

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 Konsep Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut **Hadari Nawawi (2011)** Manajemen sumber daya manusia dimana proses mendayagunakan manusia sebagai tenaga kerja secara manusiawi, agar potensi fisik dan psikis yang dimilikinya berfungsi maksimal bagi pencapaian tujuan organisasi.

#### 2.2 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat **Hasibuan (2009)**. Manajemen sumber daya manusia sangat penting bagi perusahaan dalam mengelola, mengatur dan memanfaatkan karyawan sehingga dapat berfungsi secara produktif untuk pencapaian tujuan perusahaan.

Berdasarkan pendapat **Hadari Nawawi (2008)** Pengertian SDM perlu dibedakan antara pengertiannya secara makro dan mikro. Secara makro adalah semua manusia sebagai penduduk atau warga negara suatu negara atau dalam batas wilayah tertentu yang sudah memasuki usia angkatan kerja. Dalam arti mikro adalah manusia atau orang yang bekerja atau menjadi anggota suatu organisasi yang disebut personil, pegawai, karyawan, pekerja, tenaga dan lain-lain.

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.

Ada 3 (tiga) pengertian dari sumber daya manusia, yaitu :

1. Sumber Daya Manusia (SDM) adalah manusia yang bekerja dilingkungan suatu organisasi (disebut juga personil, tenaga kerja, pekerja atau karyawan).
2. Sumber Daya Manusia adalah potensi manusiawi sebagai penggerak organisasi dalam mewujudkan eksistensinya.
3. Sumber Daya Manusia (SDM) adalah potensi yang merupakan aset dan berfungsi sebagai modal (*non material/non financial*) di dalam organisasi bisnis, yang dapat diwujudkan menjadi potensi nyata (*real*) secara fisik dan non-fisik dalam mewujudkan eksistensi organisasi.

## 2.3 Kinerja

### 2.3.1 Pengertian Kinerja

Istilah kinerja merupakan terjemahan dari *performance* yang sering diartikan oleh para cendekiawan sebagai penampilan, unjuk kerja atau prestasi.

Kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan. **Hasibuan (2012)**

Menurut **Mangkunegara (2012)** kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Maka dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah hasil kerja seseorang atau kelompok dalam periode tertentu dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi.

## 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.

### 2.3.2 Indikator Kinerja

Indikator yang dinilai dalam penilaian kinerja adalah sebagai berikut

#### Hasibuan (2012):

##### 1. Kesetiaan

Mencerminkan kesediaan karyawan menjaga dan membela organisasi di dalam maupun di luar pekerjaan.

##### 2. Kualitas dan kuantitas kerja

Merupakan hasil kerja baik kualitas maupun kuantitas yang dapat dihasilkan karyawan tersebut dari uraian pekerjaannya.

##### 3. Kejujuran

Kejujuran dalam melaksanakan tugas-tugas memenuhi perjanjian baik bagi dirinya sendiri maupun orang lain.

##### 4. Kedisiplinan

Mencerminkan kepatuhan karyawan dalam mematuhi peraturan-peraturan yang ada dan melakukan pekerjaannya sesuai dengan instruksi yang diberikan kepadanya.

##### 5. Kreativitas

Kemampuan karyawan dalam mengembangkan kreativitasnya untuk menyelesaikan pekerjaannya, sehingga lebih berdaya guna dan berhasil guna.

##### 6. Kerjasama

Kesediaan karyawan berprestasi dan bekerja sama dengan karyawan lainnya secara vertikal dan horizontal dalam maupun diluar pekerjaannya.

#### 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.

#### 7. Kepemimpinan

Merupakan kemampuan untuk memimpin, berpengaruh, mempunyai pribadi yang kuat, dihormati, berwibawa, dan dapat memotivasi orang lain atau bawahannya untuk bekerja secara efektif.

#### 8. Kepribadian

Sikap perilaku, kesopanan, periang, memberikan kesan yang menyenangkan, memperlihatkan sikap yang baik, serta berpenampilan simpatik dan wajar.

#### 9. Prakarsa

Kemampuan berfikir yang original dan berdasarkan inisiatif sendiri untuk menganalisis, menilai, menciptakan, memberikan alasan dan mendapatkan kesimpulan penyelesaian masalah yang dihadapi.

#### 10. Kecakapan

Merupakan kecakapan karyawan dalam menyatukan dan menyelaraskan bermacam-macam elemen yang semuanya terlibat didalam penyusunan kebijaksanaan dan di dalam situasi manajemen.

#### 11. Tanggung Jawab

Kesediaan karyawan dalam memepertanggung jawabkan kebijaksanaannya, hasil kerjanya, sarana dan prasarana serta perilaku.

### 2.3.3 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja perlu diketahui agar menjadi tolak ukur dalam mempengaruhi bawahan. Dalam teorinya menurut

**Simanjuntak (2005)** kinerja dipengaruhi oleh :

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.

- 1) Kualitas dan kemampuan pegawai. Yaitu hal-hal yang berhubungan dengan pendidikan/pelatihan, etos kerja, motivasi kerja, sikap mental, dan kondisi fisik pegawai.
- 2) Sarana pendukung, yaitu hal yang berhubungan dengan lingkungan kerja (keselamatan kerja, kesehatan kerja, sarana produksi, teknologi) dan hal-hal yang berhubungan dengan kesejahteraan pegawai (upah/gaji, jaminan sosial, keamanan kerja)
- 3) Supra sarana, yaitu yang berhubungan dengan kebijaksanaan pemerintah dan hubungan industrial manajemen.

Sedangkan menurut **Sedarmayanti (2007)**, faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja antara lain :

- 1) Sikap dan mental (motivasi kerja, disiplin kerja dan etika kerja)
- 2) Pendidikan
- 3) Keterampilan
- 4) Manajemen kepemimpinan
- 5) Tingkat penghasilan
- 6) Gaji dan kesehatan
- 7) Jaminan sosial
- 8) Iklim kerja
- 9) Sarana dan prasarana
- 10) Teknologi
- 11) Kesempatan berprestasi



**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.

## 2.4 Pendidikan dan Pelatihan

### 2.4.1 Pengertian Pendidikan dan Pelatihan

Menurut **Pasal 1 ayat (9) Undang-undang No. 13 Tahun 2003** tentang ketenagakerjaan menyatakan bahwa pendidikan dan 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 klasifikasi jabatan dan pekerjaan.

Menurut **Sumarsono (2009)** pendidikan dan pelatihan merupakan salah satu faktor penting dalam pengembangan sumber daya manusia. Pendidikan dan pelatihan tidak hanya menambah pengetahuan, akan tetapi juga meningkatkan keterampilan bekerja, dengan demikian dapat meningkatkan produktifitas kerja.

