

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

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

BAB II

TELAAH PUSTAKA

2.1. Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut **Mangkunegara, (2008:2)**. Manajemen sumber daya manusia merupakan suatu perencanaan, pengorganisasian, pengkoordinasian, pelaksanaan dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian, balas jasa, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemisahan tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi.

Menurut **Mangkunegara, (2008:2)**. Manajemen sumber daya manusiaa juga dapat didefinisikan pula sebagai suatu pengelolaan dan pendayaagunaan sumber daya yang ada pada individu (pegawai). Pengelolaan dan pemberdayagunaan tersebut dikembangkan secara maksimal didalam dunia kerja untuk mencapai tujuan organisasi dan pengembangan individu pegawai.

Manajemen sumber daya manusia sangat penting bagi perusahaan dalam mengelola, mengatur, dan memanfaatkan pegawai sehingga dapat berfungsi secara produktif untuk mencapai tujuan perusahaan.

Sumber daya manusia diperusahaan perlu dikelola secara proposional agar terwujud keseimbangan antara kebutuhan pegawai dengan tuntutan dan kemampuan organisasi perusahaan. Keseimbngan tersebut merupakan kunci utama perusahaan agar dapat berkembang secara produktif dan wajar.

Perkembngan usaha dan organisasi perusahaan sangatlah bergantung pada produktivitas tenaga kerja yang ada pada perusahaan.

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

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

Dengan mengatur Manajemen sumber daya manusia secara profesional, diharapkan pegawai bekerja secara produktif . pengelolaan pegawai secara profesiaonal ini harus dimulai saat perekrutan pegawai, penyeleksian pengklarifikasian, penempatan pegawai sesuai dengan kemampuan, penataran, dan pengembangan kariernya.

2.2. Produktivitas

2.2.1. Pengertian Produktivitas dan Ukuran Produktivitas

Produktivitas secara umum diartian sebagai hubungan antara keluaran (barang-barang atau jasa) dengan masukan (tenaga kerja, bahan, uang). Produktivitas adalah ukuran efesiensi produktif. Suatu perbandingan antara hasil keluaran dan masukan. Masukan sering dibatasi dengan tenaga kerja, sedangkan keluaran diukur dalam kesatuan fisik, bentuk, dan nilai.

Menurut **Sutrisno, (2009:104)**. Produktivitas merupakan hal yang sangat penting bagi para karyawan yang ada di perusahaan. Dengan adanya produktivitas kerja diharapkan pekerjaan akan terlaksana secara efisien dan efektif, sehingga ini semua sangat diperlukan dalam pencapaian tujuan yang sudah ditetapkan.

Sedang menurut **Cahyono, (2004:281)**. Menjelaskan bahwa produktivitas adalah perbandingan atau ratio antara output terhadap input, penggunaan ratio ini perlu memperhatikan: aspek karyawan (kualitas dan jumlahnya), aspek pimpinan kelompok (pengarah dan pembinaan), maupun aspek rumusan sasaran kerja yang harus dicapai disamping kapasitas mesin pengolahannya atau dalam hal teknologi.

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

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

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

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

Menurut **Anoraga, (2009:52)**. Arti sebenarnya dari produktivitas kerja adalah menghasilkan lebih banyak, dan berkualitas lebih baik, dengan usaha yang sama. Dengan demikian produktivitas tenaga kerja adalah efisiensi proses menghasilkan dari sumber daya yang digunakan.

Menurut **Simanjuntak, (2002:39)**. Produktivitas merupakan hubungan antara hasil karya maupun fisik (barang atau jasa) dengan masukan yang sebenarnya. Produktivitas merupakan suatu bandingan antara hasil keluaran dan masukan atau output: input. Masukan sering dibatasi dengan masukan tenaga kerja, sedangkan keluaran diukur dalam satuan fisik, bentuk, dan nilai.

Kemudian **Sinungan, (2003:231)**. Menyatakan bahwa produktivitas mencakup sikap mental patriotik yang memandang hari depan secara optimis dengan berakar pada keyakinan diri bahwa kehidupan hari ini adalah lebih baik dari kemarin dan hari esok lebih baik dari hari ini. Sikap seperti ini akan mendorong munculnya suatu kerja yang efektif dan produktif, yang sangat diperlukan dalam rangka peningkatan produktivitas kerja.

Singodimedjo (2000) dalam **Sutrisno, (2009:101)**. Mengemukakan rumusan umum dari produktivitas mengandung pengertian perbandingan antara hasil yang dicapai (output) dengan keseluruhan sumber daya yang digunakan (input). Tu didefinisikan sebagai indeks produktivitas, yaitu:

$$IP = \frac{\text{Hasil yang dicapai}}{\text{Sumber daya yang digunakan}} = \frac{\text{output}}{\text{input}}$$

2.2.2. Indikator Produktivitas

Menurut **Sutrisno, (2009:104-105)**. Produktivitas merupakan hal yang sangat penting bagi para karyawan yang ada di perusahaan. Dengan adanya

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

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

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

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

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

produktivitas kerja diharapkan pekerjaan akan terlaksana secara efisien dan efektif. Sehingga ini semua sangat diperlukan dalam pencapaian tujuan yang sudah ditetapkan untuk mengukur produktivitas kerja diperlukan suatu indikator, sebagai berikut:

1. Kemampuan

Mempunyai kemampuan untuk melaksanakan tugas. Kemampuan seorang karyawan sangat bergantung pada keterampilan yang dimiliki serta profesionalisme mereka dalam bekerja. Ini memberikan daya untuk menyelesaikan tugas-tugas yang diembannya kepada mereka.

2. Meningkatkan hasil yang dicapai

Berusaha untuk meningkatkan hasil yang dicapai. Hasil merupakan salah satu yang dapat dirasakan baik oleh yang mengerjakan maupun yang menikmati hasil pekerjaan tersebut. Jadi, upaya untuk memanfaatkan produktivitas kerja bagi masing-masing yang terlibat dalam suatu pekerjaan.

