedangkan manajer yang prestasinya rendah hanya memperhatikan kepentingan pribadi dan tidak menghiraukan bawahannya.

Berdasarkan hasil penelitian tersebut dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara motivasi berprestasi dengan tingkat kinerja. Artinya, para karyawan yang memiliki motivasi berprestasi tinggi akan cenderung memiliki tingkat kinerja yang tinggi. Sebaliknya, mereka yang motivasi berprestasinya rendah kemungkinan akan memperoleh kinerja yang rendah.

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 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.

2.5.2 Teknik Memotivasi Kerja

Teknik Pemenuhan Kebutuhan Pemenuhan kebutuhan merupakan dasar bagi perilaku kerja. Motivasi kerja akan timbul apabila kebutuhan dipenuhi seperti dikemukakan oleh Maslow tentang hierarki kebutuhan individu yaitu, Kebutuhan fisiologis, yaitu kebutuhan makan, minum, perumahan dan seksual. Kebutuhan ini paling mendasar bagi manusia. Dalam bekerja, maka kebutuhan karyawan yang harus dipenuhi adalah gaji / upah yang layak, Kebutuhan rasa aman.

2.6 Peranan Produktivitas Dalam Pandangan Islam

Dalam Islam bekerja dinilai sebagai kebaikan, dan kemalasan dinilai sebagai keburukan. Bekerja mendapat tempat yang terhormat di dalam Islam. Dalam kepustakaan Islam, cukup banyak buku-buku yang menjelaskan secara rinci tentang etos kerja dalam Islam. Menjadi produktif adalah tuntutan bagi setiap manusia, setiap agama mengajarkan agar umatnya dapat memanfaatkan waktu sebaik mungkin demi menghasilkan sesuatu yang berarti baik berhubungan secara langsung dengan Allah SWT (*hablum minnalah*) maupun hubungan langsung antar manusia (*hablum minannas*).

Produktifitas yang harus dicapai tidak hanya terfokus pada kehidupan duniawi saja, tetapi juga untuk kehidupan akhirat seperti menjalankan ibadah sholat, puasa, dzikir dan ibadah lainnya. “Hai orang-orang yang beriman, ruku’lah kamu, sujudlah kamu, sembahlah Tuhanmu dan perbuatlah kebajikan, supaya kamu mendapat kemenangan” (QS 22:77).

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.

Produktivitas berarti kemampuan untuk menghasilkan sesuatu. Islam sebagai pedoman hidup yang turun dari Sang Pencipta manusia, sangat menghargai bahkan amat mendorong produktivitas. Rasulullah saw. Bersabda:

عن ابن عمر رضي الله عنهما عن النبي صلى الله عليه وسلم قال إِنَّ
 اللَّهَ يُحِبُّ الْمُؤْمِنَ الْمُخْتَرِفَ

Artinya : “Dari Ibnu ‘Umar ra dari Nabi saw, ia berkata:

“Sesungguhnya Allah mencintai orang yang beriman yang berkarya (produktif menghasilkan berbagai kebaikan -pen)” H.R. Thabrani dalam Al Kabir, juga oleh Al Bayhaqi”.

Kita sebagai manusia diwajibkan untuk bekerja guna memenuhi kebutuhan hidupnya secara layak dan membenci pengangguran, sebagaimana yang disampaikan oleh seorang shahabat Nabi saw, Ibnu Masud ra:

“Sesungguhnya aku benci kepada seseorang yang menganggur, tidak bekerja untuk kepentingan dunia juga tidak untuk keuntungan akhirat.” H.R. At Thabrani dalam kitab Al Kabir”.

Menurut Iqbal (2012) konsep Big-Q atau Total Quality terkait erat dengan perintah Allah yang tertuang dalam Al-Qur’an pada Surah Taubah ayat 105, yang artinya “Bekerjalah kamu, maka Allah dan Rasul-Nya serta orang-orang mu’min 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”.

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

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

Buruh yang bekerja secara manual sangat dipuji dan dihargai Nabi Muhammad Saw. Dalam sebuah riwayat, Nabi Saw pernah mencium tangan orang yang bekerja mencari kayu, yaitu tangan Sa'ad bin Mu'az tatkala melihat tangannya kasar akibat bekerja keras.

2.7 Penelitian Terdahulu

Sebelum penelitian ini dilakukan, telah ada beberapa penelitian terdahulu dengan judul yang memiliki kesamaan variabel. Berikut tabel penelitian terdahulu

Tabel 2.1 : Tabel Penelitian Terdahulu

No	Nama	Tahun	Judul	Hasil penelitian
1	Dwi Septiana (Universitas Semarang)	2010	Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Petaya Raya Semarang	Kondisi lingkungan fisik dikantor perusahaan, kearsipan dan pengelolaan data elektronik kabupaten rembang keadaanya belum optimal sehingga berdampak terhadap belum optimalnya semangat kerja karyawan.
2	Edduar Hendri (Universitas Palembang)	2012	Pengaruh Lingkungan Kerja fisik dan non fisik Terhadap Kepuasan Kerja	Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara serempak lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik berpengaruh signifikan

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.

No	Nama	Tahun	Judul	Hasil penelitian
			Karyawan pada PT. Asuransi Wahana Tata Cabang Palembang	terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Asuransi Wahana Tata Cabang Palembang, dan secara parsial lingkungan kerja fisik dan non fisik berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Asuransi Wahana Tata Cabang Palembang.
3	Fitriana Rizal (Universitas Padang)	2015	Pengaruh Pendidikan dan Motivasi terhadap Produktivitas Kerja karyawan pada PT. Statiska Mitrasarana Padang	Pendidikan dan Motivasi secara bersamaan berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas kerja karyawan pada PT. Statiska Mitrasarana Padang karena nilai F hitung > F table atau $183,918 > 3,12$ dan nilai signifikan yang dihasilkan 0,000 lebih kecil dari level of significant 0,05.
4	Muhamad	2014	Pengaruh	Terdapat hubungan 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.