Menurut **NitiseMITO (2007)** memberikan pengertian tentang *Training* atau pendidikan dan pelatihan adalah suatu kegiatan dari perusahaan atau instansi yang bermaksud untuk dapat memperbaiki dan memperkembangkan sikap, tingkah laku, keterampilan dan pengetahuan dari karyawan.

Dari definisi diatas dapat disimpulkan pelatihan dan pendidikan adalah suatu proses pengajaran terhadap karyawan untuk mengubah pola fikir dari segi keterampilan dan pengetahuan dalam meningkatkan kualitas bekerja.

## 2.4.2 Indikator Pendidikan dan Pelatihan

Menurut **Saydam (2006)** yang menyatakan indikator dari pendidikan dan pelatihan adalah :

1) Lama waktu pelatihan.

Lamanya pelatihan yang akan diselenggarakan sesuai dengan peraturan dan ketetapan yang disetujui oleh penyelenggara pelatihan.

2) Persyaratan peserta pelatihan.

Sangat penting peserta telah memenuhi syarat yang ditentukan dan kualifikasi yang sesuai, selain itu peserta harus memiliki semangat yang tinggi untuk mengikuti pelatihan.

3) Kualitas tenaga pengajar yang memberikan pelatihan.

Pelatih yang dipilih untuk memberikan materi pelatihan harus benar-benar memiliki kualifikasi yang memadai sesuai dengan bidangnya, personal dan kompeten. Selain itu pendidikan instruktur harus benar-benar baik untuk mengikuti pelatihan

4) Penggunaan peralatan dan materi pelatihan.

Pelatihan sesuai dengan materi dan kurikulum yang sesuai dengan tujuan pelatihan yang hendak di capai dan peralatan yang digunakan harus sesuai dengan standar pelatihan.

5) Jumlah biaya yang dikeluarkan.

Jumlah biaya yang dikeluarkan harus disesuaikan dengan kegiatan atau materi pelatihan yang di lakukan.

### 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. 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.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

### 2.4.3 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Pendidikan dan Pelatihan

Menurut **Hasibuan (2005)** faktor-faktor yang mempengaruhi pelaksanaan pelatihan adalah :

- 1) Peserta
- 2) Pelatih/instruktur
- 3) Fasilitas Pendidikan dan Pelatihan
- 4) Kurikulum
- 5) Dana Pendidikan dan Pelatihan

### 2.4.4 Metode Pendidikan dan Pelatihan

Terdapat beberapa metode latihan yang dipergunakan dalam usaha meningkatkan mutu karyawan, baik pengetahuan, keterampilan maupun sikap sehingga dapat meningkatkan prestasi kerja karyawan, mengurangi absensi, serta memperbaiki kepuasan kerja. Menurut **Hariandja (2007)** ada dua kategori pokok program pendidikan dan pelatihan, masing-masing kategori mempunyai sasaran pengajaran sikap, pengetahuan dan keterampilan utama yang berbeda, uraian kategorinya antara lain :

- 1) *On the job training* (Latihan sambil bekerja)

Latihansambil bekerja meliputi semua upaya melati semua karyawan untuk mempelajari suatu pekerjaan sambil mengejarkannya ditempat kerja yang sesungguhnya. Berbagai macam teknik yang bisa digunakan dalam praktek adalah sebagai berikut :



#### Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

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

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

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

a) *Job instruction training* (Latihan instruksi jabatan)

Pelatihan dimana ditentukan seseorang (biasanya maneger atau supervisor) bertindak sebagai pelatih untuk menginstruksikan bagaimana melakukan pekerjaan tertentu dalam proses pekerjaannya.

b) *Job rotation* (Rotasi jabatan)

Program yang direncanakan secara formal dengan cara menugaskan pegawai pada beberapa pekerjaan yang berbeda dan dalam bagian yang berbeda dengan organisasi untuk menambah pengetahuan mengenai pekerjaan dalam organisasi, misalnya mutasi, promosi dan demosi.

c) *Apprenticeship* (Magang)

Pelatihan yang mengkombinasikan antara pelajaran dikelas dengan praktek dilapangan, yaitu setelah sejumlah teori diberikan kepada peserta, peserta dibawa praktek ke lapangan. Teknik itu juga mengaplikasikan seluruh prinsip belajar.

d) *Coaching* (Bimbingan)

Bentuk pelatihan dan pengembangan yang dilakukan ditempatkan kerja oleh atasan dengan membimbing petugas melakukan pekerjaan secara informal dan biasanya tidak terencana.

2) Latihan diluar bekerja (*Off the job training*)

Pelatihan dan pengembangan dilaksanakan pada lokasi terpisah dengan tempat kerja. Program ini memberikan individu dengan keahlian

#### 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.

dan pengetahuanyang mereka butuhkan untuk melaksanakan pekerjaan pada waktu terpisah dari waktu kerja mereka, antara lain :

a) *Kuliah (Lecture)*

Persentasi atau ceramah yang diberikan oleh pelatih atau pengajar kepada sekelompok pendengar, biasanya kelompok yang cukup besar. Disini pola komunikasi yang terjadi umumnya satu arah. Pengajar dapat menggunakan berbagai alat peraga, memberikan kesempatan untuk bertanya atau berdiskusi, meskipun tidak insentif. Metode ini biasanya digunakan untuk memberikan pengetahuan pengetahuan umum pada peserta.

b) *Presentasi dengan video*

Pelajaran yang disajikan melalui film, televisi, atau video tentang pengetahuan dan bagaimana melaksanakan suatu pekerjaan. Ini biasanya dilakukan bilamana jumlah peserta cukup banyak dan masalah yang dijelaskan tidak begitu kompleks.

c) *Vestibule training* (Pelatihan dalam ruang)

Latihan yang diberikan disebuah tempat yang khusus dirancang menyerupai tempat kerja, yang dilengkapi dengan berbagai peralatan diseperti tempat kerja. Teknik ini dapat mecangkup semua semua prinsip belajar.