3. Semangat kerja

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

4. Pengembangan diri

Senantiasa mengembangkan diri untuk meningkatkan kemampuan kerja. Pengembangan diri dapat dilakukan dengan melihat tantangan dan harapan dengan apa yang akan dihadapi. Sebab semakin kuat tantangannya, pengembangan diri mutlak dilakukan. Begitu juga harapan

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.

untuk menjadi lebih baik pada gilirannya akan sangat berdampak pada keinginan karyawan untuk meningkatkan kemampuan.

5. Mutu

Selalu berusaha untuk meningkatkan mutu lebih baik dari yang telah lalu. Mutu merupakan hasil pekerjaan yang dapat menunjukkan kualitas kerja seorang pegawai. Jadi, meningkatkan mutu bertujuan untuk memberikan hasil yang baik yang pada gilirannya akan sangat berguna bagi perusahaan dan dirinya sendiri.

6. Efisiensi

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

2.2.3. Penentuan Produktivitas Kerja.

Menurut **Siagian, (2002:6)**. Upaya peningkatan produktivitas kerja seyogianya tidak di pandang hanya sebagai hal yang bersifat teknis. Segi-segi lain yang bahkan dapat berperan sebagai faktor penentu keberhasilan upaya tersebut antara lain sebagai berikut:

1. Tujuan organisasi

Kearah mana organisasi akan di bawa dan memahami secara hakiki oleh seluruh anggota organisasi untuk pencapaian tujuan dan bersedia terlibat membuat komitmen yang lebih besar ke arah keberhasilan organisasi, termasuk di dalamnya peningkatan produktivitas 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. Perumusan visi dan misi

Visi dan misi harus mempunyai keterkaitan kuat dan relevansi yang tinggi dengan tujuan yang ingin di capai.

3. Penentuan Strategi Organisasi.

Dalam suatu organisasi bisnis misalnya, harus di rumuskan dan di tetapkan strategi fungsional bagi semua koponen organisasi seperti di uraikan sebagai berikut.

- a) Strategi di bidang produksi.
- b) Strategi di bidang pemasaran.
- c) Strategi promosi.
- d) Strategi bidang keuangan.
- e) Strategi fungsional lainnya yang di perlukan.
- f) Strategi di bidang sumber daya manusia.

4. Pemanfaatan Teknologi dan Produktivitas Kerja

2.2.4. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja.

Menurut **Anoraga, (2009:56)**. Terdapat 10 (sepuluh) faktor yang diingini oleh para pekerja untuk meningkatkan produktivitas kerja mereka

1. Pekerjaan yang menarik

Apabila seseorang mengerjakan suatu pekerjaan dengan senang atau menarik baginya, maka hasil pekerjaannya akan memuaskan

2. Upah yang baik

Ada upah yang sesuai dengan jenis pekerjaan, maka akan timbul pula rasa gairah kerja yang semakin baik



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. Keamanan dan perlindungan dalam pekerjaan

Dengan terpenuhinya jaminan atas pekerjaan, maka dalam pekerjaan tidak ada lagi rasa was-was atau ragu-ragu.

4. Penghayatan atas maksud dan makna pekerjaan.

Yang di maksud dari penghayatan atas maksud dan makna pekerjaan bila seorang pekerja telah tahu maksud dan makna dari pekerjaannya sangat penting bagi umum dan dirinya pribadi, maka dalam mengerjakan pekerjaannya pekerja akan lebih meningkatkan produktivitas kerjanya.

5. Lingkungan atau sarana kerja yang baik.

Lingkungan kerja yang baik akan membawa pengaruh yang baik pula segala pihak, baik pada para pekerja, pimpinan, dan hasil pekerjaannya.

6. Promosi dan perkembangan diri mereka sejalan dengan perkembangan perusahaan.

Perkembangan perusahaan secara tidak langsung akan membawa pekerja melakukan promosi perusahaan dan menjaga citra perusahaan karena pekerja merasa bangga bekerja di perusahaan tersebut.

7. Merasa terlibat dalam kegiatan-kegiatan organisasi.

Keterlibatan pekerja dalam organisasi akan menimbulkan rasa cinta dan merasa memiliki perusahaan sehingga pekerja akan meningkatkan produktivitas kerjanya.

8. Pengertian dan simpati atas persoalan-persoalan pribadi.

Perhatian pimpinan terhadap masalah pekerja akan membuat pekerja merasa di perhatikan oleh pimpinan.



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. Kesetiaan pimpinan pada diri pekerja.

Kesetiaan pimpinan pada diri pekerja merupakan dasar rasa kepercayaan pekerja terhadap perusahaan dimana dia bekerja.

10. Disiplin kerja yang keras

Para pekerja biasanya enggan akan disiplin kerja yang keras dari perusahaan, karena akan membuat pekerja merasa terkekang.

Disamping itu, menurut **Sinungan, (2003 : 139)**. Faktor – faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja antara lain:

1. Pekerjaan yang membutuhkan minat.

Segala suatu pekerjaan yang di lakukan dengan keinginan atau minat yang baik akan mempengaruhi produktivitas kerja pegawai.

2. Partisipasi pada keputusan yang mempengaruhi pekerjaan.

Apabila pegawai berpartisipasi baik dalam organisasi maka segala pekerjaan yang di inginkan dapat terlaksana sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan.

3. Kompensasi tidak langsung.

Biasanya orang akan semangat dalam bekerja karena di beri kesenangan dan kesejahteraan melalui tunjangan – tunjangan dari organisasi.

4. Pengawasan yang kompeten.

Suatu pekerjaan akan berhasil dengan baik dan sesuai dengan standar setelah pengawasan di lakukan oleh pimpinan. Dimana karyawan akan melaksanakan tugasnya atau pekerjaannya tanpa malas-malas.

