

**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.

**PENGARUH MOTIVASI DAN KEMAMPUAN KERJA TERHADAP
PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN EMP MALACCA STRAIT
PULAU PADANG KABUPATEN KEPULAUAN MERANTI
PROVINSI RIAU**

SKRIPSI

OLEH:

IDAYU PERTIWI**NIM. 11671202907****UIN SUSKA RIAU**

**PROGRAM STUDI S1 MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN ILMU SOSIAL
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SULTAN SYARIF KASIM RIAU
PEKANBARU**

2020



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.

LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI

NAMA : IDAYU PERTIWI
 NIM : 11671202907
 KONSENTRASI : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
 PROGRAM STUDI : S1 MANAJEMEN
 FAKULTAS : EKONOMI DAN ILMU SOSIAL
 SEMESTER : VIII (DELAPAN)
 JUDUL : PENGARUH MOTIVASI DAN KEMAMPUAN KERJA TERHADAP
 PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN EMP MALACCA STRAIT
 PULAU PADANG KABUPATEN KEPULAUAN MERANTI PROVINSI
 RIAU
 HARI/TANGGAL : JUM'AT 19 JUNI 2020

DISETUJUI OLEH

PEMBIMBING

HARIZA HASYIM, SE, M.Si
 NIP. 19760910 200901 2 003

MENGETAHUI

DEKAN

KETUA PRODI MANAJEMEN

Dr.Drs. H. MUH. SAID HM, M.Ag. MM
 NIP. 19620512198903 1 003

FAKHRURROZI, SE, MM
 NIP.19670725200003 1 002



LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI

NAMA : IDAYU PERTIWI
 NIM : 11671202907
 KONSENTRASI : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
 PROGRAM STUDI : SI MANAJEMEN
 FAKULTAS : EKONOMI DAN ILMU SOSIAL
 SEMESTER : VIII (DELAPAN)
 JUDUL : PENGARUH MOTIVASI DAN KEMAMPUAN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN EMP MALACCA STRAIT PULAU PADANG KABUPATEN KEPULAUAN MERANTI PROVINSI RIAU
 HARI/TANGGAL : JUM'AT, 19 JUNI 2020

DISETUJUI OLEH

KETUA PENGUJI

SAHWITRI TRIANDANI, SE, M.Si
 NIP. 198208062006042002

MENGETAHUI

PENGUJI I

HENNI INDRAYANI, SE, MM
 NIP. 197008021998032003

PENGUJI II

IRIEN VIOLINDA ANGGRIANI, SE, M.Si
 NIP. 197511062007102003

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

ABSTRAK

PENGARUH MOTIVASI DAN KEMAMPUAN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN EMP MALACCA STRAIT PULAU PADANG KABUPATEN KEPULAUAN MERANTI PROVINSI RIAU

IDAYU PERTIWI

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah motivasi (X1) dan kemampuan (X2) berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan (Y) EMP Malacca Strait Pulau Padang Kabupaten Kepulauan Meranti Provinsi Riau, baik secara parsial maupun simultan. Adapun populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan EMP Malacca Strait Pulau Padang Kabupaten Kepulauan Meranti Provinsi Riau sebanyak 73 orang Karyawan. Metode penentuan sampel dalam penelitian ini menggunakan sampel jenuh atau sensus. Metode analisis data yang digunakan adalah metode regresi linear berganda dengan menggunakan program SPSS 21. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel motivasi (X1) dan kemampuan (X2) berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan EMP Malacca Strait Pulau Padang Kabupaten Kepulauan Meranti Provinsi Riau baik secara parsial maupun simultan. Besar pengaruh motivasi dan kemampuan terhadap produktivitas kerja karyawan EMP Malacca Strait Pulau Padang Kabupaten Kepulauan Meranti Provinsi Riau ditunjukkan dengan koefisien determinasi sebesar 0,429. Hal ini menunjukkan bahwa 42,9% produktivitas kerja di pengaruhi oleh motivasi dan kemampuan dan sisanya sebesar 0,571 atau 57,1% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak digunakan dalam penelitian ini.

Kata Kunci : Motivasi, Kemampuan dan Produktivitas

KATA PENGANTAR

Assalamu 'alaikum Wr. Wb

Puji syukur kehadiran Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat dan hidayahnya sehingga saya sebagai penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul “Pengaruh Motivasi dan Kemampuan Terhadap Produktivita Kerja Karyawan EMP Malacca Strait Pulau Padang Kabupaten Kepulauan Meranti Provinsi Riau” yang disusun sebagai syarat Akademis dalam penyelesaian Program Studi Manajemen (S1), Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial, Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau. Saya sebagai penulis menyadari bahwa skripsi ini tidak mungkin terselesaikan tanpa dukungan, bimbingan, bantuan, serta do'a dari berbagai pihak selama penyusunan skripsi. Pada kesempatan ini saya sebagai penulis dengan segala kerendahan hati dan rasa syukur kepada Allah SWT, atas rahmat dan ridhanya saya dapat menyelesaikan tugas akhir ini dengan baik mengucapkan terima kasih kepada:

1. Kedua orang tua ayahnda Amri dan ibunda Suzinarti yang telah memberikan dukungan baik moril maupun materil serta doa yang tida henti-hentinya kepada penulis.

Bapak Prof. Dr. H. Akhmad Mujahidin, S.Ag.,M.Ag, sebagai rektor UIN Suska Riau, yang telah memberikan kesempatan penulis untuk menimba ilmu pengetahuan di Universitas tercinta ini.

Bapak Dr. Drs. H. Muh. Said HM, M.Ag, MM selaku dekan Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.

Ibu Prof. DR. Leny Nofianti, MS, M.Si, Ak.CA selaku Wakil Dekan I Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

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

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



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.

Ibu Dr. Julina, SE, M.Si selaku Wakil Dekan II Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.

Bapak Dr. Amrul Muzan, S.HI, M.Ag selaku Wakil Dekan III Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau

Ibu Hariza Hasyim, SE, M.Si selaku dosen pembimbing yang telah banyak meluangkan waktu, tenaga dan pikiran dalam membimbing dan memberikan petunjuk yang sangat berharga bagi penulis dalam penulisan Skripsi ini.

Ibu Sahwitri Triandani SE, M. Si. selaku Penasehat Akademik Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau

9. Bapak Fakhurrozi, SE, MM selaku Kaprodi SI Manajemen Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.

10. Bapak/Ibu Dosen serta Pegawai Tata Usaha Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.

11. Seluruh pihak yang telah membantu penulis dalam penulisan skripsi ini yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu.

Penulis menyadari masih terdapat kekurangan pada penulisan Skripsi ini.

Penulis mengharapkan adanya kritik maupun saran yang bersifat membangun yang bertujuan untuk menyempurnakan isi dari Skripsi ini serta bermanfaat bagi semua pihak yang berkepentingan pada umumnya dan bagi penulis untuk mengamalkan ilmu pengetahuan di tengah-tengah masyarakat

Wassalamu'alaikum Wr. Wb

PEKANBARU 11 MEI 2020

Penulis,

IDAYU PERTIWI

NIM : 11671202907



DAFTAR ISI

LEMBAR PERSETUJUAN

LEMBAR PENGESAHAN

ABSTRAK i

KATA PENGANTAR..... ii

DAFTAR ISI..... iv

DAFTAR TABEL..... viii

DAFTAR GAMBAR ix

BAB I PENDAHULUAN

 1.1 Latar Belakang 1

 1.2 Rumusan Masalah 8

 1.3 Tujuan Penelitian Dan Manfaat Penelitian 9

 1.4 Sistematika Penulisan..... 10

BAB II KAJIAN TEORITIS

 2.1 Manajemen Sumberdaya Manusia 11

 2.1.1 Pengertian Manajemen Sumberdaya Manusia ... 11

 2.1.2 Fungsi-fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia 12

 2.2 Produktivitas..... 14

 2.2.1 Pengertian Produktivitas..... 14

 2.2.2 Faktor – Faktor Yang Mempengaruh Produktivitas 15

 2.2.3 Pengukuran Produktivitas..... 16

 2.2.4 Indikator Produktivitas 17

 2.3 Motivasi..... 19

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

2.3.1	Pengertian Motivasi.....	19
2.3.2	Teori-teori Motivasi	20
2.3.3	Metode-Metode Motivasi	22
2.3.4	Indikator Motivasi.....	22
2.3.5	Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi	23
2.4	Kemampuan.....	26
2.4.1	Pengertian Kemampuan	26
2.4.2	Jenis-Jenis Kemampuan	27
2.4.3	Dimensi –Dimensi Kemampuan	28
2.4.4	Indikator Kemampuan.....	29
2.5	Pandangan islam.....	31
2.5.1	Pandangan islam tentang Produktivitas.....	31
2.5.2	Pandangan islam tentang Motivasi.....	33
2.5.3	Pandangan islam tentang Kemampuan.....	34
2.6	Pengaruh antar variabel.....	35
2.6.1	Motivasi Dengan Produktivitas	35
2.6.2	Kemampuan Dengan Produktivitas.....	36
2.7	Penelitian Terdahulu.....	37
2.8	Kerangka Pemikiran.....	40
2.9	Hipotesis.....	41
2.10.	Konsep Operasional Variabel.....	42
BAB III METODE PENELITIAN		
3.1	Lokasi Penelitian Dan Waktu Penelitian.....	44



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.

3.2	Jenis Dan Sumber Data	44
3.3	Populasi dan Sampel	45
3.4	Teknik Pengumpulan Data	46
3.5	Metode Analisis Data	46
3.6	Uji Kualitas Data	47
3.7	Uji Asumsi Klasik	49
3.8	Analisis Regresi Linier Berganda.....	50
3.9	Uji Hipotesis.....	51
BAB IV GAMBARAN UMUM LOKASI PENELITIAN		
4.1	Sejarah Singkat Perusahaan.....	53
4.2	Visi Dan Misi	54
4.3	Komitmen EMP Malacca Strait	55
4.4	Struktur Organisasi.....	58
BAB V HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN		
5.1	Karakteristik Responden	58
5.1.1	Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	58
5.1.2	Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan	59
5.1.3	Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja	59
5.2	Deskriptif Variabel.....	60
5.2.1	Analisa Deskriptif Variabel Motivasi.....	61
5.2.2	Analisa Deskriptif Variabel Kemampuan	62
5.2.3	Analisa Deskriptif Variabel Produktivitas	64
5.3	Uji Kualitas Data.....	66



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.

5.3.1 Uji Validitas	67
5.3.2 Uji Reliabilitas.....	68
5.4 Uji Asumsi Klasik	69
5.4.1 Uji Normalitas	69
5.4.2 Uji Heterokedasitas	71
5.4.3 Uji Multikolinearitas	73
5.5 Analisa Data Penelitian	74
5.5.1 Regresi Linear Berganda	74
5.6 Uji Hipotesis.....	76
5.6.1 Uji Secara Simultan (Uji F).....	76
5.6.2 Uji Secara Parsial (Uji T)	77
5.6.3 Uji Koefisien Determinasi (R ²).....	79
5.7 Pembahasan	80
5.7.1 Pengaruh motivasi terhadap produktivitas Karyawan	80
5.7.2 Pengaruh Kemampuan terhadap produktivitas Karyawan	82
5.7.3 Pengaruh motivasi dan Kemampuan terhadap produktivitas Karyawan	83
BAB VI PENUTUP	
6.1 Kesimpulan.....	85
6.2 Saran.....	86

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN



DAFTAR TABEL

Tabel 1.1	Penjualan dan Realisasi Emp Malacca Strait Pulau Padang	4
Tabel 1.2	Perkembangan Jumlah Karyawan pada Emp Malacca Strait Pulau Padang Tahun 2015-2018	6
Tabel 1.3	Laporan Tingkat Pendidikan Karyawan pada Emp Malacca Strait Pulau Padang Tahun 2018	7
Tabel 1.4	Masa Kerja Karyawan pada Emp Malacca Strait Pulau Padang Tahun 2018	8
Tabel 2.1:	Penelitian Terdahulu	38
Tabel 5.1	Jumlah Karyawan Berdasarkan Jenis Kelamin	58
Tabel 5.2	Jumlah Karyawan Berdasarkan Pendidikan	59
Tabel 5.3	Jumlah Karyawan Berdasarkan Masa Kerja	60
Tabel 5.4	Rekapitulasi Tanggapan Responden Variabel Motivasi	61
Tabel 5.5	Rekapitulasi Tanggapan Responden Variabel Kemampuan	63
Tabel 5.6	Rekapitulasi Tanggapan Responden Variabel Produktivitas ...	65
Tabel 5.7 :	Uji Validitas	67
Tabel 5.8 :	Uji Reliabilitas.....	69
Tabel 5.9:	Uji Multikolinieritas	73
Tabel 5.10 :	Analisis Regresi Berganda	75
Tabel 5.11 :	Uji F hitung	77
Tabel 5.12 :	Uji T hitung	78
Tabel 5.13 :	Koefisien Determinasi	79

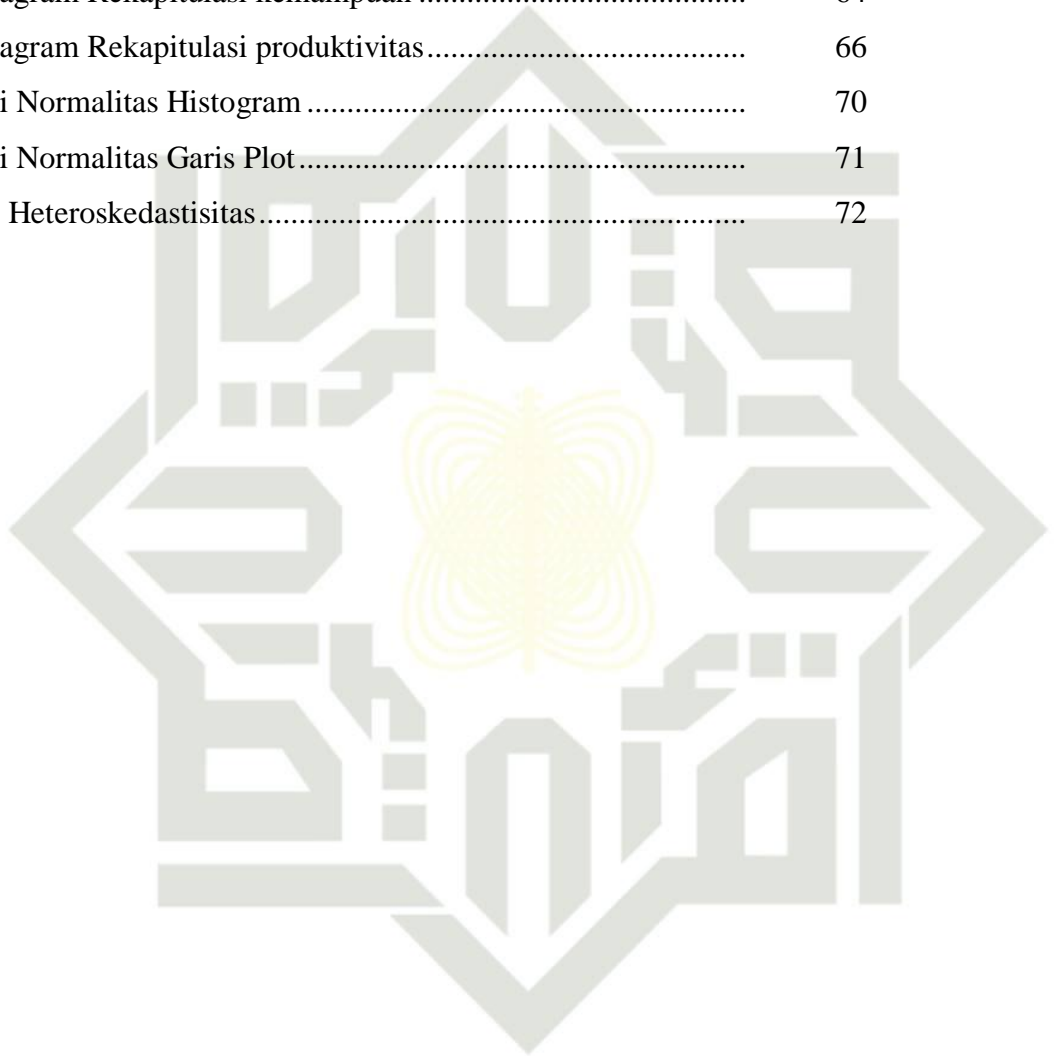
Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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.



DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran.....	40
Gambar 4.1 Struktur Organisasi.....	58
Gambar 5.1 Diagram Rekapitulasi motivasi	62
Gambar 5.2 Diagram Rekapitulasi kemampuan	64
Gambar 5.3 Diagram Rekapitulasi produktivitas.....	66
Gambar 5.4 Uji Normalitas Histogram	70
Gambar 5.5 Uji Normalitas Garis Plot.....	71
Gambar5.6 Uji Heteroskedastisitas.....	72



UIN SUSKA RIAU

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



BAB I PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Salah satu faktor penentu keberhasilan suatu usaha adalah tenaga kerja. Oleh karena itu perlu dilakukan perencanaan sumber daya manusia secara baik. Kualitas sumber daya manusia ditentukan oleh sejauh mana sistem dibidang sumber daya manusia ini sanggup menunjang dan memuaskan keinginan karyawan maupun perusahaan. Peningkatan skill, perubahan sikap, perilaku koreksi terhadap kekurangan kinerja dibutuhkan untuk meningkatkan kinerja dan produktivitas kerja.