#### 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) *Role playing* (Bermain peran)

Metode pelatihan yang dilakukan dengan cara para peserta diberi peran tertentu untuk bertindak dalam situasi khusus. Ini dimaksud untuk dapat merasakan apa yang dirasakan orang lain.

e) Studi kasus

Metode ini dilakukan dengan memberikan beberapa kasus tertentu, kemudian peserta diminta memecahkan kasus tersebut melalui diskusi kelompok.

f) *Self study* (Belajar Sendiri)

Meminta peserta untuk belajar sendiri melalaui rancangan materi yang disusun dengan baik, seperi melalui bahan baca, video, dan kaset. Hal ini biasanya dilakukan karena ada hambatan-hambatan geografis, sulitnya untuk bertemu langsung atau biaya yang sangat tinggi.

g) Program pembelajaran

Bentuk lain dari *self study*, yaitu menyiapkan seperangkat pertanyaan dan jawaban secara tertulis dalam buku, atau dalam sebuah program komputer. Setelah membaca dan menjawab pertanyaaa, peserta memberikan *feedback*, kemudian melalaui *feedback* dapat diketahui hasilnya.

h) *Laboratory training* (Pelatihan Laboraturium)

Latihan untuk meningkatkan kemampuan hubungan antar pribadi, melalui berbagai pengalaman, persepsi, dan prilaku diantara beberapa peserta.

#### 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.

#### i) *Action learning* (Belajar bertindak)

Proses belajar melalui kelompok kecil dan memecahkan berbagai persoalan dalam pekerjaan, yang dibantu oleh seorang ahli, biasa dari dalam perusahaan atau dari luar perusahaan.

Dari pendapat para ahli tersebut dapat disimpulkan bahwa metode pendidikan dan pelatihan harus disesuaikan dengan kebutuhan pekerjaan, jenis-jenis latihan, waktu, biaya dan jumlah peserta.

### 2.4.5 Tujuan dan Manfaat Pendidikan dan Pelatihan

Menurut **Moekijat (2007)** menyatakan bahwa tujuan umum pemberian Pelatihan dan Pendidikan adalah :

- 1) Untuk mengembangkan keahlian, sehingga pekerjaan dapat diselesaikan dengan lebih cepat dan lebih efektif.
- 2) Untuk mengembangkan pengetahuan, sehingga pekerjaan dapat didelesaikan secara rasional.
- 3) Untuk menggambarkan sikap, sehingga menimbulkan kemauan kerjasama dengan teman-teman karyawan dan manajemen (pimpinan).

Menurut **Saydam (2006)** manfaat dari pelatihan dalam tugas adalah sebagai berikut :

- 1) Menambah pengetahuan, kemampuan dan keterampilan dalam tugas.
- 2) Pengetahuan yang diperoleh melalui pengalaman pendidikan dan pelatihan.
- 3) Memperlancar pelaksanaan 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.

- 4) Menumbuhkan motivasi kerja untuk pelaksanaan tugas.
- 5) Menumbuhkan sikap positif terhadap perusahaan.
- 6) Menumbuhkan semangat dan kegairahan kerja.
- 7) Mempertinggi rasa kepedulian terhadap perusahaan.
- 8) Meningkatkan rasa saling menghargai antara karyawan.
- 9) Mendorong karyawan untuk menghasilkan yang terbaik.
- 10) Mendorong karyawan untk memberikan pelayan yang baik.

## 2.5 Motivasi

### 2.5.1 Pengertian Motivasi

kata motivasi berasal dari bahasa latin *Movere* yang berarti menggerakkan. Dalam istilah motivasi tercakup aspek tingkah laku manusia yang mendorongnya untuk berbuat atau tidak berbuat. Motivasi penting karena dengan motivasi ini, diharapkan setiap individu karyawan mau bekerja keras dan antusias untuk mencapai produktivitas kerja yang tinggi **Hasibuan (2007)**. Menurut **McClelland (1987)** mendefinisikan motivasi sebagai suatu kebutuhan yang bersifat sosial, kebutuhan yang muncul akibat pengaruh eksternal. sedangkan menurut **Mangkunegara (2009)** Motivasi adalah kondisi yang menggerakkan pegawai agar mampu mencapai tujuan dari motifnya.

Menurut **Rivai dan Sagala (2009)** motivasi kerja adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai tujuan individu.



Dari beberapa definisi diatas maka dapat disimpulkan pengertian motivasi adalah suatu proses psikologi untuk mendorong seseorang dari internal maupun eksternalnya dalam pencapaian suatu tujuan yang baik.

### 2.5.2 Indikator Motivasi

Indikator motivasi diambil dari teori kebutuhan Menurut **Mc Clelland (1996)** adalah sebagai berikut:

1. Kebutuhan akan prestasi (*Need for achievement*), kemampuan untuk mencapai hubungan kepada standar perusahaan yang telah ditentukan juga perjuangan karyawan untuk menuju keberhasilan.
2. Kebutuhan akan kekuasaan (*Need for power*), kebutuhan untuk membuat orang berperilaku dalam keadaan yang wajar dan bijaksana didalam tugasnya masing-masing.
3. Kebutuhan akan afiliasi (*Need for affiliation*), hasrat untuk bersahabat dan mengenal lebih dekat rekan kerja atau para karyawan di dalam organisasi.

### 2.5.3 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Motivasi

Faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi menurut **Edy Sutrisno (2009)** adalah sebagai berikut:

- 1) Faktor Internal
  - a) Keinginan untuk hidup
  - b) Keinginan untuk dapat memiliki
  - c) Keinginan untuk memperoleh penghargaan
  - d) Keinginan untuk memperoleh perlakuan
  - e) Keinginan untuk berkuasa

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.

- 2) Faktor Eksternal
  - a) Kondisi lingkungan kerja
  - b) Kompensasi memadai
  - c) Supervise yang baik
  - d) Adanya jaminan pekerjaan
  - e) Status dan tanggung jawab
  - f) Peraturan yang fleksibel

#### 2.5.4 Metode Motivasi

Menurut **Hasibuan (2006)** ada dua metode motivasi, yaitu:

- 1) Motivasi Langsung (*Direct Motivation*)

Motivasi langsung adalah motivasi (*materiil dan nonmateriil*) yang diberikan secara langsung kepada setiap individu untuk memenuhi kebutuhan serta kepuasannya.

- 2) Motivasi Tidak Langsung (*Indirect Motivation*)

Motivasi tak langsung adalah motivasi yang diberikan hanya merupakan fasilitas-fasilitas yang mendukung serta menunjang gairah kerja, sehingga lebih semangat dalam bekerja.

#### 2.5.5 Tujuan dan Fungsi Motivasi

Tujuan motivasi menurut **Hasibuan (2008)** mengungkapkan bahwa:

- 1) Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan
- 2) Meningkatkan produktivitas kerja karyawan
- 3) Mempertahankan kestabilan karyawan perusahaan
- 4) Meningkatkan kedisiplinan absensi 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.