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

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

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

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

Menurut **Sinungan, (2005:12)**. Produktivitas di artikan juga sebagai perbandingan ukuran harta bagi masukan dan hasil. Juga di definisikan sebagai perbedaan antar kumpulan jumlah pengeluaran dan masukan yang dinyatakan dalam satu-satuan (unit) umum.

Setelah mengetahui pengertian produktivitas, selanjutnya kita lihat pengertian produktivitas tenaga kerja. Produktivitas tenaga kerja adalah perbandingan antara hasil yang di capai dengan peran serta tenaga kerja persatuan waktu.

$$\text{Produktivitas tenaga kerja} = \frac{\text{Output}}{\text{Input tenaga kerja}}$$

2.2.5. Metode Untuk Meningkatkan Produktivitas

Menurut **Sutrisno, (2009:105)**. Menyatakan Bahwa peningkatan produktivitas kerja dapat dilihat sebagai masalah keprilakuan, tetapi juga dapat mengandung aspek-aspek teknis. Untuk mengatasi hal itu perlu pemahaman yang tepat tentang factor-faktor penentu keberhasilan meningkatkan produktivitas kerja, sebagian diantaranya berupa etos kerja yang harus dipegang teguh oleh semua karyawan dalam organisasi.

Menurut **Sutrisno, (2009:105-106)**. Yang dimaksud etos kerja adalah norma-norma yang bersifat mengikat dan ditetapkan secara eksplisit serta praktik-praktik yang diterima dan diakui sebagai kebiasaan yang wajar untuk dipertahankan dan diterapkan dalam kehidupan kekerjaan para anggota suatu organisasi. Adapun faktor-faktor tersebut menurut Siagian (2000) adalah

- a. Perbaikan terus menerus
- b. Peningkatan mutu hasil pekerjaan
- c. Pemberdayaan SDM

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.Motivasi

2.3.1.Pengertian Motivasi

Di dalam membicarakan masalah motivasi memang tidak bisa lepas dari persoalan mengenai tujuan, kebutuhan dan rangsangan (insentif). Ketiga hal itu sesungguhnya merupakan nilai-nilai yang di inginkan oleh setiap orang. Dengan jalan memotivasi karyawan dapat ditimbulkan atau ditingkatkan untuk dapat mendorong agar para karyawan bekerja lebih semangat dan bergairah sehingga prestasi kerja mereka meningkat.

Menurut **Hasibuan, (2009:141)**. Motivasi penting karena motivasi adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan dan mendukung perilaku manusia supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal. Jelaslah bahwa motivasi yang menjadi dasar utama bagi seseorang memasuki berbagai organisasi adalah dalam rangka usaha orang yang bersangkutan memuaskan sebagai kebutuhannya, baik yang bersifat politik, ekonomi, sosial, dan berbagai kebutuhan lainnya yang semakin kompleks.

Motivasi menurut **Mangkunegara, (2009:61)**. Merupakan kondisi atau energi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan. Sikap mental karyawan yang pro dan positif terhadap situasi kerja itulah yang memperkuat motivasi kerjanya untuk mencapai kinerja maksimal.

Menurut **Andrew, (2005 : 12)**. Motivasi adalah tantangan utama yang sudah sudah ada sejak didalam tugas manajer. Motivasi mengacu pada perilaku aktual-bukan janji-janji atau gombal, orang mudah terlena oleh perkataan

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 anggota atau kelompok yang lebih mendeskripsikan bagaimana dirinya ingin menjadi lebih unggul dengan menggunakan kalimat-kalimat yang berbunga-bunga. Motivasi adalah rangsangan dari luar dalam bentuk benda atau bukan benda yang dapat menumbuhkan dorongan pada orang untuk memiliki, menikmati, menguasai atau mencapai benda atau bukan benda tersebut.

Menurut **Rivai, (2005:455)**. Mengatakan bahwa pengertian motivasi kerja adalah sserangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hasil yang spesifik sesuai dengan tujuan individu.

Motivasi secara singkat dapat diartikan proses menggerakkan manusia, dan memberikan motivasi artinya proses untuk menggerakkan orang lain agar mau melakukan sesuatu sebagaimana yang diharapkan oleh penggeraknya atau yang mengarahkannya.

Pengertian motivasi menurut Beredoom dan Gary A. Stainer yang dikutip Juwono (1985) pada buku manajemen sumber daya manusia **Fathoni, (2006:81)** mengemukakan motivasi adalah kondisi mental yang mendorong aktivitas dan memberi energi yang mengarah kepada pencapaian kebutuhan, memberi kepuasan ataupun mengurangi ketidakseimbangan.

Menurut **Moenir, (2010: 138)**. Jika ditinjau dari perannya dalam organisasi motivasi di bagi menjadi dua:

- a. Motivasi positif yaitu motivasi yang menimbulkan harapan yang sifatnya menguntungkan bagi pegawai misalnya dengan menjanjikan akan memberikan penghargaan di kemudian hari apabila pekerjaan sesuai dengan hasil yang ingin dicapai

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. Motivasi negatif yaitu motivasi yang menimbulkan rasa takut oleh pegawai misalnya dengan memberikan ancaman kepada pegawai.

Menurut **Siagian, (2004:138)**. Mengungkapkan bahwa motivasi adalah daya dorong yang mengakibatkan seseorang anggota organisasi mau dan rela untuk mengerahkan kemampuan dalam bentuk keahlian atau keterampilan, tenaga dan waktunya untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya dan menunaikan kewajibannya, dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran organisasi yang ditentukan sebelumnya.