Tinggi rendahnya tingkat produktivitas kerja karyawan sangat erat hubungannya dengan tinggi rendahnya kualitas sumber daya manusia yang mengelola maupun dikelola, jika pengaruh produktivitas kerja karyawan digunakan sebagai sarana manajemen untuk menganalisis dan mendorong efesiensi, maka peningkatan produktivitas akan memberikan kemampuan yang lebih besar bagi perusahaan untuk memperbaiki kualitas sumber daya manusia pada perusahaan tersebut.

Setiap perusahaan selalu berusaha agar karyawan bisa berprestasi dalam bentuk memberikan produktivitas kerja yang maksimal. Produktivitas kerja karyawan bagi suatu perusahaan sangatlah penting sebagai alat pengukur keberhasilan dalam menjalankan usaha. Produktivitas adalah bagaimana menghasilkan atau meningkatkan hasil barang dan jasa setinggi mungkin dengan

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.

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

memanfaatkan sumber daya manusia secara efisien. Oleh karena itu produktivitas sering diartikan sebagai rasio antara keluaran dan masukan dalam satuan waktu tertentu. Produktivitas karyawan yang tinggi merupakan tujuan perusahaan yang paling utama mencari keuntungan atau laba maupun untuk kelangsungan hidup perusahaan itu sendiri. Perusahaan membutuhkan sumber daya manusia yang potensial.

Produktivitas kerja merupakan tujuan yang sangat penting dalam perusahaan, melalui produktivitas akan dapat diketahui keadaan dari suatu perusahaan, dengan berbagai cara terlepas daritujuannya, misinya, jenisnya, strukturnya, danukurannya. Banyakcarameningkatkanproduktivitaskerjakaryawan lain melaluipengetahuan, keterampilan, kemampuan mental dansikap, fisik, motivasidanperilaku.

Menurut **Ravianto** dalam **Sutrisno (2015)** Produktivitas dipengaruhi oleh beberapa faktor baik yang berhubungan dengan tenaga kerja itu sendiri maupun faktor lain, seperti tingkat pendidikan, disiplin, sikap dan etika, motivasi, gizi dan kesehatan, tingkat penghasilan, jaminan sosial, lingkungan kerja, iklim kerja, teknologi, sarana produksi, manajemen dan produksi.

Menurut **Hasibuan (2013)** Produktivitas adalah perbandingan antara output (hasil) dengan input (masukan). Jika produktivitas naik hanya dimungkinkan oleh adanya peningkatan efisiensi (waktu, bahan, tenaga) dan sistem kerja, teknik produksi dan adanya peningkatan keterampilan tenaga kerjanya.

Menurut hasil penelitian yang dilakukan **Triasmoro (2017)** di Bappeda Kediri adatiga variable yang mempengaruhi produktivitas kerja yaitu motivasi,

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

kemampuan dan kinerja. Dari ketiga variabel tersebut yang paling berpengaruh adalah variabel motivasi dan kemampuan.

Emp Malacca Strait merupakan perusahaan yang bergerak dibidang minyak bumi dan gas yang dikelola oleh Bakrie Group yang salah satu anak perusahaan yg terletak di Pulau Padang Kabupaten Kepulauan Meranti Provinsi Riau .Perusahaan ini menghasilkan minyak mentah (*crude oil*). Sebagai perusahaan induk dari sejumlah unit bisnis di industri hulu minyak dan gas bumi, Emp Malacca Strait menerapkan keahlian menyeluruh dalam manajemen cadangan migas dan menggunakan teknik pengeboran dan teknologi produksi yang inovatif, modern, aman, serta ramah lingkungan dalam mengeksplorasi dan memproduksi minyak dan gas bumi di wilayah kerja seluas 28.000 kilometer persegi.

Jumlah karyawan yang berkerja pada bagian produksi Di Emp Malacca Strait Pulau Padang Kabupaten Kepulauan Meranti Provinsi Riau berjumlah 73 pada tahun 2018. Berusaha untuk terus meningkatkan kinerja karyawannya secara keseluruhan untuk mencapai produktivitas perusahaan. Namun tidak mudah untuk mencapai tingkat produktivitas yang sesuai dengan keinginan manajemen perusahaan. Data sehubungan Produktivitas adalah sebagai berikut :

Tabel 1.1 : Rekapitulasi Hasil Produksi pada Emp Malacca Strait Pulau Padang.

No.	Tahun	Karyawan	Target Produksi (Liter)	Realisasi Crude Oil (Liter)	Pencapaian Produksi	Tingkat Produktivitas (Liter)
	2015	80	300.000.000	271.200.000	90.4%	27.140.000
	2016	78	250.000.000	206.546.000	82.61%	2.648.025,64
	2017	75	250.000.000	242.134.000	96.85%	3.228.453,33
	2018	73	230.000.000	197.798.000	85.73%	2.709.561,64

Sumber Data : Emp Malacca Strait Pulau Padang 2019

Dari Tabel 1.1 dapat dilihat tingkat produktivitas dalam kurun waktu 4 tahun terakhir mengalami fluktuasi atau turun naik setiap tahunnya. Pada tahun 2015 tingkat produktivitas sebesar 27.140.000 liter . Pada tahun 2016 mengalami penurunan menjadi 2.648.025,64 liter minyak. Pada tahun 2017 mengalami kenaikan menjadi 3.228.453,33Liter minyak .Dan Pada tahun 2018 mengalami penurunan menjadi 2.709.561,64 Liter minyak. Kenaikan dan penurunan terjadi setiap tahun menunjukkan keadaan perusahaan yang tidak stabil. Pada tabel 1.1 dapat dilihat dari tahun 2015 hingga 2018 tingkat produktivitas karyawan mengalami fluktuasi atau terjadinya naik turun yang membuat perusahaan tidak stabil begitu juga dengan pencapaian produksi setiap tahunnya mengalami fluktuasi.

Berdasarkan data berupa informasi yang di peroleh oleh penulis tentang Emp Malacca Strait Pulau Padang Kabupaten Kepulauan Meranti Provinsi Riau diduga penurunan produktivitas kerja karyawan antara lain faktor motivasi kerja dan kemampuan kerja. Observasi awal yang dilakukan penulis di Emp Malacca Strait Pulau Padang Kabupaten Kepulauan Meranti Provinsi Riau, penulis menemukan fenomena motivasi kerja dan kepuasan kerja karyawan yang cukup menarik untuk diteliti. Diantaranya tingkat *turnover* karyawan yang cukup tinggi.

Motivasi kerja merupakan salah satu faktor yang sangat penting harus dimiliki seorang karyawan. Karyawan akan bersemangat dan bergairah dalam bekerja memiliki motivasi kerja. Perusahaan tempat bekerja para karyawan juga harus memberikan motivasi agar karyawan tidak jenuh dan memberikan efek positif terhadap Produktivitas karyawan. Banyak hal yang bisa dilakukan untuk meningkatkan motivasi karyawan misalnya dengan pemberian pujian oleh pimpinan kepada karyawan teladan dan memberikan bonus .

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.

Fenomena motivasi kerja karyawan Emp Malacca Strait Pulau Padang Kabupaten Kepulauan Meranti Provinsi Riau. Berdasarkan Wawancara yang dilakukan peneliti dengan bapak Brazi pada tanggal 15 oktober 2019 selaku karyawan bagian produksi di Emp Malacca Strait mengenai motivasi yang diberikan perusahaan terutama oleh pimpinan perusahaan bisa dikatakan masih kurang karena pemimpin jarang mengadakan pertemuan dengan karyawan untuk memberikan masukan kepada karyawan untuk membangun semangat kerja para karyawan yang akan membuat karyawan bekerja lebih efektif dan maksimal dan dorongan dari diri karyawan pun masih kurang untuk meningkatkan kinerjanya karena kurangnya rasa tanggung jawab dari diri karyawan untuk menjalankan tugas yang diberikan perusahaan kepadanya. kurang terdorong untuk mengembangkan potensi yang ada pada diri karyawan, hal ini disebabkan oleh karyawan kurang mendapat pengakuan dan penghargaan dari pimpinan ketika karyawan tersebut memiliki potensi yang lebih dari karyawan yang lainnya, karyawan juga jarang mendapat penghargaan secara langsung dari pimpinan jika karyawan tersebut memiliki prestasi, hal ini menimbulkan kurang semangat dalam bekerja bagi sebagian karyawan, karyawan masih sering menunda pekerjaan, prestasi kerja menurun, kurang disiplin dan terjadi penurunan persentase dalam hal kehadiran. karyawan juga masih sering tidak mengikuti briefing yang dilakukan pihak manajemen setiap paginya. Gagal dalam menjaga motivasi yang dimiliki karyawannya dapat dilihat dari Tabel perkembangan jumlah karyawan sebagai berikut :

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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



Tabel 1.2 :Perkembangan Jumlah Karyawan pada Emp Malacca Strait Pulau Padang Tahun 2015-2018

Tahun	Jumlah Karyawan				LTO
	Awal Tahun	Masuk	Keluar	Akhir Tahun	
2015	66	10	5	71	7,3%
2016	71	7	9	69	12,8%
2017	69	14	8	75	11,1%
2018	75	10	12	73	16.2%

Sumber Data: Emp Malacca Strait Pulau Padang 2019

Dari Table 1.2 dapat dilihat bahwa presentase keluar masuknya karyawan pada Emp Malacca Strait Pulau Padang setiap tahunnya meningkat. Ini mengidentifikasi bahwa perusahaan ini termasuk dalam kategori tidak sehat karena tingginya tingkat keluar masuknya karyawan.

Selanjutnya faktor yang perlu diperhatikan dapat mempengaruhi produktivitas adalah kemampuan. Menurut **Rivai (2009)** menyatakan kemampuan merupakan kesanggupan seseorang terhadap suatu hal dengan dasar penguasaan dan pemahaman berbagai pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki. Kemampuan merupakan hasil dari pengetahuan dan keahlian. Pengetahuan dipengaruhi oleh pendidikan, pengalaman, dan minat. Keahlian dipengaruhi oleh kecakapan dan kepribadian.

Berdasarkan kunjungan peneliti ke perusahaan dapat dilihat kemampuan yang dimiliki karyawan Emp Malacca Strait belum maksimal dan belum memadai yaitu kemampuan fisik. Hal ini terlihat pada saat melakukan pengeboran minyak dan gas. Emp Malacca Strait menggunakan jasa karyawan PT Ladinda untuk melakukan pekerjaan tersebut. Sehingga produktivitas kerja karyawan Emp Malacca Strait mengalami penurunan juga dapat disebabkan dari kemampuan kerja karyawan yang belum maksimal dan tidak memadai. Untuk mengetahui

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.

tingkat kemampuan yang dimiliki karyawan Emp Malacca Strait bias kita lihat pada Tabel berikut:

Tabel 1.3 : Laporan Tingkat Pendidikan Karyawan pada EmpMalacca Strait Pulau Padang Tahun 2018

Tahun	Jumlah Karyawan (Orang)	Tingkat Pendidikan		
		SLTA	S1	S2
2012	57	38	18	1
2013	59	38	19	2
2014	51	34	15	2
2015	61	47	14	-
2016	65	49	16	-
2017	63	47	15	1
2018	73	54	19	-

Sumber Data : Emp Malacca Strait Pulau Padang 2019

Dapat dilihat Tabel 1.3 tersebut diatas menunjukkan tingkat pendidikan karyawan yang perlu mendapatkan perhatian dari pihak perusahaan karena cenderung lebih banyak lulusan SLTA daritahunketahun dan minimnya karyawan ahli pada Emp Malacca Strait Pulau Padang khususnya dibidang produksi. Minimnya kekurangan tenaga kerja yang ahli menyebabkan Emp Malacca Strait memerlukan jasa karyawan PT Ladinda melakukan pekerjaan pengeboran minyak dan gas di Emp Malacca Strait tersebut. Sehingga proses pencapaian dari tujuan perusahaan menjadi terhambat.

Adapun untuk mengetahui tingkat pengalaman kerja karyawan Emp Malacca Strait bisa kita lihat pada Tabel berikut :

Tabel 1.4 : Masa Kerja Karyawan pada Emp Malacca Strait Pulau Padang Tahun 2018

No	Masa Kerja	Jumlah	Presentase(%)
1.	<1 Tahun	37	50,7
2.	2-3 Tahun	15	20,5
3.	4-5 Tahun	14	19,2
4.	> 5 Tahun	7	9,6
Total		73	100%

Sumber : Emp Malacca Strait Pulau Padang 2019

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

Berdasarkan Tabel 1.4 dimana mayoritas karyawan pada Emp Malacca Strait dengan masa kerja <1 Tahun dengan jumlah karyawan sebanyak 37 dengan persentase 50,7% dapat disimpulkan karyawan Emp Malacca Strait belum cukup memiliki pengalaman kerja yang bagus atau masih minimnya pengalaman sehingga karyawan membutuhkan pelatihan dan pengembangan, Hal tersebut berdampak pada Produktivitas kerja karyawan.

Berdasarkan uraian yang telah saya kemukakan di atas, saya tertarik melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Motivasi dan Kemampuan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Emp Malacca Strait Pulau Padang Provinsi Riau.**

1.2 Rumusan Masalah

Adapun rumusan masalah dalam penelitian ini adalah :

- a) Apakah motivasi berpengaruh secara parsial terhadap produktivitas kerja karyawan pada Emp Malacca Strait?
- b) Apakah kemampuan berpengaruh secara persial terhadap produktivitas kerja karyawan pada Emp Malacca Strait?
- c) Apakah motivasi dan kemampuan berpengaruh secara simultan terhadap produktivitas kerja karyawan pada Emp Malacca Strait?

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan dalam penelitian dapat disimpulkan sebagai berikut :

- a) Untuk mengetahui adakah pengaruh motivasi secara persial terhadap produktivitas kerja karyawan Emp Malacca Strait.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

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

- b) Untuk mengetahui adakah pengaruh kemampuan secara persial terhadap produktivitas kerja karyawan pada Emp Malacca Strait.
- c) Untuk mengetahui adakah pengaruh motivasi dan kemampuan secara silmultan terhadap produktivitas kerja karyawan pada Emp Malacca Strait.

1.4 Manfaat Penelitian

Manfaat yang dapatdiambil dari penelitian ini :

1. Bagi penulis

Untuk menambah pengetahuan dalam bidang sumber daya manusia khususnya motivasi dan kemampuan kerja serta menambah pengalaman penulis dalam melakukan penelitian ilmiah.

2. Bagi akademik

Penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan penelitian lebih lanjut guna menambah wawasan dan pengetahuan tentang Pengaruh motivasi, kemampua kerja terhadap produktivitas kerja karyawan.

3. Bagi Pihak Lain

Bagi pihak lain dapat dijadikan sebagai referensi bagi rekan-rekan yang membutuhkan untuk penelitian selanjutnya dengan tema dan objek tugas akhir yang sama.

1.5 Sistematika Penulisan

Sebagai gambaran umum tentang isi penulisan skripsi ini, maka penulis menyusunnya dalam enam bab, dan setiap babnya akan terdiri dari beberapa sub bab, kemudian antara bab yang satu dengan yang lainnya akan saling berhubungan dan merupakan satu kesatuan yang tidak dapat dipisahkan.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

BAB I : PENDAHULUAN

Bab ini berisikan tentang latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian dan serta sistematika penulisan.

BAB II : KAJIAN TEORITIS

Yakni menguraikan tentang teori yang terkait dengan objek permasalahan antara lain, pengaruh motivasi dan Kemampuan kerja terhadap Produktivitas kerja karyawan.

BAB III : METODE PENELITIAN

Bab ini memuat tentang lokasi penelitian, populasi dan sampel penelitian, defenisi operasional variabel, jenis dan sumber data, teknik pengumpulan data serta analisis data.

BAB IV : GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN

Pada bab ini akan diuraikan sejarah singkat lokasi penelitian, sarana dan prasarana

BAB V : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Yakni merupakan bab pembahasan di mana penulis akan mengemukakan tentang motivasi dan kemampuan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan.

BAB VI : KESIMPULAN DAN SARAN

Yakni merupakan bab penutup dari bahasan skripsi ini, dimana penulis akan mengemukakan beberapa kesimpulan dari pembahasan serta saran-saran yang dapat disumbangkan.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

BAB II

KAJIAN TEORITIS

Manajemen Sumber Daya Manusia

2.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut **Afandi (2018)** Manajemen Sumber Daya Manusia adalah ilmu atau seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja secara efisien dan efektif sehingga tercapai tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat.

Sedangkan menurut **Sedarmayanti (2018)** manajemen sumber daya manusia adalah mengatur dan menetapkan program kepegawaian yang mencakup masalah :

1. Penetapan jumlah, kualitas dan penempatan tenaga kerja.
2. Penetapan penarikan, seleksi dan penempatan pegawai.
3. Penempatan program kesejahteraan, pembangan, promosi dan pemberhentian.
4. Peramalan penawaran dan permintaan sumber daya manusia pada masa yang akan datang.
5. Perkiraan keadaan perekonomian pada umumnya dan perkembangan suatu organisasi pada khususnya.
6. Pemantauan dengan cermat undang – undang perburuan dan kebijaksanaan pemberian balas jasa organisasi.
7. Pemantauan kemajuan teknik dan perkembangan serikat buru.

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.

8. Pelaksanaan pendidikan, latihan dan penilaian prestasi pegawai.
9. Pengaturan mutasi pegawai.
10. Pengaturan pensiun pemberhentian dan pesangon.

Menurut **Hartanto (2016)** Manajemen Sumber Daya Manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja secara efisien dan efektif sehingga tercapai tujuan bersama perusahaan, karyawan dan Masyarakat.

Menurut **Edison, Anwar dan Komariyah (2016)** Manajemen sumber daya manusia adalah proses mengelolah, memotivasi, dan membangun sumber daya manusia untuk dapat menunjang aktivitas organisasi secara efektif dan efisien sesuai dengan tujuan strategis organisasi, dengan fungsi – fungsinya.