- 5) Mengefektifkan pengadaan karyawan
- 6) Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik
- 7) Meningkatkan loyalitas, kreativitas dan partisipasi karyawan.
- 8) Meningkatkan tingkat kesejahteraan karyawan
- 9) Mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas-tugasnya
- 10) Meningkatkan efisiensi penggunaan alat-alat dan bahan baku.

Menurut **Hamalik dalam Qym (2009)** ada tiga fungsi motivasi, yaitu:

- 1) Mendorong timbulnya kelakuan atau suatu perbuatan, tanpa motivasi tidak akan timbul perbuatan seperti belajar.
- 2) Sebagai pengarah, artinya mengarahkan perbuatan kepada pencapaian tujuan yang diinginkan.
- 3) Sebagai penggerak, berfungsi sebagai mesin bagi mobil. Besar kecilnya motivasi akan menentukan cepat atau lambat suatu pekerjaan.

### 2.5.6 Teori-teori Motivasi

Teori-teori motivasi menurut **Hasibuan (2006)** dibagi menjadi dua kelompok, yaitu:

- 1) Teori kepuasan (*Content Theory*)

Teori ini merupakan teori yang mendasarkan atas faktor-faktor kebutuhan dan kepuasan individu yang menyebabkan bertindak dan berperilaku dengan cara tertentu. Teori ini memusatkan perhatian pada faktor-faktor dalam diri orang yang menguatkan, mengarahkan, mendukung dan menghentikan perilakunya. Jika kebutuhan semakin terpenuhi, maka semangat pekerjaannya semakin baik. Teori-teori kepuasan ini 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) Teori Motivasi Klasik F.W.Taylor mengemukakan teori motivasi klasik atau teori kebutuhan tunggal. Beliau mengajukan motivasi yang menitikutamakan tentang pekerja yang mendapatkan motivasi dari sistem dan jenis kerjanya dikarenakan suatu gaji.
- b) Teori Maslow Hirarki kebutuhan Maslow mengikuti teori jamak yaitu seseorang berperilaku atau bekerja, karena adanya dorongan untuk memenuhi bermacam-macam kebutuhan. Maslow mengemukakan lima tingkat kebutuhan, yaitu:
  1. Kebutuhan fisiologis
  2. Kebutuhan keselamatan dan keamanan
  3. Kebutuhan sosial
  4. Kebutuhan akan penghargaan
  5. Aktualisasi diri
- c) Teori Herzberg, menurut Herzberg orang menginginkan dua macam faktor kebutuhan, yaitu:
  1. Faktor kebutuhan akan kesehatan atau kebutuhan akan pemeliharaan (*maintenance factors*)
  2. Faktor pemeliharaan yang menyangkut kebutuhan psikologis seseorang.
- d) Teori X dan Teori Y Mc. Gregor  
Menurut teori x untuk memotivasi karyawan harus dilakukan dengan cara pengawasan yang ketat, dipaksa, dan diarahkan supaya mau bekerja sungguh-sungguh. Jenis motivasi yang diterapkan cenderung

#### Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

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

motivasi yang negatif yakni dengan menerapkan hukuman yang tegas. Sedangkan menurut Teori Y, untuk memotivasi karyawan dilakukan dengan cara peningkatan partisipasi, kerjasama dan ketertarikan pada keputusan.

#### e) Teori Mc Clelland

Teori ini berpendapat bahwa karyawan mempunyai cadangan energi potensial. Bagaimana energi dilepaskan dan digunakan tergantung kekuatan, dorongan, motivasi seseorang dan situasi serta peluang yang tersedia. Energi akan dimanfaatkan oleh karyawan karena didorong oleh:

1. Kebutuhan motif dan kekuatan dasar yang terlibat.
2. Harapan keberhasilan
3. Nilai insentif yang terlekat pada tujuan

Hal-hal yang akan memotivasi seseorang adalah:

1. Kebutuhan akan prestasi
2. Kebutuhan akan afiliasi
3. Kebutuhan akan kekuasaan

#### f) Teori motivasi Claude S. George

Teori ini mengemukakan bahwa seseorang mempunyai kebutuhan yang berhubungan dengan tempat dan suasana lingkungan ia bekerja, yaitu:

1. Upah yang adil dan layak
2. Kesempatan untuk maju



#### 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. Pengakuan sebagai individu
4. Keamanan kerja
5. Tempat kerja yang baik
6. Penerimaan oleh kelompok
7. Perlakuan yang wajar
8. Pengakuan atas prestasi

#### 2) Teori Proses

Teori proses mengenai motivasi berusaha menjawab bagaimana menguatkan, mengarahkan, memelihara dan menghentikan perilaku individu. Teori yang tergolong ke dalam teori proses diantaranya:

##### a) Teori Harapan (*Expectancy*)

Teori ini dikemukakan oleh Victor Vroom yang mendasarkan teorinya pada tiga konsep penting, yaitu:

##### 1. Harapan (*Expectancy*)

Adalah suatu kesempatan yang diberikan terjadi karena perilaku.

##### 2. Nilai (*Valence*)

Adalah akibat dari perilaku tertentu yang mempunyai nilai atau martabat tertentu (daya atau nilai memotivasi) bagi setiap individu.

##### 3. Pertautan (*instrumentality*)

Adalah persepsi dari individu bahwa hasil dari tingkat pertama akan dihubungkan dengan hasil tingkat kedua.

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) Teori Keadilan

Keadilan merupakan daya penggerak yang memotivasi semangat kerja seseorang. Penilaian dan pengakuan mengenai perilaku bawahan harus dilakukan secara objektif

c) Teori Pengukuhan

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

## 2.6 Etos Kerja

### 2.6.1 Pengertian Etos Kerja

Etos kerja adalah seperangkat perilaku kerja positif yang berakar pada kerjasama yang kental, keyakinan yang fundamental, disertai komitmen yang total pada paradigma kerja yang integral **Sinamo (2011)**.

Menurut **Mathis dan Jackson (2006)** etos kerja adalah totalitas kepribadian dirinya serta mengekspresikan, memandang, meyakini, dan memberikan makna pada sesuatu, yang mendorong dirinya untuk bertindak dan meraih amal yang optimal. Jadi dapat disimpulkan pegawai yang memiliki etos kerja yang baik akan berusaha menunjukkan suatu sikap, watak serta keyakinan dalam melaksanakan suatu pekerjaan dengan bertindak dan bekerja secara optimal.

Menurut **Wirawan (2007)** Etos kerja adalah mengenai ide yang menekankan individualisme atau independensi dan pengaruh positif bekerja terhadap individu. Bekerja dianggap baik karena dapat meningkatkan derajat

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.

kehidupan serta status sosial seseorang. Berupaya keras akan memastikan kesuksesan.