Menurut **Rivai, (2008:458-459)**. Manusia merupakan makhluk yang keinginannya tidak terbatas atau tanpa henti, alat motivasinya adalah kepuasan yang belum terpenuhi serta kebutuhannya berjenjang, artinya jika kebutuhan yang pertama terpenuhi maka kebutuhan tingkat kedua akan menjadi yang pertama, dan berlaku seperti itu. Semakin tinggi kedudukan seseorang dalam masyarakat dan organisasi maka akan semakin tinggi faktor yang dirasakan menjadi kebutuhan orang tersebut.

Motivasi meliputi perasaan unik, pikiran dan pengalaman masa lalu yang merupakan bagian dari hubungan internal dan eksternal perusahaan. Selain itu, motivasi dapat pula diartikan sebagai dorongan individu untuk melakukan tindakan karena mereka ingin melakukannya. Apabila individu termotivasi, mereka akan membuat pilihan yang positif untuk melakukan sesuatu karena dapat memuaskan keinginan mereka.

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.

2.3.2. Jenis Motivasi

Seseorang pemimpin dalam memotivasi bawahan menggunakan jenis motivasi yang berbeda-beda sesuai dengan situasi dan kondisi yang sedang dihadapi saat itu. Pemimpin juga harus mampu

Menurut **Hasibuan, (2009:150)**. Menyatakan bahwa ada dua jenis motivasi sebagai berikut:

1) Motivasi Positif (Insentif Positif)

Motivasi positif maksudnya manajer memotivasi bawahan dengan memberikan hadiah kepada mereka yang berprestasi baik. Dengan motivasi positif ini semangat kerja bawahan akan meningkat, karena manusia pada umumnya senang menerima yang baik-baik saja.

2) Motivasi negatif

Motivasi negatif maksudnya manajer maksudnya manajer memotivasi bawahan dengan standar mereka akan mendapatkan hukuman.

2.3.3. Indikator Motivasi

Menurut **Rivai, (2008:469-4670)**. Setiap individu berbeda antara yang satu dengan yang lainnya. Karena itu, setiap pemimpin harus mempelajari setiap perilaku agar bisa menggunakan motivasi yang tepat dan cocok untuk itu digunakan indikator sebagai berikut:

1. Penghargaan terhadap pekerjaan

Cara ini sering diabaikan sebagai alat motivasi yang sangat berguna. Kebanyakan manusia senang menerima pengakuan terhadap pekerjaan yang di selesaikannya dengan baik berdiam diri saja tidak cukup, terutama

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.

apabila pekerjaan baik di hargai tanpa komentar, sementara pekerjaan jelek selalu di beri teguran. Pimpinan tentu saja tidak bisa memberikan pujian untuk siapa saja dan pekerjaan apa saja. Bagaimanapun penghargaan terhadap pekerjaan yang terselesaikan dengan baik akan menyenangkan perasaan karyawan tersebut.

2. Komunikasi dan informasi

Adanya komunikasi dan informasi yang jelas dapat menghindari desas-desus dan gosip yang tidak di inginkan, bersemangat dan termotivasi dalam bekerja, sehingga dengan adanya penjelasan yang meyakinkan dengan informasi yang akurat tidak ada lagi rasa keraguan-keraguan atau sikap setengah-setengah.

3. Persaingan

Sikap dasar ini bisa di dimanfaatkan oleh para pemimpin memberikan rangsangan atau motivasi persaingan yang sehat dalam menjalankan tugasnya. Pemberian hadiah untuk yang menang merupakan bentuk motivasi positif.

4. Partisipasi

Dengan di jalankannya partisipasi bisa di peroleh beberapa manfaat, seperti bisa di buatnya keputusan yang lebih baik karena banyak nya sumbangan pikiran.

5. Kebanggaan.

Kebanggaan di sini sebagai alat motivasi dengan pemberian. Pemberian perhatian yang tulus kepada. Memberikkan tantangan 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.

wajar serta keberhasilan mengalahkan tantangan tersebut akan memberikan kebanggaan terhadap para karyawan. Penyelesaian suatu pekerjaan yang di bebaskan akan menimbulkan rasa puas dan rasa bangga.

6. Penerimaan yang lebih besar.

Ini sangat di perlu kan oleh karyawan untuk pemberian motivasi misalnya dalam pemberian bonus, insentif dan pelatihan yang di berikan oleh perusahaan untuk kemajuan perusahaan.

2.3.4. Tujuan Pemberian Motivasi

Menurut **Hasibuan, (2006 : 221)**. Adasebelas tujuan dari pemberian motivasi yaitu:

- a. Mendorong gairah dan semangat kerja pegawai
- b. Meningkatkan moral dan kepuasan kerja pegawai
- c. Meningkatkan produktivitas kerja pegawai
- d. Mempertahankan loyalitas dan kestabilan pegawai organisasi
- e. Meningkatkan kedisiplinan dan menurunkan tingkat absensi pegawai
- f. Mengefektifkan pegawai
- g. Meciptakan hubungan dan suasana kerja yang baik
- h. Meningkatkan kreativitas dan partisipasi pegawai
- i. Meningkatkan tingkat kesejahteraan pegawai
- j. Mempertinggi rasa tanggung jawab pegawai terhadap tugas-tugasnya
- k. Meningkatkan efisiensi penggunaan alat-alat dan bahan baku.



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.

2.3.5. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Motivasi Kerja

Faktor-faktor motivasi menurut Cardoso, (2003:180). Yaitu:

- a. Faktor individual, yang tergolong pada faktor-faktor yang sifatnya individual adalah kebutuhan-kebutuhan (needs), tujuan-tujuan (goal), sikap (attitudes), dan kemampuan-kemampuan (abilities)
- b. Faktor organisasional, yang tergolong pada faktor yang berasal dari organisasi meliputi pembayaran atau gaji (pay), keamanan pekerjaan (job security), sesama pekerja (co-workers), pengawasan (supervision), pujian (praise), dan pekerjaan itu sendiri (job itself).