2.1.2. Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia merupakan bagian dari manajemen umum yang memfokuskan diri pada sumber daya manusia. Adapun fungsi-fungsi manajemen sumber daya manusia seperti halnya fungsi manajemen umum, yaitu:

A. Fungsi Manajerial

1) Perencanaan.

Perencanaan adalah merencanakan tenaga kerja secara efektif dan efisien sesuai kebutuhan perusahaan dalam terwujudnya tujuan.

2) Pengorganisasian.

Pengorganisasian adalah kegiatan untuk mengorganisasi semua karyawan dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja, wewenang dan koordinasi dalam bagian organisasi.

3) Pengarahan.

Pengarahan adalah kegiatan mengarahkan semua karyawan agar bekerja sama efektif dan efisien guna tercapai tujuan perusahaan.

4) Pengendalian.

Pengendalian adalah kegiatan mengendalikan semua karyawan agar mentaati peraturan perusahaan dan bekerja sesuai dengan rencana.

B. Fungsi Operasional

1. Pengadaan tenaga kerja .

Pengadaan tenaga kerja (SDM) adalah proses penarikan teknis, teoritis, konseptual dan orientasi untuk mendapatkan karyawan yang sesuai dengan kebutuhan masyarakat.

2. Pengembangan

Pengembangan adalah proses peningkatan keterampilan teknis, teoritis, konseptual dan moral karyawan melalui pendidikan dan pelatihan.

3. Kompensasi

Kompensasi adalah balas jasa langsung dan tidak langsung sebagai imbalan jasa yang diberikan kepada perusahaan.

4. Pemeliharaan

Pemeliharaan adalah kegiatan memelihara atau meningkatkan kondisi fisik, mental dan loyalitas karyawan agar tetap bekerja sampai pension.

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.

5. Pemutusan hubungan kerja (PHK)

Pemutusan hubungan kerja adalah putusnya hubungan kerja seseorang dari suatu perusahaan yang disebabkan oleh keinginan, pension dan lainnya.

Produktivitas

2.2.1 Pengertian Produktivitas

Masalah produktivitas adalah masalah penting bagi perusahaan terutama dalam menghadapi kompetisi yang semakin ketat. Keberhasilan suatu organisasi atau perusahaan dalam meningkatkan produktivitas akan sangat mendukung kemampuan bersaingnya, karena dengan lebih produktif ia dapat menjual dengan harga yang lebih bersaing. Untuk dapat meningkatkan produktivitasnya suatu organisasi memerlukan dukungan kemampuan manajemen SDM yang dapat menciptakan dan memotivasi karyawan yang dapat bekerja lebih produktif.

Untuk dapat meningkatkan produktivitas suatu perusahaan bukanlah bekerja dengan cara bekerja lebih keras, tetapi bekerja lebih cerdas. Keadaan dunia saat ini pada umumnya menuntut untuk menggunakan SDM, uang, waktu, tempat, dan sumber daya lainnya secara lebih hemat. Tingkat produktivitas dapat diukur dari rasio output produksi dibagi input bahan produksi. Rasio ini merupakan indeks produktivitas.

Menurut **Afandi (2017)** Produktivitas adalah perbandingan secara ilmu tentang antara jumlah yang dihasilkan dan jumlah setiap sumber yang di gunakan selama produksi berlangsung.

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.

Menurut **Hasibuan, (2013)** mengemukakan bahwa produktivitas adalah perbandingan antara output (hasil) dengan input (masukan). Jika produktivitas baik ini hanya dimungkinkan oleh adanya peningkatan efisiensi (waktu, bahan, tenaga) dan sistem kerja, tehnik produksi dan adanya peningkatan keterampilan dari tenaga kerjanya.

Menurut **Widodo (2015)** Produktivitas kerja adalah hubungan antara kualitas yang dihasilkan dengan jumlah kerjayang dilakukan untuk mencapai hasil

Maka secara umum produktivitas merupakan ratio antara kepuasan atas kebutuhan dan pengorbanan yang dilakukan. Pada umumnya produktivitas juga lebih dikaitkan dengan pandangan produksi dan ekonomi, sering pula dikaitkan dengan pandangan sosiologi. Tidak dapat diingkari bahwa pada akhirnya apapun yang dihasilkan melalui kegiatan organisasi dimaksudkan untuk meningkatkan kesejahteraan masyarakat termasuk di dalamnya tenaga kerja itu sendiri.

2.2.2 Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas

Menurut **Widodo (2017)** Faktor – faktor yang mempengaruhi produktivitas yaitu:

1. Pekerjaan menarik
2. Upah yang baik
3. Keamanan dan perlindungan bekerja
4. Etos kerja
5. Lingkungan 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.

6. Promosi dan perkembangan diri sejalan dengan perkembangan perusahaan
7. Merasa terlibat dalam kegiatan organisasi
8. Disiplin kerja

Sedangkan menurut **Ndraha (2012)** faktor yang mempengaruhi produktivitas adalah:

1. Lingkungan kerja
2. Kesehatan dan keselamatan kerja
3. Kesejahteraan pegawai
4. Pendidikan dan pelatihan
5. Etos kerja
6. Motivasi kerja
7. Sikap mental
8. Supra sarana

2.2.3 Pengukuran Produktivitas.

Menurut **Yuniarsi (2013)** Produktivitas dapat diukur dengan dua standart sama yaitu produktifitas fisik dan produktivitas nilai. Secara fisik produktivitas diukur secara kuantitatif seperti banyaknya keluaran.Sedangkan banyaknya nilai produktivitas diukur berdasarkan nilai – nilai kemampuan, sikap, perilaku, disiplin, motivasi, komitmen, terhadap pekerjaan.Oleh karena itu mengukur tingkat produktivitas tidaklah mudah disamping banyaknya variabel, juga ukuran yang digunakan sangat bervariasi.

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.

Singodimedjo (dalam Sutrisno : 2016) mengemukakan rumusan umum dari produktivitas mengandung pengertian perbandingan antara hasil yang di capai dengan keseluruhan sumber daya yang digunakan. Atau di definisikan sebagai indeks produktivitas yaitu :

$$\text{IP} = \frac{\text{Hasil yang dicapai} = \text{Output}}{\text{Sumber Daya Yang digunakan} = \text{Input}}$$

2.2.4 Indikator Produktivitas

Menurut **Afandi (2017)** indikator produktivitas:

1. Kuantitas kerja
2. Kualitas kerja
3. Ketepatan waktu

Sedangkan menurut **Sutrisno (2009:)** indikator produktivitas kerja antara lain :

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 diembanya kepada mereka.

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

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.

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 terbaik 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.

2.3 Motivasi

2.3.1. Pengertian Motivasi

Dalam kehidupan berorganisasi, pemberian dorongan sebagai bentuk motivasi kerja kepada bawahan penting dilakukan untuk meningkatkan kinerja karyawan, motivasi berasal dari kata latin *mover* yang berarti dorongan atau pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan.

Menurut **Siagian (2009)** Motivasi merupakan daya dorong bagi seseorang untuk memberikan kontribusi yang sebesar mungkin demi keberhasilan organisasi mencapai tujuannya

Menurut **Silalahi (2013) dan Robbins (2012)** Motivasi adalah merupakan seperangkat faktor dorongan yang menguatkan, mengerakkan dan memelihara perilaku atau usaha. Defenisi lain mengemukakan motivasi sebagai proses yang ikut menentukan intensitas, arahan dan ketekukan individu dalam usaha mencapai sasaran. Seorang yang memiliki dorongan yang kuat sekali untuk berhasil maka akan berusaha untuk mencapai prestasi pribadinya, bukan ganjaran sukses semata-mata. Mereka mempunyai hasrat untuk melakukan sesuatu dengan lebih baik atau lebih efisien dari pada yang dilakukan sebelumnya

2.3.2 Teori-Teori Motivasi

Thoha(2015) menjelaskan tentang beberapa teori motivasi teori-teori tersebut yaitu:

1. Teori Motivasi dari Herzberg

Frederick Herzberg berusaha memperluas hasil karya maslow dan mengembangkan suatu teori yang khususnya bisa diterapkan kedalam motivasi kerja. Pada sekitar tahun 1950-an dia melakukan suatu studi mengenai motivasi ini dengan meneliti hamper 100 orang ankatan dan insinyur yang bekerja dalam perusahaan-perusahaan disekitar Pittsburgh, Pennsylvania.

2. Teori Motivasi Alderfer (Alderfer's ERG Theory)

Peluasahaan lebih lanjut dari teori Herzberg maslow datang dari usaha Clayton Alderfer. Dia merumuskan suatu model penggolongan kebutuhan segaris dengan bukti-bukti empiris yang telah ada.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

3. Teori Motivasi Prestasi McClelland

Tokoh motivasi lain yang mengemukakan bahwa manusia pada hakikatnya mempunyai kemampuan orang lain adalah David C. McClelland. Kemampuan seseorang untuk berprestasi ini membuat McClelland terpesona untuk melakukan serangkaian riset empirisnya bersama asosiasinya.

4. Teori X dan teori Y dari Douglas McGregor

Menurut McGregor organisasi tradisional dengan ciri-cirinya yang sentralisasi dalam pengambilan keputusan, hubungan piramida antara atasan dan bawahan, dan pengendalian kerja eksternal, adalah pada hakikatnya berdasarkan atas asumsi-asumsi mengenai sifat-sifat manusia dan motivasinya.

5. Teori Dewasa dan Tidak Dewasa Chris Argyris

Walaupun manajemen yang berdasarkan asumsi teori X barangkali sudah tidak cocok lagi bagi perkembangan organisasi, tetapi teori tersebut masih banyak diterapkan dikalangan manajemen. Menurut Chris Argyris, seorang mahaguru dari Universitas Harvard, mayoritas besar rakyat amerika sekarang ini diperlukan sebagai manusia yang tidak dewasa didalam lingkungan kerjanya.

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.

2.3.3 Metode-Metode Motivasi

Untuk melaksanakan motivasi yang baik, manajemen sumber daya manusia (MSDM) memiliki metode-metode untuk memotivasi karyawannya. Menurut **Hasibuan, (2010)** metode motivasi adalah sebagai berikut

1. Metode langsung (*direct motivation*), adalah motivasi (material dan non material) yang diberikan secara langsung kepada setiap karyawan untuk memiliki kebutuhan dan kepuasannya, bonus, piagam, dan lain sebagainya.
2. Motivasi tidak langsung (*indirect motivation*), adalah motivasi yang diberikan hanya merupakan fasilitas-fasilitas yang mendukung serta menunjang gairah kerja atau kelancaran tugas, sehingga para karyawan, betah dan bersemangat melakukan pekerjaan. Motivasi tidak langsung ini besar untuk merangsang semangat kerja karyawan, sehingga produktifitas kerja meningkat.

2.3.4 Indikator Motivasi

indikator motivasi bahwa motivasi kerja karyawan dipengaruhi oleh kebutuhan fisik, kebutuhan akan keamanan dan keselamatan, kebutuhan sosial, kebutuhan akan penghargaan diri, dan kebutuhan perwujudan diri. Kemudian **Sawatno(2011)** dari faktor kebutuhan tersebut diturunkan menjadi indikator-indikator untuk mengetahui tingkat kerja pada karyawan, yaitu:

1. kebutuhan fisik, seperti kebutuhan untuk makan, minum, perlindungan fisik, bernafas. Kebutuhan ini merupakan kebutuhan tingkat terendah atau disebut pula sebagai kebutuhan yang paling dasar.

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. Kebutuhan rasa aman yaitu kebutuhan akan perlindungan dari ancaman, bahaya, pertentangan, dan lingkungan hidup, tidak dalam arti fisik semata, akan tetapi mental, psikologikal dan intelektual.
3. Kebutuhan sosial, yaitu kebutuhan untuk merasa memiliki yaitu kebutuhan untuk diterima dalam kelompok, berafalisasi, berinteraksi, dan kebutuhan untuk mencintai dan dicintai.
4. Kebutuhan akan harga diri atau pengakuan, yaitu kebutuhan untuk dihormati dan dihargai oleh orang lain.
5. Kebutuhan aktualisasi diri yaitu kebutuhan untuk menggunakan kemampuan, *skill*, potensi, kebutuhan untuk berpendapat, dengan mengemukakan ide-ide, memberi penilaian dan kritik terhadap sesuatu.

2.3.5 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi

Menurut **Siagian(2009)** faktor yang mempengaruhi motivasi kerja seseorang dapat diketahui berdasarkan karakteristik dari individu yang bersifat khas yang terdiri dari delapan faktor yaitu:

- 1). Karakteristik biografi yang meliputi:
 1. Usia, hal ini penting karena usia mempunyai kaitan yang erat dengan berbagai segi kehidupan organisasional. Misalnya kaitan usia dengan tingkat kedewasaan teknis yaitu keterampilan tugas.
 2. Jenis kelamin, karena jelas bahwa implikasi jenis kelamin para pekerja merupakan hal yang perlu mendapat perhatian secara wajar dengan demikian perlakuan terhadap mereka pun dapat disesuaikan

- sedemikian rupa sehingga mereka menjadi anggota organisasi yang bertanggung jawab terhadap pekerjaannya.
3. Status perkawinan, dengan status ini secara tidak langsung dapat memberikan petunjuk cara, dan teknik motivasi yang cocok digunakan bagi para pegawai yang telah menikah dibandingkan dengan pegawai yang belum menikah.
 4. Jumlah tanggungan, dalam hal ini jumlah tanggungan seorang pencari nafkah utama keluarga adalah semua orang yang biaya hidupnya tergantung pada pencari nafkah utama tersebut, tidak terbatas hanya pada istri atau suami dan anak-anaknya.
 5. Masa kerja, dalam organisasi perlu diketahui masa kerja seseorang karena masa kerja seseorang merupakan satu indikator kecenderungan para pekerja dalam berbagai segi organisasional seperti ; produktivitas kerja dan daftar kehadiran. Semakin lama seseorang bekerja ada kemungkinan untuk mereka mangkir atau tidak masuk kerja disebabkan karena kejenuhan.
- 2). Kepribadian. Kepribadian seseorang juga dapat dipengaruhi motivasi kerja seseorang karena kepribadian sebagai keseluruhan cara yang digunakan oleh seseorang untuk bereaksi dan berinteraksi dengan orang lain.
 - 3). Persepsi Interpretasi seseorang tentang kesan sensorinya mengenai lingkungan sekitarnya akan sangat berpengaruh pada perilaku yang

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

pada gilirannya menentukan faktor-faktor yang dipandang sebagai faktor organisasional yang kuat.

- 4). Kemampuan belajar adalah proses yang berlangsung seumur hidup dan tidak terbatas pada pendidikan formal yang ditempuh seseorang diberbagai tingkat lembaga pendidikan. Salah satu bentuk nyata dari telah belajarnya seseorang adalah perubahan dalam persepsi, perubahan dalam kemauan, dan perubahan dalam tindakan.
- 5). Nilai-nilai yang dianut Sistem nilai pribadi seseorang biasanya dikaitkan dengan sistem nilai sosial yang berlaku di berbagai jenis masyarakat dimana seseorang menjadi anggota.
- 6). Sikap. Sikap merupakan suatu pernyataan evaluatif seseorang terhadap objek tertentu, orang tertentu atau peristiwa tertentu. Artinya sikap merupakan pencerminan perasaan seseorang terhadap sesuatu.
- 7). Kepuasan kerja. Kepuasan kerja adalah sikap umum seseorang yang positif terhadap kehidupan organisasionalnya
- 8). Kemampuan. Kemampuan dapat digolongkan atas dua jenis yaitu kemampuan fisik dan kemampuan intelektual. Kemampuan fisik meliputi kemampuan seseorang dalam menyelesaikan tugas–tugas yang bersifat teknis, mekanistik dan repetatif, sedangkan kemampuan intelektual meliputi cara berfikir dalam menghadapi masalah

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

2.4 Kemampuan

2.4.1 Pengertian Kemampuan

Kemampuan menunjukkan potensi orang untuk melaksanakan tugas atau pekerjaan. Oleh sebab itu karyawan yang memiliki kemampuan tinggi dapat menunjang tercapainya visi dan misi perusahaan untuk segera maju dan berkembang pesat, guna mengantisipasi kompetensi global. Kemampuan tinggi yang dimiliki seseorang akan membuatnya berbeda dengan yang memiliki kemampuan rata-rata atau biasa saja.

Menurut **Thoha (2012)** kemampuan merupakan salah satu unsur dalam kematangan berkaitan dengan pengetahuan atau keterampilan yang dapat diperoleh dari pendidikan, pelatihan dan suatu pengalaman.

Sedangkan menurut **Mangkunegara (2009)** Kemampuan adalah sifat yang bawa sejak lahir atau dipelajari yang memungkinkan seseorang dapat menyelesaikan pekerjaannya, baik secara fisik maupun mental.

Menurut **Robbins (2009)** kemampuan kerja adalah kapasitas individu untuk melaksanakan berbagai tugas dalam pekerjaan tertentu. Kemampuan individu pada dasarnya terdiri atas dua kelompok faktor, yaitu:

1. Kemampuan intelektual (*Intellectual Ability*), merupakan kemampuan yang dibutuhkan untuk melakukan berbagai aktifitas mental (berfikir, menalar dan memecahkan masalah). Kemampuan intelektual yang bagus dimiliki oleh pegawai diharapkan dapat meningkatkan kinerja organisasi.

2. Kemampuan fisik (*Physical Ability*), merupakan kemampuan melakukan tugas-tugas yang menuntut stamina, kecekatan, kekuatan dan keterampilan fisik lainnya.

Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan bahwa kemampuan kerja adalah semua potensi yang dimiliki seseorang untuk melaksanakan tugas berdasarkan pengetahuan, pendidikan serta pengalaman.

2.4.2 Jenis-Jenis Kemampuan

Menurut **R.Katz dalam Moenir (2009)** Ada tiga jenis kemampuan dasar yang harus dimiliki untuk mendukung seseorang dalam melaksanakan pekerjaan atau tugas, sehingga tercapai hasil yang maksimal, yaitu:

1. Kemampuan teknis (*technical skill*) adalah pengetahuan dan penguasaan kegiatan yang bersangkutan dengan cara dan prosedur yang menyangkut pekerjaan dan alat-alat kerja.
2. Kemampuan bersifat manusiawi (*human skill*) adalah kemampuan yang dimiliki oleh karyawan dalam bekerja kelompok maupun tim kerja yakni bekerja sama dengan sesama anggota kerjanya.
3. Kemampuan konseptual (*Conceptual Ability*) adalah kemampuan bagi seorang karyawan apabila sebagai *decition maker* atau pengambil keputusan dalam menganalisis dan merumuskan tugas-tugas yang diembannya.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

2.4.3 Dimensi –Dimensi Kemampuan

Dimensi Dalam penelitian ini menurut **Gibson (2009)**, dalam penelitian (**Raharjo, Paramita, & Warso, 2016**) dimensi kemampuan kerja diantaranya sebagai berikut:

1). *Knowledge* (pengetahuan)

Pengetahuan merupakan suatu informasi yang dimiliki seseorang khususnya pada bidang spesifik. Dimensi pengetahuan dapat dilihat dari indikator pendidikan sebagai berikut:

1. Kesesuaian latar belakang pendidikan pegawai dengan pekerjaan.
2. Pengetahuan pegawai tentang prosedur pelaksanaan tugas

2). *Eperience*(pengalaman)

Tingkat penguasaan pengetahuan serta keterampilan seseorang dalam pekerjaannya yang dapat diukur dari tingkat pengetahuan serta keterampilan yang dimiliki.

3). *Skill* (keterampilan)

Kemampuan pegawai untuk menyelesaikan pekerjaan dengan efektif dan efisien. Dimensi keterampilan dapat dilihat dari dimensi kecakapan dan dimensi kepribadian. Dimensi kecakapan dengan indicator sebagai berikut:

1. Kemampuan dalam menguasai pekerjaan
2. Ketelitian dalam menyelesaikan pekerjaan

Dimensi kepribadian dengan indikator berikut ini:

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.

1. Kepercayaan diri dalam menyelesaikan pekerjaan
2. Komitmen terhadap pekerjaan.

4). Kesanggupan kerja

Kondisi dimana seorang karyawan merasa mampu menyelesaikan pekerjaan yang diberikan.

2.4.4 Indikator Kemampuan

Menurut **Robbins (2009)** Pada dasarnya kemampuan seorang individu pada hakekatnya tersusun dari dua perangkat faktor yaitu:

1). Kemampuan Intelektual

Kemampuan intelektual adalah kemampuan yang diperlukan untuk menjalankan kegiatan mental. Tujuh indikator yang membentuk kemampuan intelektual adalah:

1. Kecerdasan angka yaitu kemampuan melakukan perhitungan dengan cepat dan tepat.
2. Pemahaman verbal yaitu kemampuan memahami apa yang dibaca atau didengar serta hubungan kata satu sama lain.
3. Kecepatan persepsi yaitu kemampuan mengenai kemiripan dan bedavisual dengan cepat dan tepat.
4. Penalaran induktif yaitu kemampuan mengenali suatu urutan logis dalamsuatu masalah dan kemudian memecahkan masalah itu.

5. Penalaran deduktif yaitu kemampuan menggunakan logika dan menilai implikasi dari suatu argumen.
6. Visualisasi spasial yaitu kemampuan membayangkan bagaimana sebuah objek akan terlihat bila posisinya dalam ruang diubah.
7. Daya ingat yaitu kemampuan menahan dan mengenang kembali kenangan masa lalu.

2). Kemampuan Fisik

Menurut **Robbins (2009)** kemampuan fisik adalah Kemampuan yang diperlukan untuk melakukan tugas-tugas yang menuntut stamina, kecekatan, kekuatan dan keterampilan yang sempurna. Ada Beberapa Faktor kemampuan dasar yang tercakup dalam kinerja dari tugas-tugas fisik adalah sebagai berikut :

A. Faktor kekuatan

1. Kekuatan dinamis, yaitu kemampuan menggunakan kemampuan otot secara berulang atau terus menerus.
2. Kekuatan tubuh, yaitu kemampuan memanfaatkan kemampuan otot menggunakan otot tubuh (khususnya otot perut).
3. Kekuatan statis, yaitu kemampuan menggunakan kemampuan terhadap objek eksternal.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

4. Kekuatan eksplosif, yaitu kemampuan mengeluarkan energy maksimum dalam satu atau serangkaian tindakan eksplosif.

B. Faktor fleksibilitas

1. Fleksibilitas luas, yaitu kemampuan menggerakkan tubuh dan otot punggung sejauh mungkin.
2. Fleksibilitas dinamis, yaitu kemampuan membuat gerakan-gerakan lentur yang cepat dan berulang-ulang.

C. Faktor lainnya

1. Koordinasi tubuh, yaitu kemampuan untuk mengkoordinasikan tindakan secara bersamaan dari bagian-bagian tubuh yang berbeda.
2. Keseimbangan, yaitu kemampuan mempertahankan keseimbangan meskipun terdapat gaya yang mengganggu keseimbangan.
3. Stamina, yaitu Kemampuan menggerakkan upaya maksimum yang membutuhkan usaha berkelanjutan.

Pandangan Islam Terhadap Motivasi, Kemampuan Kerja dan Produktivitas Kerja

2.5.1 Pandangan Islam Tentang Produktivitas

Tinggi rendahnya nilai kerja itu diperoleh seseorang tergantung dari tinggi rendahnya niat, niat juga merupakan dorongan batin bagi seseorang untuk mengerjakan atau mengerjakan sesuatu.

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.

Nilai suatu pekerjaan tergantung kepada niat pelakunya yang tergambarkan dalam firman Allah SWT agar kita tidak membatalkan sedekah dan menyebutkan – menyebutkan sehingga menyebabkan penerima merasa tersakiti hatinya Allah SWT berfirman dalam surat At- Taubah Ayat 105 :

وَقُلْ أَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللَّهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ
وَسَتُرَدُّونَ إِلَىٰ عِلْمِ الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ فَيُنَبِّئُكُم بِمَا كُنتُمْ تَعْمَلُونَ

Artinya : “*dan katakanlah bekerja lah kamu maka Allah dan Rasulnya dan orang –orang yang beriman akan menyaksikan hasil pekerjaan itu.dan kamu akan kembali kepada Allah yang mengetahui yang gaib dan yang nyata lalu diberitahukannya kepadamu apa – apa yang telah kamu kerjakan*”(Qs. At-taubah 105).

Ayat diatas menjelaskan bahwa setiap umat islam di perintahkan untuk bekerja keras sehingga menjadi umat yang mampu yaitu kuat ekonominya. Sehingga umat islam yang mampu tersebut lebih unggul dibandingkan umat islam yang kurang mampu. Umat islam yang mampu dan beriman mampu menyelamatkan dirinya sendiri dan umat islam lainnya yang masi lemah dari ancaman kekafiran.Dalam pandangan islam sifat produktifitas ada 3 yaitu :

1. Produktivitas kepada Allah
2. Produktivitas Terhadap diri sendiri
3. Produktivitas terhadap sesama manusia

2.5.2 Pandangan Islam Tentang Motivasi

Motivasi islam adalah motivasi yang berupa kesadaran seseorang bahwa ia memiliki hubungan dengan Allah SWT. Dzat yang meminta pertanggung jawaban manusia atas segala perbuatannya, motivasi adalah keinginan untuk melakukan sebagai kesediaan untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi untuk tujuan-tujuan organisasi, yang dikondisikan oleh kemampuan upaya itu untuk memenuhi suatu kebutuhan individual.

Bagi seseorang muslim bekerja mempunyai tujuan untuk memenuhi kebutuhan tertentu (jasmani dan rohani), dan didalam mencapai tujuannya tersebut dia berupaya dengan penuh kesungguhan untuk mewujudkan kinerja yang optimal bagi bukti pengabdian kepada Allah SWT. Sebagaimana Allah berfirman dalam Q.S. Az Zumar: 39

قُلْ يَوْمَ أَعْمَلُوا عَلَىٰ مَكَانَتِكُمْ إِنِّي عَمِلٌ فَسَوْفَ تَعْلَمُونَ ٣٩

Artinya: “Katakanalah Hai Kaumku, bekerjalah sesuai keadaanmu, sesungguhnya aku akan bekerja (pula), maka kelak kamu akan mengetahui.”(Q.S Az Zumar: 39)

Maksud dari ayat diatas merupakan suatu perintah (amar) dan karenanya mempunyai nilai hukum “wajib” untuk dilaksanakan, dan merasakannya sebagai bentuk pengabdian yang luhur (ibadah). Seorang muslim yang mempunyai kesadaran bekerja, ia akan selalu berusaha untuk berkreasi positif dalam

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

pekerjaannya dengan menghasilkan karya yang terbia, sempurna, dan nilai-nilai Islam yang diyakini dapat diwujudkan.

2.5.3 Pandangan Islam Tentang Kemampuan Kerja

Manusia merupakan makhluk yang paling sempurna dan ciptaan yang terbaik, ia dilengkapi dengan akal fikiran agar mampu memahami dan mengamalkan serta bertanggung jawab atas segala perbuatannya. Allah SWT menciptakan manusia sebagai khalifah dimuka dan dalm bentuk yang sebaik-baiknya dan untuk mengabdikan kepadanya agar manusia mampu melaksanakan tugas dan fungsi penciptaannya maka manusia dibekali Allah SWT dengan berbagai potensi dalam kemampuan. Manusia harus mendayagunakan potensi yang dianugerahkan kepadanya secara bertanggung jawab dalam merealisasikan tujuan dan fungsi penciptaannya di alam ini baik sebagai ‘abd maupun khalifah fi al-ardh.

Allah berfirman : “ sesungguhnya aku hendak menjadikan seorang khalifah di muka bumi “. Mereka berkata , “ mengapa Engkau hendak menciptakan khalifah dimuka bumi itu orang yang akan membuat kerusakan padanya dan menumpahkan darah, padahal kami senantiasa dengan memuji Engkau dan mensucikan Engkau”. Tuhan berfirman (Q.S. Al-Baqarah:30).

وَاِذْ قَالَ رَبُّكَ لِلْمَلٰٓئِكَةِ اِنِّىْ جَاعِلٌ فِى الْاَرْضِ خَلِيْفَةًۭ قَالُوْۤا اَتَجْعَلُ فِيْهَا مَنْ يُفْسِدُ فِيْهَا وَيَسْفِكُ الدِّمَآءَ وَنَحْنُ نُسَبِّحُ بِحَمْدِكَ وَنُقَدِّسُ لَكَۗ قَالَ اِنِّىْۤ اَعْلَمُ مَا لَا تَعْلَمُوْنَ

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

Artinya: *Ingatlah ketika Tuhanmu berfirman kepada para Malaikat: "Sesungguhnya Aku hendak menjadikan seorang khalifah di muka bumi". Mereka berkata: "Mengapa Engkau hendak menjadikan (khalifah) di bumi itu orang yang akan membuat kerusakan padanya dan menumpahkan darah, padahal kami senantiasa bertasbih dengan memuji Engkau dan mensucikan Engkau?" Tuhan berfirman: "Sesungguhnya Aku mengetahui apa yang tidak kamu ketahui"(Q.S. Al-Baqarah:30)*

2.6 Pengaruh Antar Variabel

2.6.1 Motivasi Dengan Produktivitas

Menurut **Rivai (2009)** menyatakan bahwa pada dasarnya motivasi dapat memicu karyawan untuk berkerja keras sehingga dapat mencapai tujuan mereka, hal ini akan meningkatkan produktivitas kerja karyawan sehingga berpengaruh pada pencapaian tujuan perusahaan.

Melihat pentingnya karyawan dalam organisasi, maka karyawan diperlukan perhatian lebih serius terhadap tugas yang dikerjakan sehingga tujuan organisasi tercapai. Dengan motivasi kerja yang tinggi, karyawan akan berkerja lebih giat lagi didalam melaksanakan pekerjaanya. Sebaliknya dengan motivasi kerja yang rendah karyawan tidak mempunyai semangat bekerja, mudah menyerah, dan kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaannya. Kualitas SDM harus ditingkatkan supaya produktivitas kerjanya meningkat, sehingga tujuan perusahaan tercapai.

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.

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan positif antara kemampuan dengan kinerja karyawan. Semakin tinggi kemampuan karyawan, produktivitas kerja karyawan pun akan semakin tinggi. Sebaliknya, semakin rendah kemampuan karyawan, semakin rendah pula tingkat produktivitas yang dihasilkan.

Penelitian Terdahulu

Sebagai perbandingan berikut adalah hasil penelitian yang relevan telah dilakukan :

Tabel 2.1: Penelitian Terdahulu

NO	Peneliti / Tahun	Judul Penelitian	Publikasi	Hasil Penelitian
1.	Siti Solihat (2016)	Pengaruh Motivasi Dan Kemampuan Kerja Karyawan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Safilindo Permata Bandung	Jurnal Strategik Vol 7 No. 14 tahun 2016	Dari Hasil Pengujian Yang Telah Dilakukan, Motivasi Dan Kemampuan Kerja Memiliki Pengaruh Positif dan signifikan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Safilindo Permata Bandung
	Dian Ratih Prahesti (2017)	Pengaruh Kemampuan kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Perkasa steel malang	Jurnal manajemen Vol 3 No. 11 tahun 2017	Dari Hasil Pengujian Yang Telah Dilakukan Kemampuan Kerja Memiliki Pengaruh Positif dan signifikan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT perkasa steel malang
	Pulu Paradinata (2019)	Pengaruh motivasikerja Terhadap	Jurnal pendidikan ekonomi Vol 11 No.	Dari Hasil Pengujian Yang Telah Dilakukan Kemampuan Kerja Memiliki Pengaruh

		Produktivitas Kerja Karyawan Pada perusahaan teh bunga teratai didesa patemon kecamatan serrit	1 tahun 2019	Positif dan signifikan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada perusahaan teh bunga teratai didesa patemon kecamatan serrit
	Debby Triasmoro (2018)	Pengaruh motivasi dan Kemampuan Terhadap Produktivitas Kerja (studi kasus Bappeda Kediri)	Jurnal ilmu manajemen Vol 1 No. 2 tahun 2017	Dari Hasil Pengujian Yang Telah Dilakukan motivasi dan Kemampuan Memiliki Pengaruh Positif dan signifikan Terhadap Produktivitas Kerja (studi kasus Bappeda Kediri)
5.	Rini Rahmawati (2018)	Pengaruh motivasi kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Permodalan Nasional Madani Banjarmasin	Jurnal manajemen Vol 11 No. 1 tahun 2018	Dari Hasil Pengujian Yang Telah Dilakukan motivasi Memiliki Pengaruh Positif dan signifikan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT Permodalan Nasional Madani Banjarmasin
	Aru Rofin Fandi (2018)	Pengaruh Kemampuan kerja, beban kerja dan komunikasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. White cement balengbendo	Jurnal manajemen branchmark vol 3 issue 3 tahun 2017	Dari Hasil Pengujian Yang Telah Dilakukan Kemampuan Kerja, beban kerja dan komunikasi Memiliki Pengaruh Positif dan signifikan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT White cement balengbendo
	Adi Robith Setiana (2018)	Pengaruh motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan	Jurnal manajemen Vol 2 No.02 tahun 2018	Dari Hasil Pengujian Yang Telah Dilakukan motivasi Memiliki Pengaruh Positif dan signifikan Terhadap

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.

		pada Rayon Handycraft Tasik malaya		Produktivitas Kerja Karyawan Pada Rayon Handycraft Tasik Malaya
	Salis Rabindra Ishaya (2017)	Pengaruh motivasi kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Arka Mahesa Pratama di jaksel	Jurnal Vol 6 No. 2 tahun 2017	Dari Hasil Pengujian Yang Telah Dilakukan motivasi Memiliki Pengaruh Positif dan signifikan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT . Arka Mahesa Pratama di jaksel
	Edjoepan Rusadi (2019)	Pengaruh Kemampuan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan SUITE	Jurnal Vol 4, No 1 (2019)	Dari Hasil Pengujian Yang Telah Dilakukan Kemampuan Kerja Memiliki Pengaruh Positif Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan SUITE
10.	Arif Yusuf Hambali (2017)	Pengaruh Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja : Studi Kasus Pada PT X Bandung	Jurnal The Winner Vol. 14 No.2, September 2017	Hasil Penelitian Menunjukkan Bahwa Pengaruh Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja PT X Bandung menunjukkan Bahwa Hipotesis terbukti Bahwa Motivasi Berpengaruh Positif dan signifikan Terhadap Produktivitas Di PT X Bandung

Perbedaan penelitaian ini dengan penelitian terdahulu adalah tempat, waktu, dan objek penelitian yang berbeda serta variabel penelitian yang berbeda

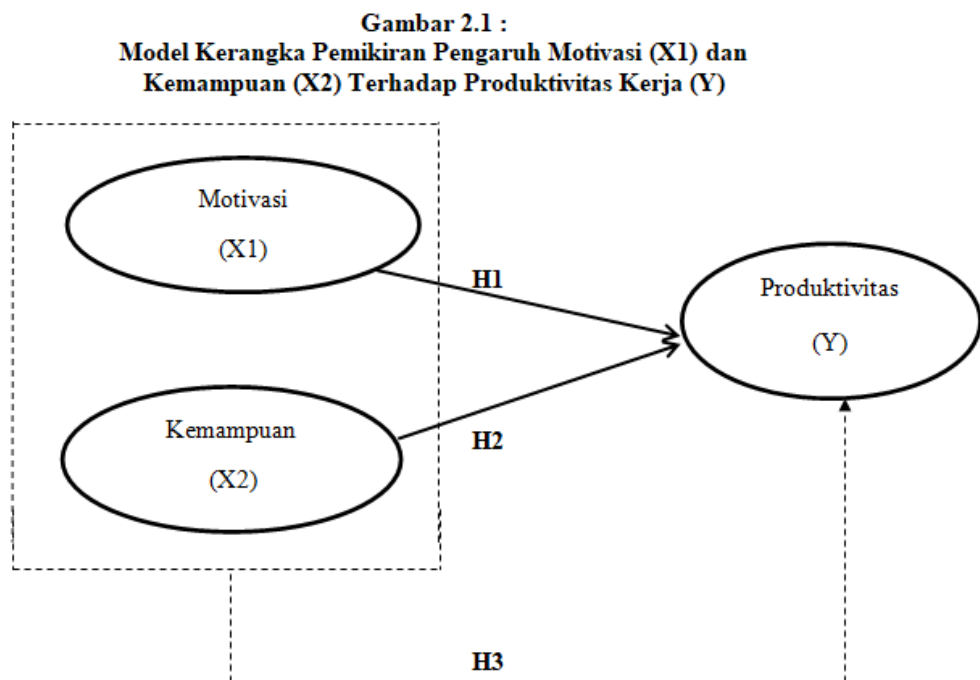
Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

yang penulis angkat dalam Judul Pengaruh Motivasi Dan Kemampuan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Emp Malacca Strait Pulau Padang.