Dari pengertian etos kerja diatas, maka jika seseorang, suatu organisasi atau suatu komunitas menganut paradigma kerja tertentu, percaya padanya secara tulus dan serius, serta berkomitmen pada paradigma kerja tersebut, maka kepercayaan itu akan melahirkan sikap kerja dan perilaku kerja mereka secara khas, itulah etos kerja mereka, dan itu pula budaya kerja mereka.

### 2.6.2 Indikator Etos Kerja

Indikator etos kerja menurut **Wirawan (2007)** antara lain :

1. *Internal locus control* ( Kontrol diri)

*Internal locus control* berarti percaya bahwa nasib seseorang ditentukan oleh dirinya sendiri. Orang yang etos kerjanya tinggi memiliki prinsip *internal locus control*. Kesuksesan dan kegagalan ditentukan oleh dirinya sendiri.

2. Kerja sebagai cara untuk mencapai kebahagiaan hidup

Orang yang beretos kerja tinggi mempunyai pendapat jika ingin memperoleh hidup yang cukup dan bahagia, seseorang harus bekerja, sedangkan kesengsaraan dan kemiskinan merupakan hasil dari kemalasan bekerja.

3. Komitmen terhadap pekerjaan

Etos kerja memiliki ketertarikan dengan komitmen terhadap pekerjaan.

Orang yang beretos kerja tinggi memiliki komitmen terhadap pekerjaan.

Individu tersebut merasa tanggung jawab dan berupaya menyelesaikan pekerjaan dengan baik.

4. Kerja keras merupakan kesuksesan

Orang yang mempunyai etos kerja berpendapat bahwa merupakan sumber kesuksesan dan kemalasan merupakan sumber kegagalan mencapai sesuatu.

5. Bekerja merupakan investasi

Orang yang beretos kerja tinggi menganggap bekerja merupakan suatu investasi yang akan menghasilkan *return of investment* (ROI).

6. Manajemen Waktu

Orang yang beretos kerja mengelola waktunya dengan baik karena memegang prinsip bahwa waktu adalah uang. Individu tersebut mampu membagi dan menjalankan jadwalnya secara proporsional.

7. Ambisi untuk berprestasi maju

Orang yang beretos kerja tinggi melaksanakan pekerjaannya bukan berdasarkan aktivitas, tetapi ingin menghasilkan kinerja dengan prestasi tinggi. Kemudian berupaya melaksanakan pekerjaannya dengan cara yang lebih baik dan efisien.

8. Disiplin dalam bekerja

Orang yang beretos kerja tinggi ingin efektif dan efisien dalam melaksanakan pekerjaannya. Oleh karena itu, individu tersebut akan disiplin dalam melaksanakan peraturan dan prosedur kerja, disiplin waktu kerja, dan disiplin dalam menggunakan sumber-sumber pekerjaan.

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

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

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

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

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

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

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

9. Kejujuran dalam melaksanakan tugas dan menghindari konflik interes

Ketika karyawan menjadi anggota suatu organisasi, karyawan tersebut akan membawa interes pribadinya, sedangkan ketika melaksanakan pekerjaannya seorang karyawan harus mengikuti interes organisasi. Jika interes pribadi lebih besar atau kuat dari pada organisasi, maka akan terjadi konflik interes. Karyawan yang beretos kerja tinggi akan jujur dalam melaksanakan tugas dan menghindari konflik interes.

10. Kepercayaan bahwa kerja memberikan kontribusi kepada moral individu serta kesejahteraan dan keadilan

Orang yang bekerja dan berupaya melaksanakan pekerjaannya dengan baik, maka pikiran, tenaga dan waktunya akan sepenuhnya dicurahkan untuk pekerjaannya. Individu akan merasa puas jika dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan baik dan kecewa jika gagal dalam menyelesaikan pekerjaannya.

### 2.6.3 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Etos Kerja

Menurut **Istijanto (2006)** mengemukakan bahwa etos kerja sangat ditekankan pada beberapa faktor berikut, yaitu :

- 1) Kerja keras
- 2) Komitmen dan dedikasi terhadap pekerjaan
- 3) Kreativitas selama bekerja
- 4) Kerja sama serta persaingan di tempat kerja
- 5) Ketepatan waktu dalam bekerja
- 6) Keadilan dan kedermawanan di tempat 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.

## 2.6.4 Fungsi Etos Kerja

Etos kerja berfungsi sebagai konsep tentang kerja atau paradigma kerja yang diyakini seseorang atau sekelompok orang dengan baik dan benar yang diwujudkan melalui perilaku kerja mereka secara Khas **Sinamo (2011)**.

## 2.6.5 Cara Menumbuhkan Etos Kerja

Menurut **Siregar (2000)** usaha dalam meningkatkan etos kerja seseorang dapat dilakukan dengan membina aspek kecerdasan dalam diri seseorang, diantaranya:

- 1) Kesadaran  
Keadaan mengerti akan pekerjaannya.
- 2) Semangat  
Keinginan untuk bekerja.
- 3) Kemauan  
Apa yang diinginkan atau keinginan, kehendak dalam bekerja.
- 4) Komitmen  
Perjanjian untuk melaksanakan pekerjaan (janji dalam bekerja).
- 5) Inisiatif  
Usaha mula-mula, prakarsa dalam bekerja.
- 6) Produktif  
Banyak menghasilkan sesuatu bagi perusahaan atau instansi.
- 7) Peningkatan  
Proses, cara atau perbuatan meningkatkan usaha, kegiatan dan sebagainya dalam bekerja.

## 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 mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

## 8) Wawasan

Konsepsi atau cara pandang tentang bekerja.

## 2.7 Konsep Islam

### 2.7.1 Kinerja dalam Islam

Sifat rajin dan bekerja keras dapat mendorong untuk berprestasi tidak harus menimbulkan dampak negatif. Oleh sebab itu, diperlukan sebuah mekanisme yang baik dalam mengatasi dampak negatif tersebut. Mekanisme ini dapat diperoleh dari dalam Alquran. Kebutuhan berprestasi menurut Alquran bersifat duniawi dan ukhrawi yang tidak berorientasi pada kepentingan diri sendiri, tetapi kepada Allah. Dalam Islam, orang bekerja bukan untuk mencari pengakuan dari orang lain terhadap prestasi yang dibuatnya, tetapi yang dicari dalam bekerja adalah pengakuan dari Allah. Hal ini telah dijelaskan dalam Alquran surat Al-Inshirah ayat 7- 8: ٧

فَارْغَبْ رَبِّكَ وَإِلَىٰ ۖ فَاَنْصَبْ فَرَغْتَ فَاِذَا

Artinya:

*“Maka, apabila engkau telah selesai (dari suatu urusan), tetaplulah bekerja keras untuk (urusan-urusan yang lain). Dan hanya kepada Tuhan-mulah engkau berharap”.*

Ayat di atas mengandung arti bahwa seseorang harus terus bekerja dengan kesungguhan hati untuk meningkatkan prestasi. Bekerja tidak hanya sebagai suatu beban, namun setelah bekerja keras harus menikmati hasilnya dengan bergembira dan bersyukur atas pemberian Allah. Dalam bekerja, seorang Muslim harus mengharapkan pengakuan dari Allah bukan pengakuan dari sesama manusia. Bekerja karena Allah dapat melahirkan kepuasan jiwa.