2.3.6. Pengaruh Motivasi Terhadap Produktivitas kerja.

Ishak dan Hendri, (2003 : 28). Menyatakan bahwa manfaat motivasi yang paling utama adalah menciptakan gairah kerja, sehingga produktivitas kerja meningkat. Dengan adanya motivasi diharapkan pekerjaan dapat diselesaikan dengan cepat dan tepat.

Produktivitas kerja adalah suatu kemampuan untuk melakukan kegiatan yang menghasilkan suatu produk atau hasil kerja sesuai dengan mutu yang ditetapkan dalam waktu yang lebih singkat dari seorang tenaga kerja. Setiap organisasi pada dasarnya akan memiliki kebijakan yang berbeda-beda terhadap sumber daya manusia yang dimilikinya guna mencapai produktivitas kerja karyawan.

Dalam pencapaian yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan terdapat banyak faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan antara lain adalah adanya motivasi kerja, disiplin kerja, kepuasan kerja dan

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.

stres kerja karyawan bertambah. Keempat yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan tersebut, diharapkan mampu memberikan jalan bagi karyawan guna mencapai produktivitas kerja yang lebih baik lagi. Motivasi kerja merupakan suatu kondisi dimana karyawan membutuhkan apresiasi penuh atas pekerjaannya, mendapatkan suasana yang nyaman dalam pekerjaan, keamanan dalam bekerja, gaji/upah yang baik, pekerjaan yang menarik dan disiplin yang bijaksana dari setiap manajer. Salah satu faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja adalah kurangnya semangat kerja karyawan dimana salah satu didalamnya adalah masalah motivasi kerja yang kurang dilakukan pada suatu manajer perusahaan. motivasi kerja adalah kondisi atau keadaan dalam suatu perusahaan yang ingin meningkatkan keuntungan yang lebih besar dari sebelumnya, maka dari itu motivasi kerja sangat berperan penting dalam mendapat produktivitas yang maksimal. Karena tujuan dari motivasi kerja adalah memberikan semangat kerja kepada setiap karyawan agar karyawan dapat melaksanakan tugasnya secara efektif dan efisien.

Dampak yang terjadi apabila didalam perusahaan tidak ada motivasi kerja, dimana karyawan akan melakukan pekerjaannya dengan biasa-biasa saja dan kurang semangat dalam melaksanakan tugasnya. Berdasarkan dari asumsi diatas bahwa dengan peran motivasi kerja terhadap produktitas dapat meningkatkan semangat kerja karyawan dimana karyawan akan bekerja secara maksimal dan menyukai lingkungan kerjanya dan keuntungan yang didapat dalam suatu perusahaan adalah mendapatkan penghasilan yang meningkat dari tahun ke tahun apabila motivasi ini terus dilakukan.

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.

2.4. Kepemimpinan

2.4.1. Pengertian Kepemimpinan

Kepemimpinan sebagai konsep manajemen dalam organisasi mempunyai kedudukan strategis, karena merupakan sentral bagi seluruh kegiatan organisasi. Kepemimpinan mutlak diperlukan dimana terjadi hubungan kerjasama dalam mencapai tujuan organisasi. Dalam kenyataannya kepemimpinan dapat mempengaruhi moral dan kepuasan kerja, keamanan, kualitas kehidupan kerja dan terutama tingkat prestasi suatu organisasi. Kepemimpinan juga memainkan peranan kritis dalam membantu kelompok atau perorangan untuk mencapai tujuan mereka.

Menurut **Hasibuan (2007:170)** kepemimpinan adalah: “Proses mempengaruhi orang lain untuk memahami dan setuju tentang apa yang akan dikerjakan dan bagaimana tugas itu dapat dilakukan secara efektif, dan proses memfasilitasi usaha individu dan kelompok untuk mencapai tujuan bersama”. Siagian (2007:210) mengatakan bahwa “Efektivitas kepemimpinan seseorang pada akhirnya dinilai dengan menggunakan kemampuan mengambil keputusan sebagai kriteria utamanya”.

Dari pengertian di atas dapat dikatakan bahwa kepemimpinan merupakan suatu proses dimana seorang pemimpin melalui perilaku positif yang dimilikinya dapat menggerakkan, membimbing, mempengaruhi dan mengawasi bawahannya untuk berfikir dan bertindak sehingga dapat memberikan sumbangsih yang nyata dalam rangka melaksanakan tugasnya demi pencapaian tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Seorang pimpinan

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.

harus mempunyai kepemimpinan dan sifat-sifat kepribadian yang baik, agar menjadi suri ketauladanan bagi bawahannya.

Dari definisi tentang kepemimpinan yang telah dikemukakan, menunjukkan bahwa kepemimpinan adalah kemampuan dan tingkah laku seorang pemimpin untuk menggerakkan, mendorong, membimbing serta berkomunikasi dengan bawahannya agar mau bekerja dengan rela tanpa terpaksa dan penuh tanggung jawab dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya demi tercapainya tujuan bersama.

2.4.2. Pengertian Kepemimpinan

Dalam memimpin perusahaan, seorang pemimpin tidak bisa lepas dari gaya kepemimpinan. Gaya kepemimpinan itu timbul berdasarkan cara bertindak atau bertingkah laku dari pimpinan yang bersangkutan. Seorang pemimpin dapat meningkatkan efektifitas kepemimpinannya dengan menggunakan gaya yang berbeda tergantung dari situasi dan kondisi yang sedang dihadapinya.

Berbagai tipe dan gaya kepemimpinan banyak dijumpai dalam kehidupan sehari-hari. Dalam melakukan kegiatan menggerakkan atau memberikan motivasi kepada bawahannya, berbagai cara dapat dilakukan oleh seorang pemimpin yakni dengan melakukan tindakan-tindakan yang selalu terarah pada pencapaian tujuan organisasi. Cara atau teknik seseorang dalam menjalankan kepemimpinan disebut gaya kepemimpinan.