2.8 Kerangka Pemikiran

Berdasarkan landasan dan teori serta penelitian terdahulu, maka dapatlah disimpulkan suatu kerangka pemikiran dalam penelitian ini sebagai mana disajikan dalam gambar berikut :



Sumber : Rivai (2009) Dan Simungan (2009)

Keterangan:

→ : Hubungan Secara Parsial

- - -> : Hubungan Secara Simultan

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.

2.9 Hipotesis

Menurut **Sugiyono, (2014)** Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, oleh karena itu rumusan masalah penelitian biasanya disusun dalam bentuk kalimat pertanyaan. Dikatakan sementara, karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada teori yang relevan, belum didasarkan pada fakta-fakta yang empiris yang diperoleh oleh pengumpulan data. Jadi hipotesis dapat juga dinyatakan sebagai jawaban teoritis terhadap rumusan masalah penelitian, belum jawaban yang empirik.

Hipotesis yang diangkat dalam penelitian ini adalah :

H1: Diduga motivasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh **Hambali (2017)** hasil pengolahan data menunjukkan bahwa motivasi pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas sehingga menunjukkan adanya hubungan antara motivasi dengan produktivitas.

H2: Diduga kemampuan kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh **Prahesti (2017)** hasil pengolahan data menunjukkan bahwa kemampuan kerja pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas sehingga menunjukkan adanya hubungan antara motivasi dengan produktivitas.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

: Diduga motivasi dan kemampuan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh **Solihat (2016)** hasil pengolahan data menunjukkan bahwa motivasi dan kemampuan pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan sehingga menunjukkan adanya hubungan antara motivasi dengan produktivitas.

2.10 KONSEP OPERASIONAL VARIABEL

Konsep Operasional Variabel Adalah Sebagai Berikut :

NO	Variabel Penelitian	Definisi	Indikator	Skala
1.	Produktivitas Kerja (Y)	Menurut Hasibuan, (2013) mengemukakan bahwa Produktivitas adalah perbandingan antara output (hasil) dengan input (masukan). Jika Produktivitas naik ini hanya dimungkinkan oleh adanya peningkatan efisiensi (waktu, bahan, tenaga) dan sistem kerja, tehnik produksi dan adanya peningkatan keterampilan dari tenaga kerjanya.	1. Kemampuan 2. Meningkatkan hasil yang dicapai 3. Semangat kerja 4. Pengembangan diri 5. Mutu 6. Efesiensi (Sutrisno,2009)	Likert
	Motivasi (X1)	Motivasi merupakan daya dorong bagi seseorang untuk	1. kebutuhan fisik 2. Kebutuhan rasa aman dan	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.

	memberikan kontribusi yang sebesar mungkin demi keberhasilan organisasi mencapai tujuannya Siagian, (2009:102).	3. Keselamatan 4. Kebutuhan sosial 4. Kebutuhan akan harga diri atau pengakuan 5. Kebutuhan aktualisasi diri Suwatno, (2011:17)	
Kemampuan kerja (X2)	kemampuan merupakan salah satu unsur dalam kematangan berkaitan dengan pengetahuan atau keterampilan yang dapat diperoleh dari pendidikan, pelatihan dan suatu pengalaman Thoha (2012:170)	1).Kemampuan Intelektual 1.Kecerdasan angka 2.Pemahaman verbal 3.Kecepatan persepsi 4.Penalaran induktif 5.Penalaran deduktif 6.Visualisasi spasial 7.Daya ingat 2. Kemampuan Fisik 1.Faktorkekuatan (kekuatan dinamis, kekuatan tubuh, kekuatan statis, kekuatan eksplosif) 2.Faktor fleksibilitas (fleksibilitas luas, fleksibilitas dinamis) 3.Faktor lain (koordinasi tubuh, keseimbangan, stamina) (Robbins, 2009:52)	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.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Lokasi dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di Emp Malacca Strait Pulau Padang Kabupaten Kepulauan Meranti Provinsi Riau pada bulan Oktober 2019 sampai Maret 2020.

3.2 Jenis dan Sumber Data

3.2.1 Jenis Data

a. Data Kuantitatif

Menurut **Istijanto (2010)** data kuantitatif bersifat terstruktur. Adapun data kuantitatif dalam penelitian ini yaitu data yang berupa angka-angka yang diperoleh dari Emp Malacca Strait pulau padang yang dihitung, seperti data jumlah karyawan, jumlah data keluar masuk karyawan, target dan realisasi jumlah penjualan.

3.2.2 Sumber Data

a. Data Primer

Menurut **Istijanto (2010)** data primer adalah data yang diperoleh secara langsung dari sumber asli (tidak melalui perantara). Data primer dapat juga disebut sebagai data yang diperoleh secara langsung dari tanggapan responden terhadap item pertanyaan yang diajukan dalam kuisioner dan wawancara.

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.

b. Data Sekunder

Menurut **Istijanto (2010)** didefinisi sebagai data yang telah dikumpulkan pihak lain, bukan oleh peneliti sendiri. Dapat juga dikatakan sebagai data yang diperoleh atau dikumpulkan oleh orang yang melakukan penelitian dari sumber-sumber yang telah ada. Data ini biasanya diperoleh dari perpustakaan dan laporan-laporan terdahulu.

3.3 Populasi dan Sample
3.3.1 Populasi

Menurut **Sugiono (2012)** populasi adalah semua anggota kelompok yang berada dalam suatu tempat dan secara terencana menjadi target kesimpulan dari hasil akhir suatu penelitian. Dalam penelitian ini, penulis menjadikan karyawan Emp Malacca Strait pulau padang sebagai populasi, yang sampai sekarang jumlah karyawannya ada 73 orang.

3.3.2 Sampel

Menurut **Sugiono (2012)** sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut, sampel penelitian ini berjumlah 23 orang sampel yang digunakan peneliti dalam penelitian ini dapat melalui metode sensus, yaitu pengambilan sampel dari seluruh populasi yang ada

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.

3.4 Teknik Pengumpulan Data

3.4.1 Wawancara

Wawancara (Interview), yaitu pertemuan dua orang untuk bertukar informasi dan ide melalui Tanya jawab, sehingga dapat dikonstruksikan makna dalam suatu topic tertentu (**Sugiono, 2014**).

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini dengan cara melakukan wawancara langsung kepada Bapak Brazi selaku karyawan dibagian produksi Emp Malacca Strait pulau padang.

3.4.2 Kuisisioner

Menurut **Noor (2011)** Kuesioner yaitu suatu teknik pengumpulan data dengan memberikan atau menyebarkan daftar pertanyaan kepada responden dengan harapan memberikan respon atas daftar pertanyaan tersebut.

Dalam kuesioner ini digunakan skala likert yang terdiri dari sangat setuju, setuju, cukup, tidak setuju, dan sangat tidak setuju. Skala likert adalah skala yang dirancang untuk memungkinkan responden menjawab berbagai tingkat pada setiap objek yang akan diukur.

3.5 Analisis Data

3.5.1 Metode Analisis Deskriptif

Menurut **Sugiono(2016)** suatu metode analisis statistik deskriptif adalah statistik yang digunakan menganalisis data dengan cara mendeskripsikan dan atau

menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum dan generalisasi.

3.5.2 Metode Analisis Kuantitatif

Menurut **Sugiono(2016)** Metode analisis kuantitatif adalah metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi dan sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistic dengan tujuan menguji hipotesa yang telah ditetapkan. Dalam penelitian ini model dan teknik analisis data menggunakan pendekatan analisis regresi linier berganda. Sebelum dilakukan analisis regresi linier berganda terlebih dahulu dilakukan uji kualitas instrumen penelitian dan uji asumsi klasik yang diolah dengan menggunakan program SPSS versi 22 for windows.

3.6 Uji kualitas Data

Menurut **Sugiono (2012)** kualitas data penelitian suatu hipotesis sangat tergantung pada kualitas data yang dipakai dalam penelitian tersebut. Kualitas data penelitian ditentukan oleh instrumen yang digunakan untuk mengumpulkan data untuk menghasilkan data yang berkualitas. Adapun uji validitas, uji reliabilitas, dan uji normalitas.

3.6.1 Uji Validitas

Menurut **Noor (2012)** Uji validitas adalah suatu indeks yang menunjukkan alat ukur tersebut benar-benar mengukur apa yang diukur. Validitas ini

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.

menyangkut akurasi eksperimen. Pengujian validitas dilakukan untuk menguji apakah jawaban kuesioner dari responden benar-benar cocok untuk digunakan dalam penelitian ini atau tidak.

Tujuan dari validitas adalah untuk melihat seberapa jauh butir-butir (variabel) yang diukur menyangkut satu sama lainnya. Suatu instrument dikatakan valid apabila nilai r_{hitung} (*correlated / total indikator*) $> r_{tabel}$, artinya alat ukur yang digunakan untuk mendapatkan data valid. Sedangkan jika nilai r_{hitung} (*correlated / total indikator*) $< r_{tabel}$, artinya alat ukur yang digunakan untuk mendapatkan data tidak valid. Kriteria valid adalah sebagai berikut Jika $r_{hitung} \geq r_{tabel}$, maka instrumen atau item-item pertanyaan berkorelasi signifikan terhadap skor total (dinyatakan valid). Dan Jika $r_{hitung} \leq r_{tabel}$, maka instrument atau item-item pernyataan tidak berkorelasi signifikan terhadap skor total (dinyatakan tidak valid).

3.6.2 Uji Reliabilitas

Menurut Noor (2011) Reliabilitas adalah indeks yang menunjukkan sejauh mana suatu alat ukur dapat dipercaya atau diandalkan. Uji reliabilitas bertujuan untuk mengukur konsisten tidaknya jawaban seseorang terhadap item-item pertanyaan didalam kuesioner. Adapun kriteria uji reliabilitas adalah dengan melihat nilai *CronbachAlpha* (α) untuk masing-masing variabel. Dimana suatu variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai *CronbachAlpha* > 0.60 .

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

3.7 Uji Asumsi Klasik

3.7.1 Uji Normalitas Data

Menurut **Noor (2011)** Uji normalitas dilakukan untuk mengetahui apakah data yang diambil berasal dari populasi yang berdistribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah distribusi data normal atau mendekati normal. Untuk mendeteksi normalitas dapat melihat grafik normal P-P Plot of regression standardized residual. Deteksi dengan melihat penyebaran data (titik) pada sumbu diagonal dari grafik.

3.7.2 Uji Heterokedastisitas

Uji Heterokedastisitas menurut **Suliyanto (2011)** bertujuan untuk menguji apakah ada varian variabel pada model regresi yang tidak sama (konstan). Sebaliknya, jika varian variabel pada model regresi memiliki nilai yang sama (konstan) maka disebut homoskedstisitas.

3.7.3 Uji Multikolonieritas

Menurut **Imam Ghozali (2011)** Uji Multikolinieritas bertujuan untuk mengetahui apakah pada model regresi ditemukan korelasi kuat antar variabel independen. Jika terjadi korelasi kuat, terdapat masalah Multikolinieritas yang harus diatasi. Mengukur Multikolinieritas dalam penelitian juga dapat diketahui dengan menggunakan VIF (*Variance Inflation Factor*). Menghitung VIF untuk koefisien dari variabel independen menggunakan rumus :

$$VIF = \frac{1}{(1-R^2)}$$

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.

Dimana R^2 merupakan koefisien determinasi. Bila korelasi kecil artinya menunjukkan nilai VIF akan besar. Bila nilai VIF besar dari 10 maka dapat disimpulkan data bebas dari gejala multikolonieritas.

3.7.4 Uji Autokolerasi

Menurut **Suliyanto (2011)** Autokolerasi merupakan kolerasi atau hubungan yang terjadi antara anggota-anggota dari serangkaian pengamatan yang disusun dalam *times series* pada waktu yang berbeda. Auto kolerasi bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah regresi linier ada kolerasi antara kesalahan pengganggu pada periode t jika ada berarti autokolerasi. Dalam penelitian keberadaan auto kolerasi diuji dengan Durbin Watson dengan rumus sebagai berikut :

- a) Jika angka D-W dibawah (-2) berarti terdapat autokorelasi positif.
- b) Jika angka D-W diantara (-2) sampai 2 berarti tidak terdapat autokorelasi
- c) Jika angka D-W diatas 2 berarti terdapat autokorelasi negative

3.8 Regresi Linier Berganda

Suliyanto (2011) menyatakan bahwa analisis regresi linear berganda adalah analisis yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh dari satu variabel bebas terhadap satu variabel terikat secara signifikan yang dibantu dengan menggunakan SPSS versi 23. Persamaan regresi linear berganda dalam penelitian ini yaitu:

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.

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Keterangan :

Y = Produktivitas

a = Konstanta

b = koefisien korelasi

X1 = Motivasi

X2 = Kemampuan

e = error

3.9 Uji Hipotesis

3.9.1 Uji Signifikasi Secara Parsial(UjiT)

Uji T menurut **Suliyanto (2011)** digunakan untuk menguji pengaruh secara parsial (pervariabel) terhadap variable terikatnya. Apakah variable tersebut memiliki pengaruh yang berarti terhadap variable terikatnya atau tidak.

3.9.2 Uji Signifikansi Simultan (Uji Statistic F)

Uji F menurut **Suliyanto (2011)** digunakan untuk menguji pengaruh secara simultan variable bebas terhadap variable terikat. Jika variable bebas memiliki pengaruh secara simultan terhadap variable terikat, maka model persamaan regresi masuk dalam kriteria cocok atau *fit*. Sebaliknya, jika terdapat

pengaruh simultan maka hal itu akan termasuk dalam kategori tidak cocok atau *non fit*.

3.9.3 Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk mengetahui persentase variabel independen secara bersama-sama dapat menjelaskan variabel dependen. **Suharyadi (2009)** menyatakan bahwa nilai koefisien determinasi adalah di antara nol dan satu jika koefisien determinasi (R^2) = 1, artinya variabel independen memberikan informasi yang dibutuhkan untuk memperdiksi variabel-variabel dependen.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

BAB IV

GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN

4.1 Sejarah EMP Malacca Strait

Konsensi Migas Blok Selat Malaka (*Malacca Strait*) pada mulanya (tahun 1971) dimiliki oleh sebuah perusahaan minyak asing *Pan Ocean Corporation*, namun pada tahun yang sama (2 Juli 1971) kepemilikannya berpindah tangan ke *Atlantic Rich Field Company* (*Arco*) sebelum kemudian *Hudbay Oil* (*Malacca Strait*) Ltd. (sebuah perusahaan minyak dari Canada) mengambil alih konsensi ini pada 1 Maret 1978. Pengoprasian Blok Selat Malaka oleh *hudson oil* (*MS*) Ltd. Berlanjut ke bantuan teknis dari *British Petroleum* (*BP*) sampai kemudian pada 13 Mei 1991 operator Blok Selat Malaka berpindah tangan ke perusahaan minyak asing dari Inggris bernama *Lasmo Oil* (*Malacca Strait*) Ltd.

Pada pertengahan tahun 1995, *Far Eastern Hydrocarbons* Ltd. berkedudukan di Hongkong, yang dimiliki oleh kelompok usaha mereka, menguasai *Resources Holding Incorporations*, perusahaan induk *Kondur Petroleum S.A* dan pada tahun yang sama, pada saat *Lasmo Oil* menjual saham mereka di blok Selat Malaka, *Kondur Petroleum S.A* menggunakan kesempatan ini untuk mengambil alih semua saham *Lasmo Oil*. Proses Akuisis dan pergantian operator dari *Lasmo Oil* ke *Kondur Petroleum S.A* ditandatangani pada tanggal 12 Oktober 1995. Selanjutnya, tahun 2003 PT. Energi Mega Persada (*EMP*) mengambil alih kepemilikan *Resources Holding Incorporation* atas *Kondur Petroleum S.A* juga disebut *EMP Malacca Strait*.