No	Nama	Tahun	Judul	Hasil penelitian
	Deni (Universitas Palembang)		Pendidikan dan Motivasi serta Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai Distrik Navigasi kelas Palembang	positif dan signifikan antara pendidikan dan motivasi serta Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan.
5	Suherni (Universitas Riau)	2015	Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan Terhadap Kinerja Agen pada PT. Prusential Life assurance Pekanbaru	Pendidikan dan Pelatihan berpengaruh positif terhadap Kinerja Agen.

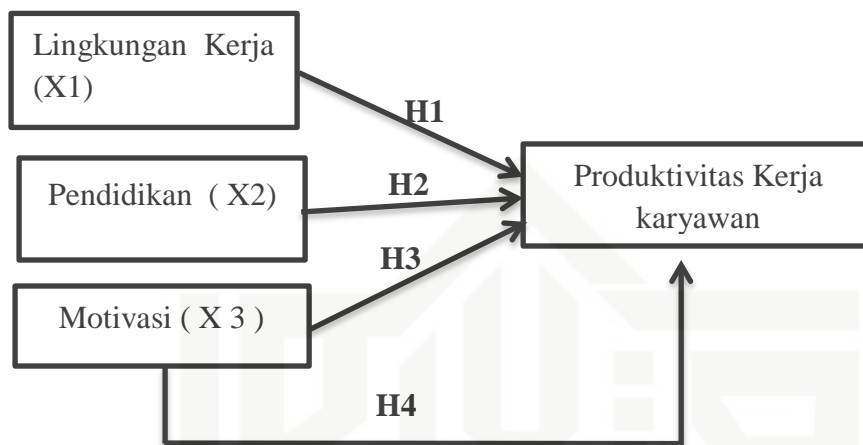
2.8 Kerangka Pemikiran

Berdasarkan perumusan masalah, tujuan, landasan teori, dan penelitian terdahulu, maka digambarkan kerangka pemikiran. Kerangka pemikiran pada penelitian ini menunjukkan keterkaitan antara variabel bebas yaitu lingkungan kerja (X1) pendidikan (X2) dan motivasi (X3) dengan variabel terikat yaitu produktivitas kerja karyawan (Y)

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.

Adapun kerangka pemikiran dalam penelitian ini dapat dilihat pada :

Gambar 1.2 Kerangka Pemikiran



Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran Penelitian Pengaruh Lingkungan Kerja (X1), Pendidikan (X2) dan Motivasi (X3) Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Y)
 Sumber : Mondy (2008)

2.9 Konsep Operasional Variabel

Berikut tabel konsep operasional variabel :

Tabel 2.2 : Tabel Definisi dan Konsep Operasional penelitian

No	Variabel	Definisi variabel	Indikator	Skala
1	Produktivitas Kerja (Y)	Produktivitas kerja karyawan adalah hasil konkrit (produk) yang dihasilkan oleh individu atau kelompok, selama satuan waktu tertentu	a. Kualitas yang dihasilkan b. Tingkat kesalahan c. Waktu yang dibutuhkan Sinungan	Likert

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

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

No	Variabel	Definisi variabel	Indikator	Skala
		dalam suatu proses kerja Yurniarsihdan Siswanto (2008)		
2	Lingkungan Kerja (X)	Lingkungan adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Nitisemito (2006)	a. Penerangan b. Suhu udara c. Penggunaan warna d. Ruang gerak e. Keamanan kerja f. Hubungan karyawan Nitisemito	Likert
3	Pendidikan (X)	Melalui pendidikan, seseorang dipersiapkan untuk memiliki bekal agar siap tahu, mengenal dan mengembangkan metode berpikir secara sistematis agar dapat memecahkan masalah yang akan dihadapi dalam kehidupan	a. Proses pendidikan b. Kurikulum pendidikan c. Tujuan pendidikan Sumitro (2008)	Likert

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

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

No	Variabel	Definisi variabel	Indikator	Skala
		dikemudian hari. Soedarmayanti 2009		
4	Motivasi (X)	Motivasi adalah daya pendorong yang mengakibatkan seseorang mau dan rela untuk mengerakkan kemampuan dalam bentuk keahlian atau keterampilan. Sondang p. Siagian	a. Daya pendorong b. Kemauan c. Kerelaan d. Keterampilan e. Membentuk Keahlian f. Kewajiban dan tujuan Sondang p. siagian (2008)	Likert

2.10 Hipotesis

Bertitik tolak dari latar belakang permasalahan yang dihadapi oleh PTPN V Kecamatan Lubuk Dalam Kabupaten Siak dan didukung oleh teori-teori berkaitan dengan permasalahan tersebut, maka dapat dirumuskan suatu hipotesis sebagai suatu kesimpulan sementara yaitu :

1. Diduga variabel lingkungan berpengaruh secara parsial terhadap variabel produktivitas kerja karyawan pada PTPN V Kecamatan Lubuk Dalam Kabupaten Siak.

2. Diduga variabel pendidikan berpengaruh secara parsial terhadap variabel produktifitas kerja karyawan pada PTPN V Kecamatan Lubuk Dalam Kabupaten Siak.
3. Diduga variabel motivasi berpengaruh secara parsial terhadap variabel produktifitas kerja karyawan pada PTPN V Kecamatan Lubuk Dalam Kabupaten Siak.
4. Diduga variabel lingkungan, pendidikan, dan motivasi berpengaruh secara simultan terhadap variabel produktifitas kerja karyawan pada PTPN V Kecamatan Lubuk Dalam Kabupaten Siak.

© 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.