Menurut **Terry** yang dikutip oleh Donni (2011:156), mengemukakan ada enam tipe kepemimpinan yaitu :

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.

- a. **Kepemimpinan Pribadi (*Personal Leadership*)**
Dalam tipe ini pimpinan mengadakan hubungan langsung dengan bawahannya, sehingga timbul pribadi yang intim.
- b. **Kepemimpinan Non-Pribadi (*Non-Personal Leadership*)**
Dalam tipe ini pimpinan tidak mengadakan hubungan langsung dengan bawahannya, sehingga antara atasan dan bawahan tidak timbul kontak pribadi.
- c. **Kepemimpinan Otoriter (*Authoritarian leadership*)**
Dalam tipe ini pimpinan memperlakukan bawahannya sewenang-menang, karena menganggap diri orang yang paling berkuasa, bawahannya digerakan dengan jalan paksa, sehingga para pekerja dalam melakukan pekerjaannya bukan karena ikhlas melainkan karena takut.
- d. **Kepemimpinan Kebapakan (*Paternal Leadership*)**
Dalam tipe ini pemimpin memperlakukan bawahannya seperti anak sendiri, sehingga para bawahannya tidak berani mengambil keputusan, segala sesuatu yang pelik diserahkan kepada bapak pimpinan untuk menyelesaikannya.
- e. **Kepemimpinan Demokratis (*Democratic Leadership*)**
Dalam tipe ini pimpinan selalu mengadakan musyawarah dengan para bawahannya untuk menyelesaikan pekerjaan-pekerjaan yang sukar.
- f. **Kepemimpinan Bakat (*Indigenous Leadership*)**
Dalam tipe ini pimpinan dapat menggerakkan bawahannya karena mempunyai bakat untuk itu, sehingga bawahannya senang mengikutinya. Tipe ini lahir karena bawaan sejak lahir.

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.

2.4.3. Ciri- ciri Kepemimpinan

Siagian yang dikutip oleh **Sihotang (2007:258)**, menyebutkan ciri-ciri dan syarat-syarat kepemimpinan adalah sebagai berikut :

1. Pendidikan umum yang luas

Memiliki pengetahuan yang luas baik yang didapat secara formal maupun nonformal.

2. Kemampuan analisis

Pimpinan mampu menganalisa dalam menentukan langkah-langkah dalam pencapaian tujuan.

3. Keterampilan berkomunikasi

Memiliki kemampuan berkomunikasi yang baik dalam penyampaian perintah kepada para karyawan.

4. Rasionalitas dan objektivitas

Pimpinan dalam menentukan tujuan haruslah bersifat rasional dan dalam menilai para bawahannya hendaknya bersifat objektif.

5. Programatis

Pimpinan dalam menyusun langkah-langkah dalam proses pencapaian tujuan harus terprogram, tersusun dan terkonsep.

6. Kesederhanaan

Pimpinan hendaknya mampu memberikan contoh dengan kesederhanaan terhadap para karyawan agar tidak terlalu royal.

7. Keberanian mengambil keputusan

Dalam pelaksanaan pengambilan keputusan pimpinan berani mengambil resiko.



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.

8. Kemampuan mendengar saran-saran

Pimpinan yang demokratis harus mau mendengarkan bawahannya agar terhindar dari sifat otoriter.

9. Adaptabilitas dan fleksibilitas

Seorang pemimpin harus bisa beradaptasi dengan lingkungannya agar mampu menciptakan lingkungan kerja yang kondusif.

10. Ketegasan dalam bertindak

Seorang pemimpin dalam pengambilan keputusan harus bersikap tegas tanpa kompromi agar disegani oleh para bawahannya.

Menurut **Ari (2008:12)**, dalam bukunya *Terobosan Kepemimpinan*, kepemimpinan yang efektif memiliki ciri-ciri sebagai berikut :

- a) Memperhitungkan minat sampai hasil akhir
- b) Memahami bahwa hasil adalah selalu penilaian terakhir
- c) Memiliki semangat menyelesaikan masalah
- d) Lebih demokratis dari pada autotity
- e) Memberikan kesempatan untuk mencapai potensi setiap orang
- f) Memiliki Etika dan moral yang tinggi
- g) Mengambil tanggung jawab terhadap hasil tim.

Menurut **Husein (2013:38)** kepemimpinan yang tergantung pada landasan manajerial yang kokoh. Terdapat lima landasan kepemimpinan yang kokoh, yaitu cara berkomunikasi, cara memberikan motivasi, kemampuan memimpin, kemampuan mengambil keputusan, dan kekuasaan yang positif.

Agar pemimpin dapat menjalankan perannya, hendak ia memiliki sarana,



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.

misalnya kewenangan formal, pengetahuan dan pengalaman yang dapat terus ditingkatkan, hak untuk mengganjar dan menghukum karyawan bawahannya, berkomunikasi dengan bawahannya, dan perintah untuk bawahannya.

2.4.4. Faktor- faktor yang mempengaruhi kepemimpinan

Suwatno (2001:161), mengatakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kepemimpinan adalah sebagai berikut :

1. Faktor genetis

Adalah faktor yang menampilkan pandangan bahwa seseorang menjadi pemimpin karena latar belakang keturunannya.

2. Faktor social

Faktor ini pada hakikatnya semua orang sama dan bisa menjadi pemimpin. Setiap orang memiliki kemungkinan untuk menjadi seorang pemimpin, dan tersalur sesuai lingkungannya.

3. Faktor bakat

Faktor yang berpandangan bahwa seseorang hanya akan berhasil menjadi seorang pemimpin yang baik, apabila orang itu memang dari sejak kecil sudah membawa bakat kepemimpinan.