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.

Berdasarkan badan hukum kata S.A pada EMP Malacca Strait S.A adalah singkatan dari Societ Anonyme yang dalam hukum Perancis berarti suatu kemitraan yang dijalankan dengan salah satu anggotanya. S.A juga berarti suatu digunakan di Inggris untuk Chartered Company yang berarti suatu perusahaan dengan saham gabungan yang mana pemegang sahamnya dengan izin undang-undang khusus dari parlemen, terbatas dari suatu kewajiban atas hutang-hutang perusahaan yang melebihi nilai sahamnya atau tanggung jawabnya atas hutang-hutang perusahaan adalah sebatas jumlah sahamnya di perusahaan tersebut.

Berdasarkan penjelasan di atas kata S.A dapat di seajajarkan dengan PT (Perseroan Terbatas) di Indonesia. Adapun *History of Operatorship* perusahaan sebagai berikut:

1. Kondur Petroleum S.A. 05 August 1970
2. Pan Ocean Oil Corporation 21 March 1971
3. Atlantic Richfield Indonesia 02 July 1971
4. Hubday Oil (Malacca Strait) Ltd. 01 March 1978
5. LASMO Oil (Malacca Strait) Ltd. 13 May 1991
6. Kondur Petroleum S.A. 12 October 1995
7. EMP Malacca Straits 16 February 2003 sekarang

4.2 Visi, Misi EMP Malacca Strait

Visi EMP Malacca Strait berkeinginan menjadi perusahaan yang terkemuka, handal, efisien, sangat menguntungkan dan mandiri dengan kegiatan utama dalam bidang eksplorasi dan produksi minyak dan gas bumi. Sedangkan Misi EMP Malacca Strait adalah sebagai mitra pemerintah, EMP Malacca Strait

akan melaksanakan seluruh kegiatan dibidang eksplorasi produksi minyak dan gas bumi secara aman, efisien dan tanggung jawab, serta mengoptimalkan nilai asset dan memaksimalkan keuntungan bagi seluruh stakeholders.

4.3 Komitmen EMP Malacca Strait

Adapun komitmen perusahaan telah tertuang dalam K3LL (Keselamatan, Kesehatan Kerja dan Lindungan sebagaiberikut : Energi Mega Persada (EMP) Indonesia mempunyai komitmen untuk meraih dan mempertahankan kerja terbaik dalam penyelenggaraan keselamatan, Kesehatan Kerja dan Lindungan Lingkungan (K3LL) di semua wilayah kerja perusahaan. Dalam pelak sanaan kegiatan perusahaan, perlindungan terhadap pekerja, masyarakat sekitar dan lingkungan adalah sama pentingnya dengan sasaran kegiatan eksplorasi, pemboran dan produksi. Komitmen kami untuk pencapaian ini tecermin dalam system manajemen K3LL. Komitmen dan kepemimpinan adalah faktor-faktor penting dalam implementasi sistem manajemen K3LL. Para pimpinan, termasuk pimpinan business unit, tidak hanya bertanggung jawab dalam pencapaian sasaran K3LL tetapi juga memastikan bahwa sasaran K3LL tercapai dengan cara yang aman dan ramah terhadap lingkungan. Manajemen ini bertanggung jawab untuk keunggulan K3LL dan memastikan bahwa seluruh pekerja terlibat aktif dalam pencapaian ini. Setiap pekerja EMP bertanggung jawab untuk melakukan pekerjaan dengan aman dan memperhatikan perlindungan terhadap lingkungan. Untuk mencapai komitmen ini, kami akan:

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

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

3. Melakukan identifikasi, evaluasi dan pengendalian resiko keselamatan, kesehatan dan dampak lingkungan dalam kegiatan operasional, seperti insiden, penyakit akibat kerja dan pencemaran lingkungan.

4. Memenuhi semua persyaratan undang-undang dan peraturan yang terkait sertastandar-standar yang berlaku.

5. Memelihara tempat kerja dan usaha untuk seluruh tempat kerja termasuk pekerja kontraktor.

6. Memelihara lingkungan secara terus menerus, dengan melakukan pengurangan emisi gas rumah kaca dan bahan pencemaran udara lainnya; pengelolaan limbah; konservasi air, energi, keanekaragaman hayati, dan sumber daya alam lainnya.

7. Mengelola aspek-aspek keselamatan, kesehatan kerja dan lingkungan dengan solusi biaya yang efektif.

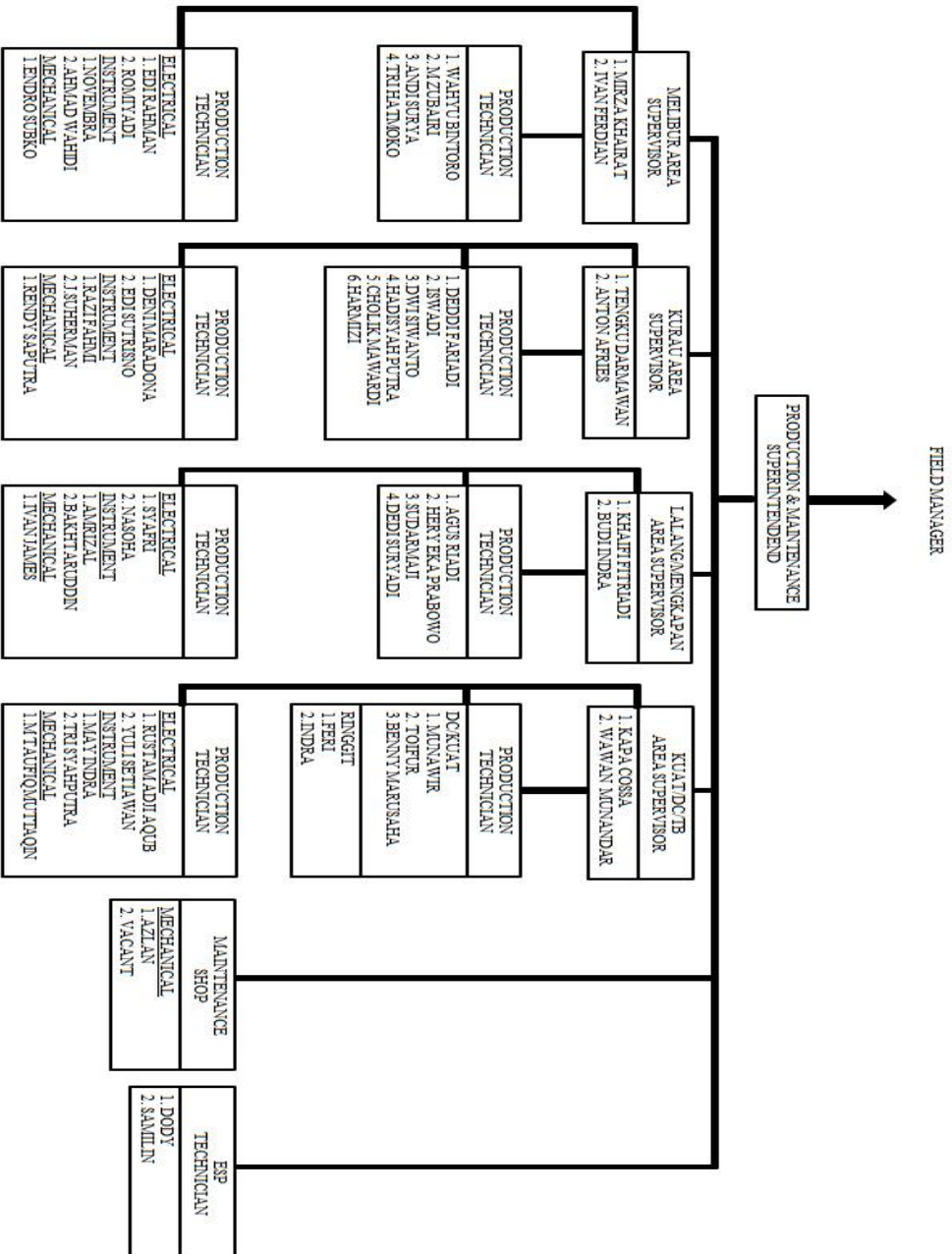
8. Melakukan tanggung jawab social perusahaan.

9. Menanggapi dengan segera semua keadaan darurat yang terjadi dari kegiatan operasional dengan mengkomunikasikannya kepada pemangku kepentingan.

10. Memberikan penghargaan kepada pekerja yang telah memberikan kontribusi berharga dalam pencapaian keunggulan K3LL.

11. Secara berkesinambungan meningkatkan kinerja K3LL melalui system yang efektif. Rencana bisnis kami mencakup target-target K3LL yang terukur, dan kami memiliki komitmen untuk mencapainya.

GAMBAR 4.1
DAFTAR STRUKTUR ORGANISASI
EMP MALACCA STRAIT PULAU PADANG KABUPATEN KEPULAUAN
MERANTI PROVINSI RIAU



Sumber: Emp Malacca Strait 2019

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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



BAB VI

PENUTUP

Kesimpulan

Penelitian ini dilaksanakan untuk menguji pengaruh variabel Motivasi dan Kemampuan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan EMP Malacca Strait Pulau Padang Kabupaten Kepulauan Meranti Provinsi Riau. Dari hasil dan analisis data serta pembahasan pada bab sebelumnya dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Motivasi secara parsial terdapat pengaruh positif terhadap Produktivitas Kerja Karyawan EMP Malacca Strait Pulau Padang Kabupaten Kepulauan Meranti Provinsi Riau. Apabila Motivasi ditingkatkan maka Produktivitas Kerja karyawan akan meningkat.
2. Kemampuan secara parsial terdapat pengaruh positif terhadap Produktivitas Kerja Karyawan EMP Malacca Strait Pulau Padang Kabupaten Kepulauan Meranti Provinsi Riau. Jika kemampuan Karyawan terus ditingkatkan maka Produktivitas Kerja Karyawan akan meningkat.
3. Motivasi dan Kemampuan secara simultan terdapat pengaruh positif terhadap Produktivitas Kerja Karyawan EMP Malacca Strait Pulau Padang Kabupaten Kepulauan Meranti Provinsi Riau dapat dilihat dengan $F_{hitung}(28,078) > F_{tabel}(3,11)$ dengan signifikan $0,000 < 0,05$.
4. Hasil koefisien determinasi pada penelitian ini menunjukkan nilai *Rsquare* sebesar 0,429 artinya bahwa variabel produktivitas dapat dijelaskan oleh variabel motivasi dan kemampuan kerja sebesar 42,9%, sedangkan sisanya

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.

57,1% dijelas oleh variabel bebas lainnya yang tidak diamati dalam penelitian ini.

Saran

Saran untuk EMP Malacca Strait Pulau Padang Kabupaten Kepulauan Meranti Provinsi Riau dan penelitian selanjutnya diharapkan dapat melengkapi keterbatasan penelitian

1. Diharapkan Emp Malacca Strait dapat lebih meningkatkan motivasi yang diberikan kepada para karyawan, sehingga sesuai dengan yang diharapkan sehingga hal ini dapat lebih memacu semangat karyawan untuk meningkatkan hasil kerja yang memuaskan oleh karyawan sehingga akan meningkatkan produktivitas kerja karyawan.
2. Berdasarkan Motivasi, sebaiknya perusahaan lebih memperhatikan Motivasi karyawan agar dapat membuat karyawan bersemangat dalam bekerja sejatinya mampu memiliki motivasi kerja yang lebih baik lagi dalam bekerja khususnya manajemen waktu dalam bekerja dengan menyingkirkan hal-hal yang bersifat pribadi, apabila ingin memiliki karier dan penilaian kinerja yang lebih baik lagi sehingga akan meningkatkan produktivitas kerja karyawan.
3. Berdasarkan Kemampuan, sebaiknya perusahaan lebih memperhatikan kemampuan karyawan dengan memeberikan pelatihan sehingga dapat meningkatkan kemampuan karyawan dalam melaksanakan pekerjaan agar

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.

dapat melaksanakan pekerjaan sehingga akan meningkatkan produktivitas kerja karyawan.

4. Untuk penelitian selanjutnya hendaklah lebih mengembangkan penelitian mengenai faktor-faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja dengan menggunakan analisis data yang berbeda serta menambah jumlah variabel yang lainnya sehingga menghasilkan penelitian yang lebih baik lagi.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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



DAFTAR PUSTAKA

- Al-Qur'an surah Terjemahannya, 1976. Jakarta: Bumi Restu
- Alif Yusuf Hambali. 2017. "Pengaruh motivasi terhadap Produktivitas kerja: Studi Kasus Pada PT X Bandung" *Jurnal The Winner* Vol. 14 No.2, September 2017 <https://s.docworkspace.com/d/AB7XPQLu-4ioqLSzNmmFA> (11 oktober 2019)
- Adi Robith Setiana. 2018. "Pengaruh motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada Rayon Handycraft Tasik malaya" *Jurnal manajemen* Vol2 No.02 tahun 2018 https://s.docworkspace.com/d/AH7h2p_u-4igq7SzNmmFA (11 oktober 2019)
- Aru Rofin Fandi. 2018. "Pengaruh Kemampuan kerja, beban kerja dan komunikasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. White cement baleng bendo" *Jurnal manajemen branchmark* vol 3 issue 3 tahun 2017 https://s.docworkspace.com/d/AOCgrjXu_-4igrXzNmmFA (11 oktober 2019)
- Affandi, Pandi. "Manajemen Sumber daya Manusia Teori, Konsep dan Indikator". Pekanbaru : Zanafa Publishing, 2018
- Ardana, 2009. "Priaku Keorganisasia". Edisi 2. Graha Ilmu: Yogyakarta
- Bersama dakwah.net. 2019, "Terjemahaan Ayat suci Al-Qur'an" <https://Bersamadakwah.net/ayatsucialqu'an> (11 oktober 2019)
- Dian Ratih Prahesti. 2017. "Pengaruh Kemampuan kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Perkasa steel malang" *Jurnal manajemen* Vol3 No. 11 tahun 2017 https://s.docworkspace.com/d/ABI7denu_-4iwrCRzdnmFA (11 oktober 2019)
- Debby Triasmoro. 2018.. "Pengaruh motivasi dan Kemampuan Terhadap Produktivitas Kerja (studi kasus Bappeda Kediri)" *Jurnal ilmu manajemen* Vol11 No. 2 tahun 2017 <https://.id.scribd.com/doc/185131895/> (11 oktober 2019)
- Edjoepan Rusadi. 2019. "Pengaruh Kemampuan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan SUITE" *Jurnal* Vol 4, No 1 2019 <https://.id.academia.edu/doc/36541791/> (11 oktober 2019)
- Edison, Anwar, dan Komariyah. "Manajemen Sumber Daya Manusia Strategi. Bandung" : Alfabeta, 2016. Hal 46. Jakarta: Bima Rupa Aksara.
- Hozaqi, I. (2011). "Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS". Hal 110. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

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

- Hasibuan, Melayu. 2010. *“Organisasi dan Motivasi*, Cetakan ketujuh. Jakarta : Bumi Aksara.
- Hartanto, Dicki. *“Manajemen Sumber daya Manusia Perusahaan”*. Pekanbaru : Cahaya Firdaus, 2016
- Isrijanto. (2010). *“Metode Penelitian Kuantitatif & RND”*. Bandung: Alfabeta.
- Miftah Thoha, 2015. *“Kepemimpinan dalam manajemen”*, Jakarta: Rajawali Pers
- Ndraha, Talizudhu. *“Pengantar Teori Pengembangan Sumber Daya Manusia”*. Jakarta : PT Rineka Cipta, 2012
- Pulu Paradinata. 2019. *“Pengaruh motivasi kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada perusahaan teh bunga teratai didesa patemon kecamatan serrit”* Jurnal pendidikan ekonomi Vol 11 No. 1 tahun 2019 https://s.docworkspace.com/d/AB7kgG_u-4igtDnzdnmmFA (11 oktober 2019)
- Robbins, S. P. (2009). *“Perilaku Organisasi”*. Hal 57-61. Jakarta: Sa lemba Empat
- Rini Rahmawati. 2018. *“Pengaruh motivasi kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Permodalan Nasional Madan Banjarmasin”* Jurnal manajemen Vol 11 No. 1 tahun 2018 https://s.docworkspace.com/d/AUHK7kg_u-976igtDnzdnmmFA (11 oktober 2019)
- Rivai, 2009, *“Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan”*, Jakarta: Raja Grafindo Persada
- Salis Rabindra Ishaya. 2017. *“Pengaruh motivasi kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Arka Mahesa Pratama di jaksel”* Jurnal Vol 6 No. 2 tahun 2017 <https://.id.scribd.com/doc/18512389795/> (11 oktober 2019)
- Siti Solihat. 2016. *“Pengaruh Motivasi Dan Kemampuan Kerja Karyawan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Safilindo Permata Bandung”* Jurnal Strategik Vol 7 No. 14 tahun 2016 https://s.docworkspace.com/d/AB17kgG_u_-976igtDnzdnmmFA
- Sulalahi. Ulber, 2009, *“metode penelitian siswa”* Bandung: PT Rafika Aditama
- Suwatno, 2011. *“Manajemen tenaga kerja Indonesia pendekatan administrative dan operasional”*. Jakarta
- Suliyanto, 2011. *“Ekonometrika Terapan: Teori dan Aplikasi dengan SPSS”*. Yogyakarta: Penerbit Andi
- Sedarmayanti, 2009. *“Sumber daya manusia dan produktivitas kerja”* Mandarmaju: Bandung



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.