#### 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.

Seseorang dapat menikmati pekerjaannya serta melakukan pekerjaan dengan kesungguhan hati. Selain itu, seseorang dapat terhindar dari dampak negatif apabila bekerja hanya mengejar materi saja atau duniawi saja. Bekerja karena Allah dapat menunjukkan adanya kinerja secara spiritual. Menurut Mursi, beberapa produk kinerja spiritual yang identik dengan akhlak dalam sistem pekerjaan Islami. Kinerja spiritual merupakan output dari proses aqidah, ibadah dan muamalah.

### 2.7.2 Pendidikan dan Pelatihan dalam Islam

Di dalam masa pembangunan ini organisasi-organisasi baik pemerintah maupun swasta merasa terpanggil untuk menyelenggarakan pelatihan-pelatihan bagi para karyawannya agar diperoleh efektivitas dan efisiensi kerja sesuai dengan masa pembangunan. Dalam Alqur'an surat Ar-Ra'd : 11 Allah SWT berfirman :

مَا يُغَيِّرُ اللَّهُ إِلَّا اللَّهَ إِنَّ اللَّهَ أَمْرٌ مِّنْ حَفْظُونَهُ خَلْفَهُ وَمِنْ يَدَيْهِ بَيْنَ مِم مَعَقِبَت لَهُ  
 مِّنْ لَهُمْ وَمَالُهُمْ مَرْدَفًا سَوْءَ بَقَوْمٍ اللَّهُ أَرَادَ وَإِذَا بَأْسُهُمْ مَّا يَغِيْرُوا حَتَّىٰ بَقَوْمٍ  
 وَالٍ مِّنْ دُونِهِ

Artinya :

*“Bagi manusia ada malaikat-malaikat yang selalu mengikutinya bergiliran, di muka dan di belakangnya, mereka menjaganya atas perintah Allah. Sesungguhnya Allah tidak merubah Keadaan sesuatu kaum sehingga mereka merubah keadaan yang ada pada diri mereka sendiri. dan apabila Allah menghendaki keburukan terhadap sesuatu kaum, Maka tak ada yang dapat menolaknya; dan sekali-kali tak ada pelindung bagi mereka selain Dia”.*

**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.

Secara garis besar, dari ayat Al-Qur'an di atas, menunjukkan bahwa betapa pentingnya pengetahuan dan keterampilan yang harus dimiliki oleh seseorang, karena Allah tidak akan merubah keadaan suatu kaum selama mereka sendirilah yang mengubah keadaan yang ada pada diri mereka.

### 2.7.3 Motivasi dalam Islam

Motivasi kerja dalam Islam itu adalah untuk mencari nafkah yang merupakan bagian dari ibadah. Motivasi kerja dalam Islam bukanlah untuk mengejar hidup hedonis, bukan juga untuk status, apa lagi untuk mengejar kekayaan dengan segala cara. Tapi untuk beribadah. Bekerja untuk mencari nafkah adalah hal yang istimewa dalam pandangan Islam. Cobalah simak beberapa kutipan hadist dibawah ini. Anda bisa melihat bagaimana istimewanya bekerja mencari nafkah menurut sabda Nabi saw.

*“Sesungguhnya Allah suka kepada hamba yang berkarya dan terampil (professional atau ahli). Barangsiapa bersusah-payah mencari nafkah untuk keluarganya maka dia serupa dengan seorang mujahid di jalan Allah Azza wajalla.”* (HR. Ahmad)

Luar biasa, dikatakan dalam hadits diatas bahwa mencari nafkah adalah seperti mujahid, artinya nilainya sangat besar. Allah suka kepada hambanya yang mau berusah payah mencari nafkah. Saya kira, ini lebih dari cukup sebagai motivasi kerja kita sebagai muslim. Bahkan, kita pun berpeluang mendapatkan ampunan dari Allah.

*“Barangsiapa pada malam hari merasakan kelelahan dari upaya ketrampilan kedua tangannya pada siang hari maka pada malam itu ia diampuni oleh Allah”.* (HR. Ahmad)



## 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.

## 2.7.4 Etos Kerja dalam Islam

Etos kerja seorang muslim adalah semangat untuk menapaki jalan lurus, dalam hal mengambil keputusan, para pemimpin harus memegang amanah. Dalam alquran kata etos dikenal dengan kata itqon yang berarti proses pekerjaan yang sungguh, akurat dan sempurna.

Didalam Al-quran etos kerja dijelaskan dalam surat Al- Mujadalah ayat 11 :

يَفْسَحُ فَاَفْسَحُوا الْمَجْلِسِ فِي تَفْسَحُوا الْكَمَّ قِيلَ إِذَاءَ امْنُوا الَّذِينَ يَتَأْتِيهَا  
 مَا أوتُوا وَالَّذِينَ مِنْكُمْ ءَامِنُوا الَّذِينَ اللَّهُ يَرَفَعِ فَاَنْشُرُوا وَأَنْشُرُوا قِيلَ وَإِذَ الْكَمَّ اللَّهُ  
 خَيْرٌ تَعْمَلُونَ بِمَا وَاللَّهُ دَرَجَاتٍ الْعِلْمِ

Artinya :

*“Hai orang-orang yang beriman apabila kamu dikatakan kepadamu “berlapang-lapanglah dalam majlis”, maka lapangkanlah niscaya Allah akan memberi kelapangan untukmu. dan apabila dikatakan “berdirilah kamu”, maka berdirilah, niscaya Allah akan meninggikan orang-orang yang beriman diantaramu dan orang-orang yang diberi ilmu pengetahuan beberapa derajat. Dan Allah maha mengetahui apa yang kamu kerjakan”.*

## 2.8 Pengaruh Antar Variabel

### 2.8.1 Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan Terhadap Kinerja

Menurut **Hasibuan (2012)** pengembangan karyawan melalui pendidikan dan pelatihan adalah usaha untuk meningkatkan kemampuan teknis, teoritis, konseptual dan moral karyawan supaya kinerjanya baik dan mencapai hasil yang optimal.