2.4.5. Indikator- indikator Kepemimpinan

Menurut **Riduwan (2012:65)** indikator-indikator kepemimpinan adalah sebagai berikut : (a) Pencapaian tujuan organisasi, (b) Kepentingan Organisasi, (c) Hakekat pemberian teladan, (d) pencapaian prestasi, (e) Kejelasan Informasi.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

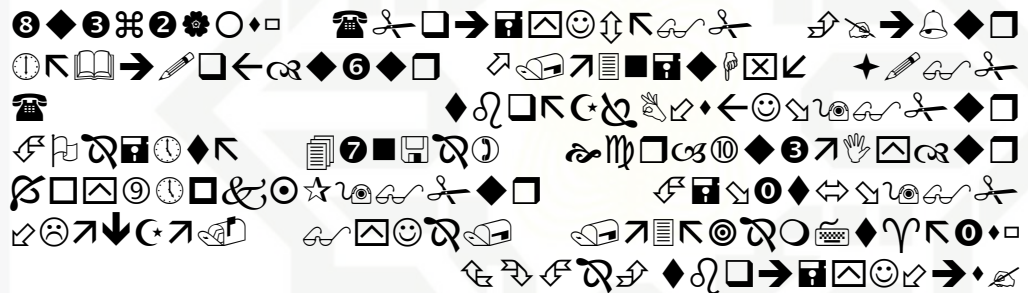
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan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

2.4.6. Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Terhadap Produktivitas

Kepemimpinan sangat berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan, karena tidak lepas dari adanya pemimpin yang mampu menggerakkan para karyawannya dalam menggerakkan aktivitas perusahaan. Maka dari itu peranan pemimpin sangatlah vital dalam menunjang produktivitas karyawan.

2.5. Pandangan Islam Tentang Produktivitas

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



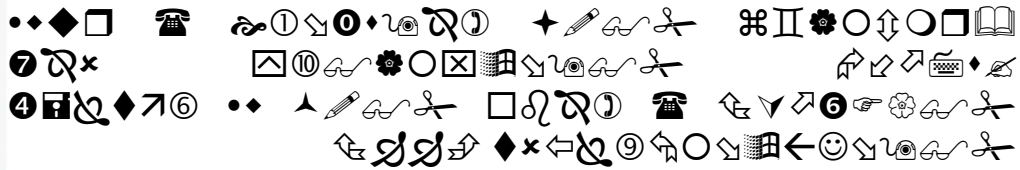
Artinya: *“Dan katakanlah, ‘Bekerjalah kamu, maka Allah dan Rasul Nya, serta orang-orang yang beriman akan melihat pekerjaan mu itu, dan kamu akan dikembalikan kepada Allah Yang Maha Mengetahui yang ghaib dan yang nyata, lalu Allah memberitakan kepada mu apa yang telah kamu kerjakan’ ”.* (Qur’an surah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

Dalam pandangan islam, sifat produktif ini terbagi menjadi 3 yaitu, Produktifitas terhadap Allah, Produktifitas terhadap Diri sendiri dan Produktifitas terhadap sesama manusia. Kita sebagai muslim jangan hanya mempunyai sifat produktif di bidang Duniawi saja namun harus seimbang antara dunia dan akhirat. Allah berfirman :



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.



Artinya : *Dan carilah pada apa yang telah dianugerahkan Allah kepadamu (kebahagian) negeri akhirat, dan janganlah kamu melupakan bahagianmu dari (kenikmatan) duniawi dan berbuat baiklah (kepada yang lain) sebagaimana Allah telah berbuat baik, kepadamu, dan janganlah kamu berbuat kerusakan di (muka) bumi. Sesungguhnya Allah tidak menyukai orang-orang yang berbuat kerusakan. (Q.S. Al Qashash/28 : 77).*

Ada juga langkah-langkah untuk menumbuhkan sifat Produktif :

- 1) Dengan mengembangkan kreatifitas dan imajinasi
- 2) Membiasakan diri mengerjakan sesuatu sampai selesai
- 3) Membuat jadwal sehari-hari agar disiplin
- 4) Jangan lupakan Allah

2.6. Penelitian Terdahulu

Tabel 2.1 : Penelitian Terdahulu

No	Nama Penelitian/Judul	Tahun	Variabel	Kesimpulan
1	“Pengaruh Motivasi dan Pengawasan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Yudistira Bumi Bhakti Halmahera Timur”	2002	Produktivitas (X) Motivasi (Y)	Bahwa motivasi dan pengawasan secara bersama-sama mempunyai pengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja dengan penggunaan teknik di tunjukkan oleh nilai t_{hit} motivasi = $-1,237 > t_{tab2,00=0,05\%}$. t_{hit} pengawasan $3,237 > t_{tab2,000}$ dengan $0,05$.
2	Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada CV.Karuni Jati di Jln	2008	(X) Motivasi (Y) Produktivitas	Uji t untuk variabel Motivasi kerja langsung diperoleh $t_{hitung} >$ dari t tabel atau $4,975 > 2,02$ dan untuk variabel pengawasan kerja

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

No	Nama Penelitian/Judul	Tahun	Variabel	Kesimpulan
	Solo-Surabaya km 10 Kebakramat Kabupaten Karang anyer”			tidak langsung diperoleh thitung > t tabel atau 4,506 > 2,02 (taraf signifikansi 5%). Kedua variabel tersebut secara signifikan mempunyai pengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan, dan pengaruh yang paling dominan terhadap produktivitas kerja karyawan adalah variabel pengawasan kerja langsung di CV. Karunia Jati, Karanganyar.
3	Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap produktivitas kerja karyawan bagian Bengkel pada CV Mitra Denso di Bandar Lampung.	2012	Y =Produktivitas kerja, X1= Gaya Kepemimpinan.	Hasil penelitian bahwa gaya Kepemimpinan Berpengaruh Positif Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian bengkel Pada CV. Mitra Denso di Bandarlampung
4	Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Peningkatan Produktivitas kerja karyawan menurut persepsi karyawan bagian Produksi PT. Inti Mega Sol.	2010	Y= Peningkatan Produktivitas kerja keryawan, X1= Gaya kepemimpinan.	Dari hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh pimpinan bagian produksi PT. Inti Mega Sol adalah gaya kepemimpinan eksekutif.
5	Pengaruh Kepemimpinan dan komunikasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Pertamina (Persero) Pemasaran Wilayah Jateng & DIY.	2012	Y= produktivitas kerja karyawan, X1= kepemimpinan, X2= komunikasi	Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan dan komunikasi berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja karyawan.