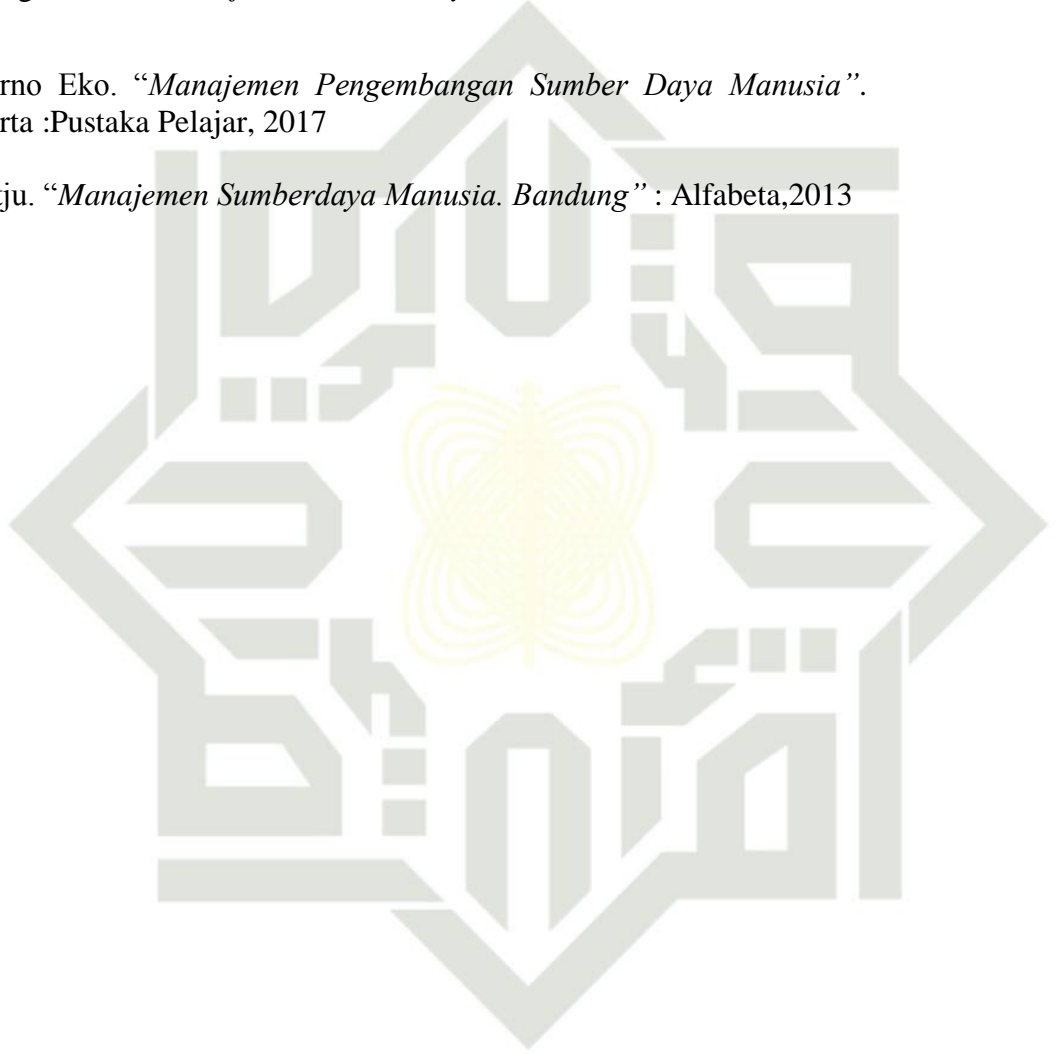
Sutrisno, Edy. *“Manajemen Sumber Daya Manusia.”* Jakarta :Prenada media Group, 2009

Sugiyono, 2014. *“Metode penelitian bisbis. Alfabeta”* CV Bandung 2012. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D.* Bandung :Alfabeta,

Siagian, Sondong P, 2009, *”manajemen sumber daya manusia”*. Jakarta

Widodo, Suparno Eko. *“Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia”*. Yogyakarta :Pustaka Pelajar, 2017

Yuniarsih, Tjutju. *“Manajemen Sumberdaya Manusia. Bandung”* : Alfabeta, 2013



**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.

Lampiran 1 Kuisiener Penelitian

Kepada :

Karyawan EMP Malacca Strait Pulau Padang Kabupaten Kepulauan Meranti
Provinsi Riau
Assalamualaikum Wr. Wb

Saya Idayu Pertiwi Mahasiswi Jurusan Manajemen Konsentrasi Manajemen Sumber Daya Manusia ,Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial, Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau. Saat ini saya sedang melakukan penelitian untuk penulisan skripsi dalam rangka salah satu syarat untuk menyelesaikan studi pada Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau mengenai : **“Pengaruh Motivasi Dan Kemampuan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan EMP Malacca Strait Pulau Padang Kabupaten Kepulauan Meranti Provinsi Riau.**

Sehubungan dengan itu saya sangat mengaharapakan kesediaan saudara/I bisa membantu saya untuk mengisi kuisiener ini dengan keadaan yang sebenarnya demi kelancaran penelitian ini.

Atas partisipasi dan kerja samanya peneliti mengucapkan terima kasih.

Hormat Saya

Idayu Pertiwi
11671202907

Email:idayupertiwi23@gmail.com



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

A. Identitas Responden

1. Nama :
2. Jenis Kelamin :
3. Pendidikan Terakhir :
4. Lama Bekerja :

B. Petunjuk Pengisian

Berilah tanda *check list* (√) pada salah satu jawaban yang paling sesuai dengan pendapat saudara. Kriteria penilaian :

- STS : Sangat Tidak Setuju
 TS : Tidak Setuju
 S : Setuju
 SS : Sangat Setuju

C. Pertanyaan

(X1) Motivasi

No	Pernyataan	SS	S	TS	STS
1.	K3 selalu diterapkan.				
2.	Saya merasa aman dalam bekerja.				
3.	Gaji yang saya terima saat ini sudah memuaskan.				
4.	Upah yang diberikan sesuai pekerjaan.				
5.	Saya merasa mempunyai banyak sahabat ditempat kerja.				
6.	Saya dan rekan kerja selalu saling membantu bila terjadi masalah.				
7.	Perusahaan selalu memberikan hadiah bagi karyawan yang berprestasi.				
8.	Pendapat saya selalu dihargai oleh atasan.				



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.

9.	Motivasi yang diberikan oleh pimpinan membuat saya lebih maju.				
10.	Saran dan kritikan yang diberikan oleh pimpinan membuat saya lebih disiplin dalam bekerja.				

(X2) Kemampuan

No	Pernyataan	SS	S	TS	STS
1.	Saya mampu berhitung secara cepat dan tepat				
2.	Saya mampu memahami secara cepat terhadap apa yang saya baca atau dengar.				
3.	Saya bisa membedakan rambu-rambu K3 dan kesehatan dengan tepat				
4.	Saya bisa menganalisis dan memecahkan masalah				
5.	Saya mampu menggunakan logika yang baik dalam menyimpulkan argumen yang ada				
6.	Saya bisa mengingat kembali tata letak mesin meski telah diubah posisinya.				
7.	Saya mampu mengingat kembali pengalaman kerja dimasa lalu secara baik.				
8.	Saya mampu menggunakan otot tubuh saya semaksimal mungkin.				
9.	Saya mampu menyelaraskan seluruh otot tubuh sebaik mungkin.				
10.	Saya mampu bergerak cepat dalam bekerja.				
11.	Stamina kerja selalu terjaga.				
12.	Saya menggunakan seluruh stamina dalam bekerja.				

(X) Produktivitas

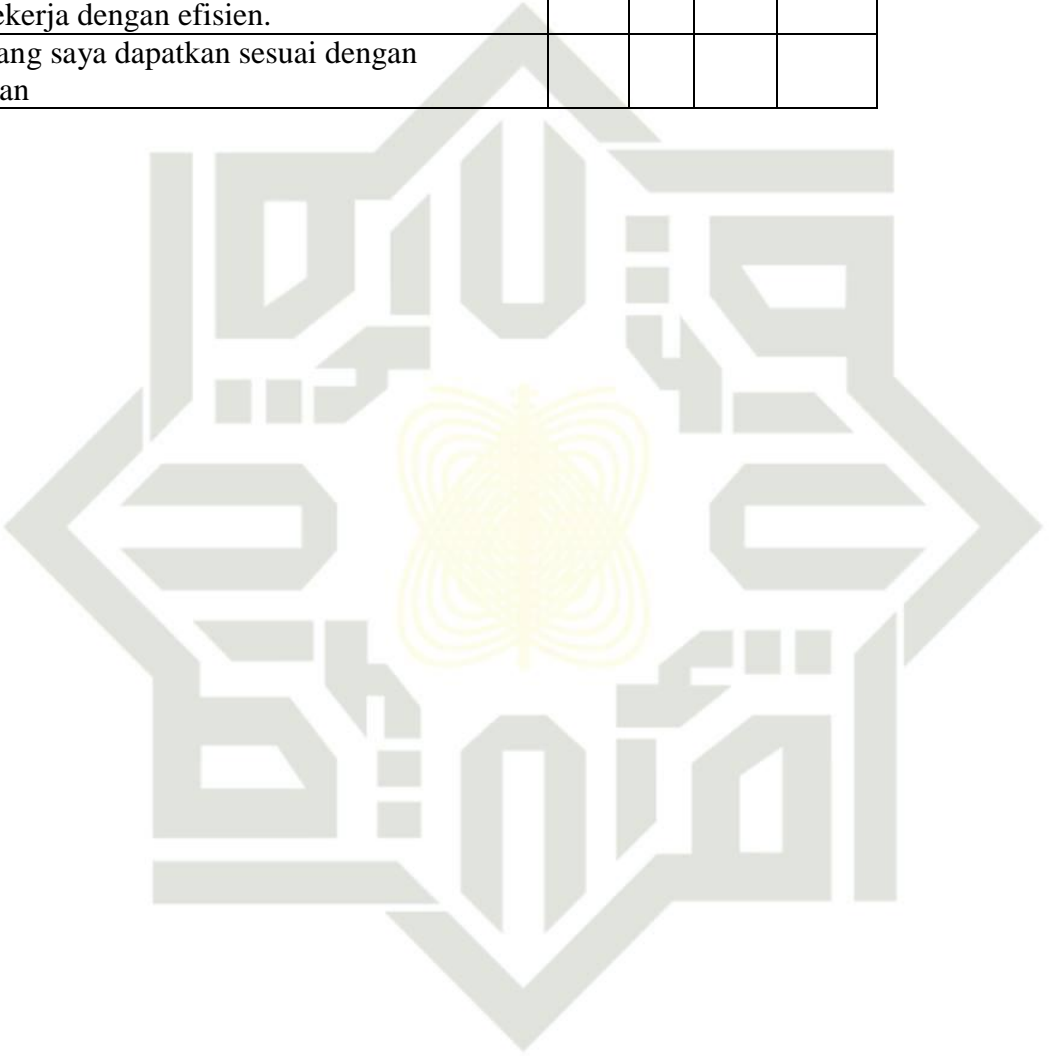
No	Pernyataan	SS	S	TS	STS
1.	Saya menguasai bidang pekerjaan yang saya kerjakan saat ini.				
2.	Saya memiliki keterampilan yang sangat baik dalam melaksanakan tugas.				
3.	Pekerjaan yang saya hasilkan sudah sesuai dengan target perusahaan.				
4.	Dalam menyelesaikan pekerjaan saya mendapatkan hasil yang baik.				
5.	Saya berusaha menyelesaikan pekerjaan sebelum waktu yang ditentukan.				
6.	Saya merasa bangga dengan pekerjaan yang				



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

	dibebankan kepada saya.				
7.	Perusahaan membuka peluang untuk pengembangan karyawan.				
8.	Saya selalu mengikuti pelatihan yang diadakan oleh perusahaan untuk meningkatkan keahlian.				
9.	Saya selalu meningkatkan kualitas kerja saya.				
10.	Saya selalu bekerja sesuai program kerja.				
11.	Saya bekerja dengan efisien.				
12.	Hasil yang saya dapatkan sesuai dengan pekerjaan				





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.

Responden 39	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	28
Responden 40	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	33
Responden 41	4	4	3	3	3	3	3	4	3	4	34
Responden 42	4	3	3	3	4	4	3	3	4	3	34
Responden 43	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
Responden 44	4	4	2	3	4	4	3	3	4	4	35
Responden 45	3	4	3	3	3	4	3	4	4	4	35
Responden 46	4	3	3	3	4	4	3	3	4	4	35
Responden 47	3	4	3	3	3	4	3	4	4	4	35
Responden 48	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	32
Responden 49	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
Responden 50	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	32
Responden 51	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	38
Responden 52	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
Responden 53	3	3	2	3	4	3	3	3	3	3	30
Responden 54	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	33
Responden 55	4	3	3	4	3	4	3	4	3	3	34
Responden 56	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	33
Responden 57	4	4	3	3	3	3	3	4	4	4	35
Responden 58	4	4	3	3	3	4	4	4	3	3	35
Responden 59	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	32
Responden 60	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	35
Responden 61	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	33
Responden 62	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	34
Responden 63	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	33
Responden 64	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	35
Responden 65	4	4	2	2	3	3	3	3	4	4	32
Responden 66	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
Responden 67	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
Responden 68	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	32
Responden 69	4	4	3	3	3	3	3	4	4	4	35
Responden 70	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	33
Responden 71	4	4	3	3	3	4	4	4	3	3	35
Responden 72	4	3	3	4	3	4	3	4	3	3	34
Responden 73	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	33



Responden 41	3	3	4	3	3	4	3	4	3	4	3	4	41
Responden 42	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	36
Responden 43	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	36
Responden 44	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	36
Responden 45	3	4	3	4	4	4	4	3	3	3	3	3	41
Responden 46	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	38
Responden 47	3	4	3	4	4	4	4	3	3	3	3	3	41
Responden 48	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	41
Responden 49	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
Responden 50	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	36
Responden 51	3	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	45
Responden 52	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	36
Responden 53	3	3	3	4	3	2	3	3	3	4	4	3	38
Responden 54	3	2	3	3	4	4	3	4	3	3	3	4	39
Responden 55	3	3	3	4	3	4	4	3	3	4	4	3	41
Responden 56	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	40
Responden 57	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	38
Responden 58	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	41
Responden 59	4	4	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	40
Responden 60	4	4	3	3	4	3	4	3	3	3	4	4	42
Responden 61	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	3	42
Responden 62	3	3	3	3	4	3	4	3	4	3	4	3	40
Responden 63	3	3	3	3	4	3	4	3	4	4	4	4	42
Responden 64	3	3	3	3	3	4	4	4	4	3	3	3	40
Responden 65	3	3	2	3	3	3	4	4	3	4	4	3	39
Responden 66	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	41
Responden 67	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	3	42
Responden 68	4	4	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	40
Responden 69	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	38
Responden 70	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	40
Responden 71	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	41
Responden 72	3	3	3	4	3	4	4	3	3	4	4	3	41
Responden 73	3	2	3	3	4	4	3	4	3	3	3	4	39

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

RESPONDE N	PRODUKTIVITAS (Y)												TOTAL
	Y1.1	Y1.2	Y1.3	Y1.4	Y1.5	Y1.6	Y1.7	Y1.8	Y1.9	Y1.10	Y1.11	Y1.12	
Responden 1	4	4	3	4	3	4	4	4	4	3	4	3	44
Responden 2	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	34
Responden 3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	36
Responden 4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	38
Responden 5	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	41
Responden 6	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	41
Responden 7	4	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	42
Responden 8	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	43
Responden 9	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	41
Responden 10	3	4	4	3	3	3	3	3	4	4	4	4	42
Responden 11	3	3	3	3	3	2	3	3	4	3	3	3	36
Responden 12	3	3	3	3	4	4	4	3	4	4	3	3	41
Responden 13	3	3	3	4	3	4	4	4	3	4	4	3	42
Responden 14	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	36
Responden 15	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	35
Responden 16	4	3	3	3	3	4	4	3	4	4	4	4	43
Responden 17	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	35
Responden 18	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	44
Responden 19	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	34
Responden 20	4	4	3	3	4	3	2	2	3	3	3	3	37
Responden 21	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	46
Responden 22	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	4	3	39
Responden 23	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	3	45
Responden 24	3	3	3	3	4	4	4	4	3	3	3	3	40
Responden 25	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	36
Responden 26	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	39
Responden 27	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	38
Responden 28	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	37
Responden 29	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	37
Responden 30	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	36
Responden 31	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	36
Responden 32	3	4	4	4	4	3	2	3	3	3	3	4	40
Responden 33	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	36
Responden 34	3	3	3	3	3	2	3	3	3	4	3	3	36
Responden 35	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	40
Responden 36	4	3	3	4	3	4	3	4	3	3	3	3	40
Responden 37	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	38
Responden 38	3	3	3	4	3	4	4	3	4	4	3	4	42



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.