**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.

Jadi dapat disimpulkan bahwa untuk mencapai hasil yang memuaskan demi tercapainya tujuan organisasi maka dibutuhkan pendidikan dan pelatihan agar menunjang pegawai dalam melaksanakan tugasnya dan menghasilkan *output* yang baik bagi instansi.

### 2.8.2 Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja

**Mangkunegara (2006)** menyimpulkan bahwa motivasi berprestasi berpengaruh dengan pencapaian kinerja. Artinya pimpinan, manajer dan karyawan yang mempunyai motivasi berprestasi tinggi akan mencapai kinerja tinggi dan sebaliknya mereka yang kinerjanya rendah disebabkan karena motivasi kerjanya rendah.

Motivasi berpengaruh terhadap kinerja karena pada prinsipnya seseorang akan lebih giat dan bersungguh-sungguh serta berdisiplin tinggi dalam meningkatkan kinerja dengan harapan mendapat imbalan yang besar atas prestasi kerja, sehingga pimpinan perusahaan diharapkan perlu untuk mengawasi bawahan dalam setiap kesempatan yang ada, agar mereka mau bekerja dengan seluruh kemampuan yang dimiliki serta manajer harus tanggap, mengerti terhadap keinginan dari pada karyawan guna meningkatkan hasil produksi dan tujuan perusahaan. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa dengan memberikan suatu motivasi yang dilakukan oleh perusahaan kepada karyawan sangat menentukan keberhasilannya suatu perusahaan dalam mencapai tujuan.

## Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

### 2.8.3 Pengaruh Etos Kerja Terhadap Kinerja

Menurut **Siagian (2003)** etos kerja adalah norma-norma yang bersifat mengikat dan ditetapkan secara eksplisit serta praktek-praktek yang diterima dan diakui sebagai kebiasaan yang wajar untuk dipertahankan dan diterapkan dalam kehidupan para anggota organisasi guna meningkatkan kinerja karyawan. Oleh karena itu, pegawai seharusnya memberikan etos kerja yang optimal yang dapat memajukan lembaganya dengan baik, dengan demikian etos kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

### 2.8.4 Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan, Motivasi Serta Etos Kerja Terhadap Kinerja

Menurut **Lubis (2008)** melalui pelatihan dan motivasi akan berpengaruh pada peningkatan kinerja karyawan. Dengan motivasi yang kuat serta pelatihan yang maksimal diharapkan kinerja yang dihasilkan karyawan dapat meningkat sehingga tujuan dan harapan perusahaan tercapai.

Selain itu dari pendapat **Gibson dalam Winardi (2004)** menyimpulkan bahwa motivasi berhubungan dengan perilaku dan prestasi kerja, motivasi diarahkan untuk mencapai suatu tujuan dan perbedaan fisiologis, dan lingkungan merupakan faktor-faktor penting untuk diperhatikan.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

## 2.9 Penelitian Terdahulu

Sebagai acuan penyusunan dalam penelitian ini, penulis mengacu pada penelitian-penelitian sebelumnya yang berhubungan dengan pendidikan dan pelatihan, motivasi dan etos kerja.

1. Penelitian **Edi Saputra, Siswidiyanto, Sukarjo (2012)** yang berjudul “Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Badan Kepegawaian Daerah Kota Malang)” yang dapat disimpulkan bahwa variabel Pelatihan dan Pendidikan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kinerja pegawai pada Badan Kepegawaian Daerah Kota Malang.
2. Penelitian **Markoni, Fauzan (2010)** yang berjudul “Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi dan Etos Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Administrasi UNHAZ Bengkulu” yang dapat disimpulkan terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel Disiplin Kerja, Motivasi dan Etos Kerja Terhadap Kinerja pegawai Administrasi UNHAZ Bengkulu.
3. Penelitian **Sri Anita Sutresna Kurniasih (2013)** yang berjudul “Pengaruh Etos Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai (Studi pada Aparat Pemerintah Kecamatan Baregbeg Kabupaten Ciamis)” yang dapat disimpulkan bahwa Variabel Etos Kerja dan Disiplin Kerja berpengaruh secara signifikan Terhadap kinerja pegawai Pemerintah Kecamatan Baregbeg Kabupaten Ciamis.
4. Penelitian **Agus Dwi Atmoko (2014)** yang berjudul “Pengaruh Budaya Organisasi, Pendidikan dan Pelatihan serta Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perhubungan, Komunikasi dan Pariwisata Kabupaten

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.

Purworejo” dengan kesimpulan variabel Budaya Organisasi, Pendidikan dan Pelatihan serta Motivasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kinerja pegawai pada Dinas Perhubungan, Komunikasi dan Pariwisata Kabupaten Purworejo.

5. Penelitian **Hindria (2014)** yang berjudul “Pengaruh Motivasi Berprestasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Buleleng” yang dapat disimpulkan variabel Motivasi Berprestasi dan Disiplin Kerja berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja pegawai pada Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Buleleng.

Perbedaan penelitian terdahulu dengan penelitian sekarang yang berjudul “Pengaruh Pendidikan Dan Pelatihan, Motivasi Serta Etos Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Satuan Polisi Pamong Praja Provinsi Riau” Menyatakan bahwa Variabel Pendidikan dan Pelatihan, Motivasi dan Etos Kerja berpengaruh secara positif dan Signifikan terhadap kinerja pegawai Sebesar 90,1% ( $R^2$ ).

## 2.10 Variabel Penelitian

Adapun didalam penelitian objek variabel-variabel yang akan dibahas adalah meliputi:

1. Pendidikan dan Pelatihan (X1)
2. Motivasi (X2)
3. Etos Kerja (X3)
4. Kinerja (Y)



## 2.11 Denifisi Konsep Operational Variabel Penelitian

**Tabel 2.1 Definisi Konsep Operasional variabel Penelitian**

Variabel	Konsep Variabel	Indikator	Skala
Kinerja (Y)	Kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan. <b>Hasibuan (2012)</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Kesetiaan</li> <li>2. Kualitas dan kuantitas kerja</li> <li>3. Kejujuran</li> <li>4. Kedisiplinan</li> <li>5. Kreativitas</li> <li>6. Kerjasama</li> <li>7. Kepemimpinan</li> <li>8. Kepribadian</li> <li>9. Prakarsa</li> <li>10. Kecakapan</li> <li>11. Tanggung jawab</li> </ol> <b>Hasibuan (2012)</b>	<b>Likert</b>
Pendidikan dan Pelatihan (X1)	Pendidikan dan 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 klasifikasi jabatan dan pekerjaan. <b>Pasal 1 ayat (9) Undang-undang No. 13 Tahun 2003</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Lama waktu pelatihan</li> <li>2. Persyaratan peserta pelatihan</li> <li>3. Kualitas tenaga pengajar yang memberikan pelatihan</li> <li>4. Penggunaan peralatan dan materi pelatihan</li> <li>5. Jumlah biaya yang dikeluarkan</li> </ol> <b>Saydam (2006)</b>	<b>Likert</b>
Motivasi (X2)	Motivasi sebagai suatu kebutuhan yang bersifat sosial, kebutuhan yang muncul akibat pengaruh eksternal. <b>McClelland (1987)</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Kebutuhan akan prestasi (<i>Need for achievement</i>)</li> <li>2. Kebutuhan akan kekuasaan (<i>Need for power</i>)</li> <li>3. Kebutuhan akan afiliasi (<i>Need for affiliation</i>)</li> </ol> <b>McClelland (1996)</b>	<b>Likert</b>
Etos Kerja (X3)	Etos kerja adalah mengenai ide yang menekankan individualisme atau independensi dan pengaruh positif bekerja terhadap	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. <i>Internal locus control</i> (Kontrol diri)</li> <li>2. Kerja sebagai cara untuk mencapai kebahagiaan hidup</li> </ol>	<b>Likert</b>

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.



Variabel	Konsep Variabel	Indikator	Skala
	individu. Bekerja dianggap baik karena dapat meningkatkan derajat kehidupan serta status sosial seseorang. Berupaya keras akan memastikan kesuksesan. <b>Wirawan (2007)</b>	3. Komitmen terhadap pekerjaan 4. Kerja keras merupakan sumber kesuksesan 5. Bekerja merupakan investasi 6. Manajemen waktu 7. Ambisi untuk berprestasi maju 8. Disiplin dalam bekerja 9. Kejujuran dalam melaksanakan tugas dan menghindari konflik interes 10. Kepercayaan bahwa kerja memberikan kontribusi kepada moral individu serta kesejahteraan dan keadilan <b>Wirawan (2007)</b>	

#### Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

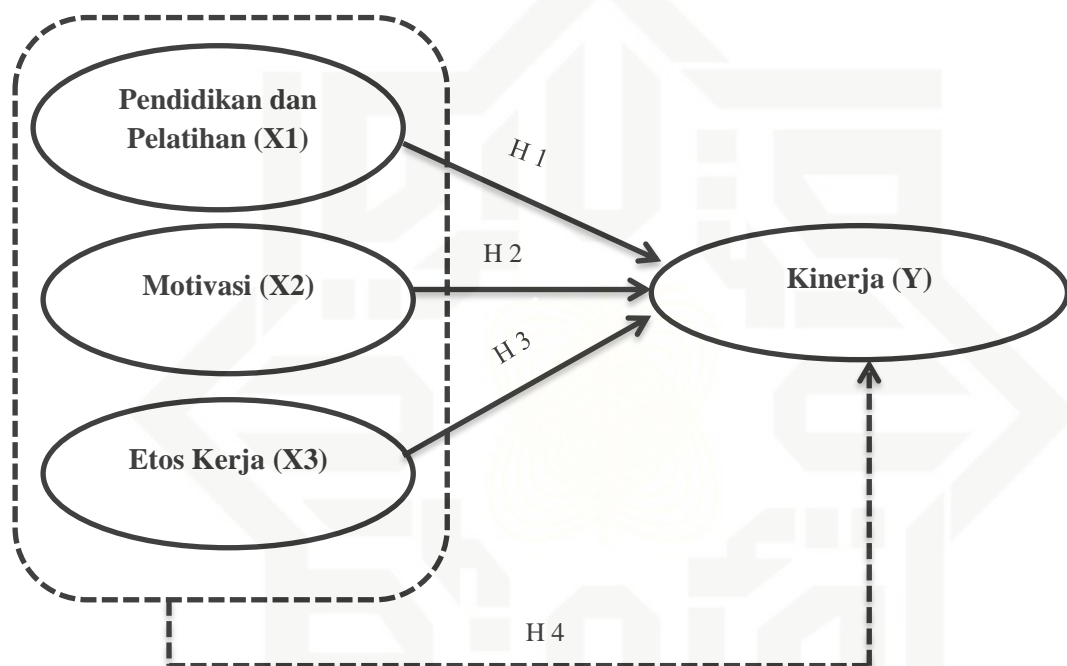
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan 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. 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.

## 2.12 Kerangka Pemikiran Penelitian

Berikut ini dapat digambarkan kerangka pemikiran yang dijadikan dasar pemikiran dalam penelitian ini. Kerangka tersebut merupakan dasar pemikiran dalam melakukan analisis pada penelitian ini:



**Gambar 2.1 : Kerangka Pemikiran Penelitian Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan (X1), Motivasi (X2) dan Etos Kerja (X3) terhadap Kinerja(Y)**

*Sumber : Hasibuan(2012), Mangkunegara (2006) dan Siagian(2003).*

## 2.13 Hipotesis

Dalam penelitian ini peneliti membuat suatu hipotesis yaitu terdapat pengaruh signifikan antara pendidikan dan pelatihan, motivasi dan etos kerja terhadap kinerja pegawai pada Satuan Polisi Pamong Praja Provinsi Riau, dan hipotesisnya adalah sebagai berikut :

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

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

Hipotesis 1

$H_o$  : Diduga pendidikan dan pelatihan tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai pada Satuan Polisi Pamong Praja Provinsi Riau.

$H_a$  : Diduga pendidikan dan pelatihan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai pada Satuan Polisi Pamong Praja Provinsi Riau.

Hipotesis 2

$H_o$  : Diduga motivasi tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai pada Satuan Polisi Pamong Praja Provinsi Riau.

$H_a$  : Diduga motivasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai pada Satuan Polisi Pamong Praja Provinsi Riau.

Hipotesis 3

$H_o$  : Diduga etos kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai pada Satuan Polisi Pamong Praja Provinsi Riau.

$H_a$  : Diduga etos kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai pada Satuan Polisi Pamong Praja Provinsi Riau.

Hipotesis 4

$H_o$  : Diduga pendidikan dan pelatihan, motivasi serta etos kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai pada Satuan Polisi Pamong Praja Provinsi Riau.

H<sub>a</sub> : Diduga pendidikan dan pelatihan, motivasi serta etos kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai pada Satuan Polisi Pamong Praja Provinsi 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.