2.7. Kerangka Pemikiran

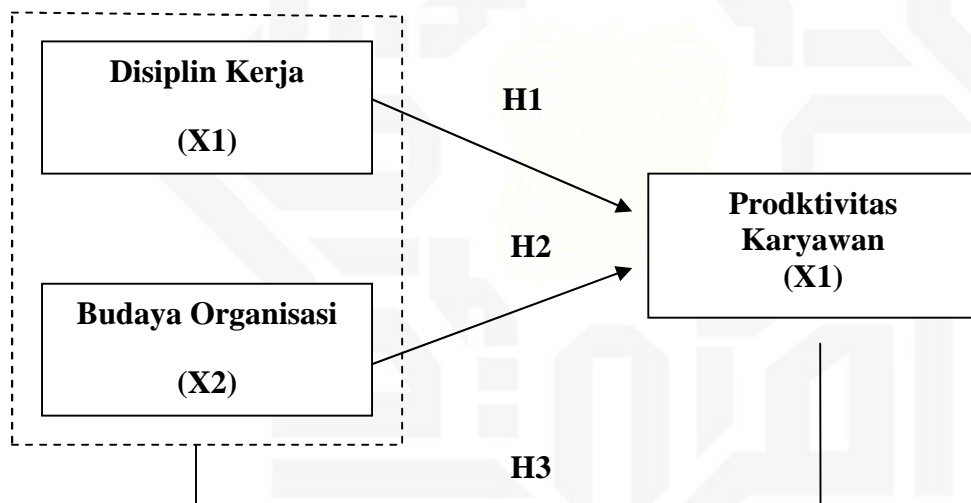
Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

Dari beberapa penjelasan yang telah dikemukakan di atas, maka dapat digambarkan bahwa disiplin kerja dan budaya organisasi sangat berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantar V Pabrik Kelap Sawit (PKS) Sei-Intan Kabupaten Rokan Hulu.

Dengan demikian, maka dapat dibuat sebuah gambar kerangka pemikir sebagai berikut:

Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran



Kerangka pemikiran penelitian ini Variabel (X1) Motivasi Kerja, Variabel (X2) Kepemimpinan dan Variabel (Y) Produktivitas Kerja
Sumber: Tohardi 2012

2.8. Hipotesis Penelitian

Berdasarkan dari latar belakang permasalahan yang di hadapi oleh PT. Perkebunan Nusantar V Sei-Intan Kabupaten Rokan Hulu, maka penulis mengemukakan hipotesis 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 mengummumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

- H1. Diduga motivasi mempunyai pengaruh positif terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantar V Pabrk Kelap Sawit (PKS) Sei-Intan Kabupaten Rokan Hulu.
- H2. Diduga Kepemimpinan berpengaruh positif terhadap prduktivitas kerja karyawan PT. Perkebunan Nusantar V Pabrik Kelapa Sawit (PKS) Sei-Intan Rokan Hulu.
- H3. Diduga Motivasi dan Kepemimpinan berpengaruh positif secara simultan terhadap Produktivitas kerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantar V Pabrik Kelapa Sawit (PKS) Sei-Intan Rokan Hulu.

2.9. Variabel Penelitian

Adapun variabel ini adalah sebagai berikut:

- a. Variabel (Y): produktivitas.
- b. Variabel (X1): motivasi.
- c. Variabel (X2): kepemimpinan

2.10 Defenisi Operasiaonal

Tabel 2.2: Deinisi Konsep Operasional Variabel Penelitian

No	Variabel	Pengertian Variabel	Indikator	Skala
1	Produktivitas (Y)	Produktivitas adalah ukuran efesiensi produktif. Suatu perbandingan antara hasil keluaran dan masukan. Masukan sering dibatasi dengan tenaga kerja, sedangkan keluaran diukur dalam ke-	1. Kemampuan 2. Meningkatkan hasil yang dicapai 3. Semangat kerja 4. Pengembangan diri 5. Mutu 6. Efesiensi (Edy Sutrisno, 2009 :104-105)	Likert

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

No	Variabel	Pengertian Variabel	Indikator	Skala
1		satuan fisik, bentuk dan nilai (Edy Sutrisno, 2009 : 99)		
2	Motivasi (X1)	Motivasi adalah serangkaian dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu. (Rivai,2008:455)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Penghargaan terhadap pekerjaan. 2. Komunikasi dan Informasi 3. Persaingan 4. Partisipasi 5. Kebanggaan 6. Penerimaan yang lebih Besar (Rivai,2008:469-470)	Likert
3	Kepemimpinan (X2)	Proses mempengaruhi orang lain untuk memahami dan setuju tentang apa yang akan dikerjakan dan bagaimana tugas itu dapat dilakukan secara efektif, dan proses memfasilitasi usaha individu dan kelompok untuk mencapai tujuan bersama. Hasibuan (2007:170)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Pencapaian tujuan organisasi, 2. Kepentingan Organisasi, 3. Hakekat pemberian teladan, 4. pencapaian prestasi, 5. Kejelasan Informasi. Riduwan (2012: 65)	Likert