Responden 39	3	3	4	3	3	4	4	4	3	3	3	4	41
Responden 40	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	36
Responden 41	4	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	39
Responden 42	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	37
Responden 43	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	36
Responden 44	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	3	3	44
Responden 45	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	47
Responden 46	3	4	3	3	3	3	4	4	3	3	3	4	40
Responden 47	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	4	42
Responden 48	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	37
Responden 49	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
Responden 50	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	36
Responden 51	4	3	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	45
Responden 52	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	39
Responden 53	2	3	2	3	3	3	4	4	3	3	3	3	36
Responden 54	2	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	37
Responden 55	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	3	43
Responden 56	3	3	3	4	4	3	4	4	3	3	3	3	40
Responden 57	4	4	3	3	3	3	3	4	4	4	4	3	42
Responden 58	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	4	3	39
Responden 59	4	4	3	3	3	4	4	3	3	3	3	4	41
Responden 60	4	3	3	3	4	3	4	3	4	3	4	3	41
Responden 61	2	3	3	3	4	3	4	3	4	3	4	3	39
Responden 62	4	3	4	3	4	4	4	4	3	3	3	3	42
Responden 63	3	4	3	4	3	3	4	4	4	3	3	3	41
Responden 64	3	3	3	3	3	4	4	4	4	3	3	3	40
Responden 65	3	3	2	3	3	3	4	4	4	4	4	4	41
Responden 66	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	36
Responden 67	3	3	3	3	4	4	4	4	4	3	3	3	41
Responden 68	4	4	3	3	3	4	4	3	3	3	3	4	41
Responden 69	4	4	3	3	3	3	3	4	4	4	4	3	42
Responden 70	3	3	3	4	4	3	4	4	3	3	3	3	40
Responden 71	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	4	3	39
Responden 72	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	3	43
Responden 73	2	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	37



Uji Kualitas Data Dan Asumsi Klasik Motivasi (X1)

x1.1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3	17	23.3	23.3	23.3
Valid 4	56	76.7	76.7	100.0
Total	73	100.0	100.0	

x1.2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3	32	43.8	43.8	43.8
Valid 4	41	56.2	56.2	100.0
Total	73	100.0	100.0	

x1.3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2	7	9.6	9.6	9.6
Valid 3	55	75.3	75.3	84.9
Valid 4	11	15.1	15.1	100.0
Total	73	100.0	100.0	

x1.4

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2	3	4.1	4.1	4.1
Valid 3	56	76.7	76.7	80.8
Valid 4	14	19.2	19.2	100.0
Total	73	100.0	100.0	

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.



x1.5

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3	52	71.2	71.2	71.2
4	21	28.8	28.8	100.0
Total	73	100.0	100.0	

x1.6

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3	44	60.3	60.3	60.3
4	29	39.7	39.7	100.0
Total	73	100.0	100.0	

x1.7

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2	2	2.7	2.7	2.7
3	58	79.5	79.5	82.2
4	13	17.8	17.8	100.0
Total	73	100.0	100.0	

x1.8

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3	54	74.0	74.0	74.0
4	19	26.0	26.0	100.0
Total	73	100.0	100.0	

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.



x1.9

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3	52	71.2	71.2	71.2
4	21	28.8	28.8	100.0
Total	73	100.0	100.0	

x1.10

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3	41	56.2	56.2	56.2
4	32	43.8	43.8	100.0
Total	73	100.0	100.0	

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.719	10

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
x1.1	29.59	5.357	.325	.705
x1.2	29.79	5.193	.322	.707
x1.3	30.30	5.130	.355	.701
x1.4	30.21	5.166	.380	.697
x1.5	30.07	5.092	.426	.689
x1.6	29.96	5.123	.364	.700
x1.7	30.21	5.360	.317	.706
x1.8	30.10	4.949	.525	.674
x1.9	30.07	4.926	.516	.675
x1.10	29.92	5.299	.273	.715

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

KEMAMPUAN (X2)

x2.1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3	55	75.3	75.3	75.3
4	18	24.7	24.7	100.0
Total	73	100.0	100.0	

x2.2

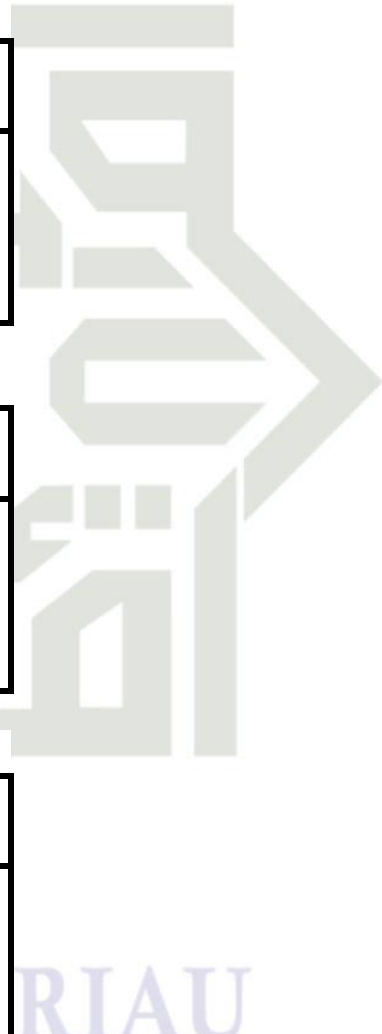
	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2	2	2.7	2.7	2.7
3	51	69.9	69.9	72.6
4	20	27.4	27.4	100.0
Total	73	100.0	100.0	

x2.3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2	3	4.1	4.1	4.1
3	55	75.3	75.3	79.5
4	15	20.5	20.5	100.0
Total	73	100.0	100.0	

x2.4

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2	1	1.4	1.4	1.4
3	55	75.3	75.3	76.7
4	17	23.3	23.3	100.0
Total	73	100.0	100.0	





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.

x2.5

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3	51	69.9	69.9	69.9
4	22	30.1	30.1	100.0
Total	73	100.0	100.0	

x2.6

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2	3	4.1	4.1	4.1
3	47	64.4	64.4	68.5
4	23	31.5	31.5	100.0
Total	73	100.0	100.0	

x2.7

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2	1	1.4	1.4	1.4
3	48	65.8	65.8	67.1
4	24	32.9	32.9	100.0
Total	73	100.0	100.0	

x2.8

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2	1	1.4	1.4	1.4
3	52	71.2	71.2	72.6
4	20	27.4	27.4	100.0
Total	73	100.0	100.0	



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.

x2.9

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3	57	78.1	78.1	78.1
4	16	21.9	21.9	100.0
Total	73	100.0	100.0	

x2.10

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3	52	71.2	71.2	71.2
4	21	28.8	28.8	100.0
Total	73	100.0	100.0	

x2.11

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3	46	63.0	63.0	63.0
4	27	37.0	37.0	100.0
Total	73	100.0	100.0	

x2.12

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2	2	2.7	2.7	2.7
3	49	67.1	67.1	69.9
4	22	30.1	30.1	100.0
Total	73	100.0	100.0	



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.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.779	12

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
x2.1	35.93	8.287	.381	.767
x2.2	35.93	8.231	.336	.772
x2.3	36.01	8.208	.368	.768
x2.4	35.96	8.179	.408	.764
x2.5	35.88	7.887	.511	.753
x2.6	35.90	7.699	.487	.755
x2.7	35.86	7.731	.525	.751
x2.8	35.92	8.104	.409	.764
x2.9	35.96	8.068	.501	.756
x2.10	35.89	8.404	.308	.774
x2.11	35.81	8.185	.361	.769
x2.12	35.90	7.977	.416	.763

PRODUKTIVITAS (Y)

y1.1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
2	5	6.8	6.8	6.8
3	40	54.8	54.8	61.6
4	28	38.4	38.4	100.0
Total	73	100.0	100.0	



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.

y1.2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3	48	65.8	65.8	65.8
4	25	34.2	34.2	100.0
Total	73	100.0	100.0	

y1.3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2	3	4.1	4.1	4.1
3	54	74.0	74.0	78.1
4	16	21.9	21.9	100.0
Total	73	100.0	100.0	

y1.4

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3	51	69.9	69.9	69.9
4	22	30.1	30.1	100.0
Total	73	100.0	100.0	

y1.5

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3	49	67.1	67.1	67.1
4	24	32.9	32.9	100.0
Total	73	100.0	100.0	



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.

y1.6

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2	4	5.5	5.5	5.5
3	45	61.6	61.6	67.1
4	24	32.9	32.9	100.0
Total	73	100.0	100.0	

y1.7

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2	3	4.1	4.1	4.1
3	37	50.7	50.7	54.8
4	33	45.2	45.2	100.0
Total	73	100.0	100.0	

y1.8

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2	2	2.7	2.7	2.7
3	44	60.3	60.3	63.0
4	27	37.0	37.0	100.0
Total	73	100.0	100.0	

y1.9

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3	48	65.8	65.8	65.8
4	25	34.2	34.2	100.0
Total	73	100.0	100.0	



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.

y1.10

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
3	52	71.2	71.2	71.2
Valid 4	21	28.8	28.8	100.0
Total	73	100.0	100.0	

y1.11

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
3	51	69.9	69.9	69.9
Valid 4	22	30.1	30.1	100.0
Total	73	100.0	100.0	

y1.12

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
3	57	78.1	78.1	78.1
Valid 4	16	21.9	21.9	100.0
Total	73	100.0	100.0	

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.767	12



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.

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
y1.1	36.33	8.446	.379	.755
y1.2	36.30	8.769	.397	.752
y1.3	36.47	8.752	.399	.752
y1.4	36.34	8.867	.378	.754
y1.5	36.32	8.830	.380	.754
y1.6	36.37	8.347	.452	.745
y1.7	36.23	8.514	.382	.754
y1.8	36.30	9.019	.256	.768
y1.9	36.30	8.380	.547	.736
y1.10	36.36	8.677	.461	.746
y1.11	36.34	8.562	.498	.742
y1.12	36.42	9.053	.357	.756

Uji Normalitas, Heteroskedastisitas, Autokolerasi, Regresi Berganda, Uji t dan Uji F

Hasil Output Data

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	kemampuan, motivasi ^b	.	Enter

a. Dependent Variable: produktivitas

b. All requested variables entered.

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.667 ^a	.445	.429	2.403	1.887

a. Predictors: (Constant), kemampuan, motivasi

b. Dependent Variable: produktivitas



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.

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	6.672	4.528		1.474	.145		
	motivasi	.366	.122	.286	3.012	.004	.879	1.138
	kemampuan	.530	.098	.511	5.383	.000	.879	1.138

a. Dependent Variable: produktivitas

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	324.385	2	162.192	28.078	.000 ^b
	Residual	404.355	70	5.777		
	Total	728.740	72			

a. Dependent Variable: produktivitas

b. Predictors: (Constant), kemampuan, motivasi

Collinearity Diagnostics^a

Model	Dimension	Eigenvalue	Condition Index	Variance Proportions		
				(Constant)	motivasi	Kemampuan
1	1	2.994	1.000	.00	.00	.00
1	2	.004	28.209	.01	.53	.81
	3	.003	34.211	.99	.47	.19

a. Dependent Variable: produktivitas

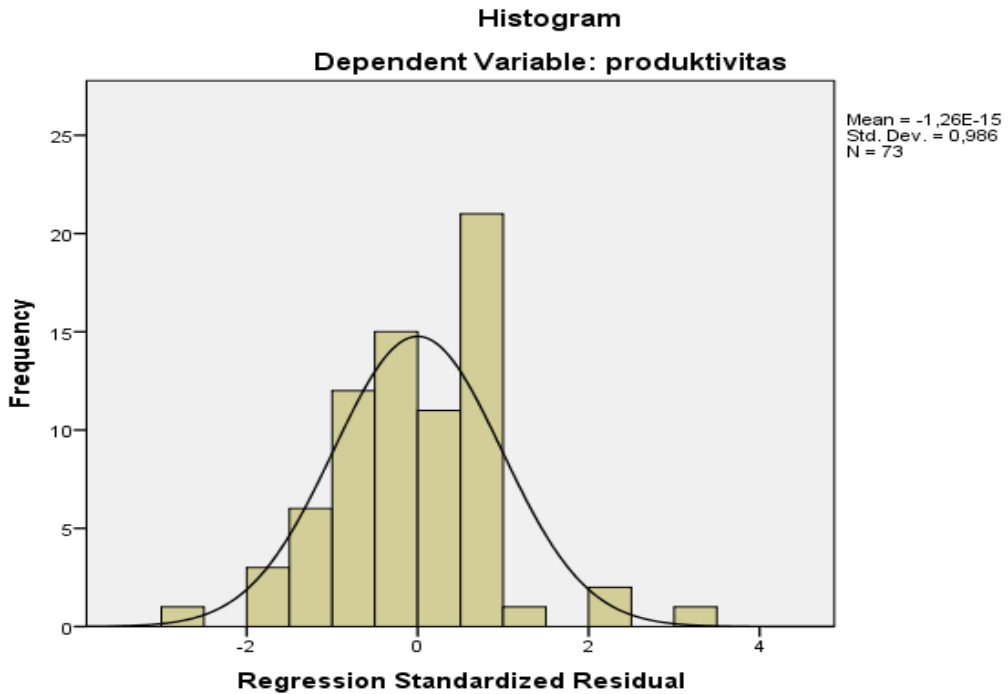
Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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.

Residuals Statistics^a

	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	34.61	46.75	39.64	2.123	73
Std. Predicted Value	-2.371	3.348	.000	1.000	73
Standard Error of Predicted Value	.284	1.122	.457	.169	73
Adjusted Predicted Value	34.68	46.49	39.65	2.130	73
Residual	-7.042	7.903	.000	2.370	73
Std. Residual	-2.930	3.288	.000	.986	73
Stud. Residual	-3.114	3.346	.000	1.010	73
Deleted Residual	-7.955	8.181	-.002	2.489	73
Stud. Deleted Residual	-3.331	3.624	.002	1.039	73
Mahal. Distance	.021	14.701	1.973	2.629	73
Cook's Distance	.000	.419	.017	.052	73
Centered Leverage Value	.000	.204	.027	.037	73

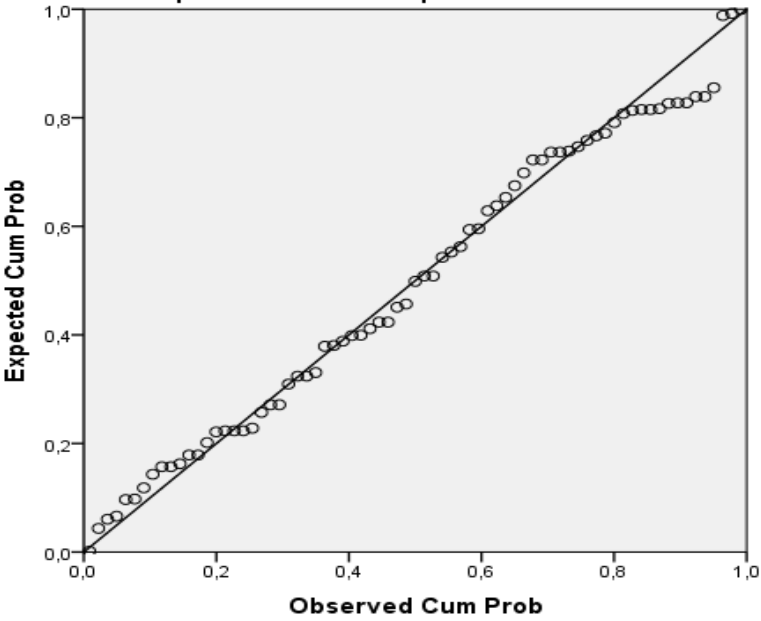
a. Dependent Variable: produktivitas



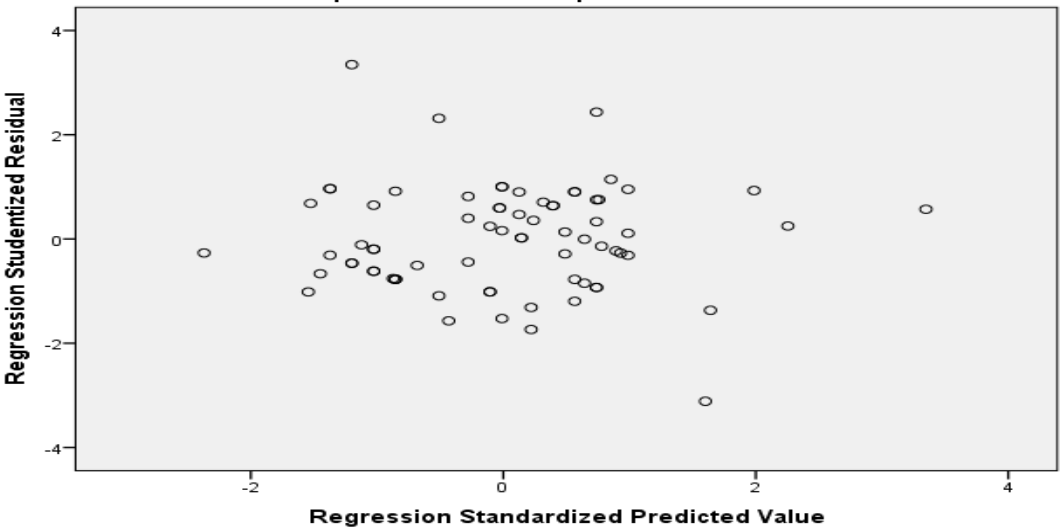
Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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.

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual
 Dependent Variable: produktivitas



Scatterplot
 Dependent Variable: produktivitas



BIOGRAFI PENULIS



IDAYU PERTIWI Lahir di Teluk belitung pada tanggal 06 Juli 1998 yang merupakan anak kedua dari lima bersaudara dengan nama kakak Megawati dan nama adik Zeri Azwan, Zera Azwar dan Diva Revolusi yang lahir dari pasangan Bapak Amri dan Ibu Suzinarti.

Penulis mengawali pendidikan formal pada SD Negeri 15 Teluk Belitung pada tahun 2004, setelah itu melanjutkan pendidikan tingkat pertama di MTS Darul Ihsan Teluk Belitung pada tahun 2010, pada tahun 2013 melanjutkan pendidikan tingkat atas yaitu di SMK Negeri 1 Merbau dan selesai pada tahun 2016. Selanjutnya penulis melanjutkan pendidikan di Perguruan Tinggi Negeri Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau dengan mengambil Program Studi S1 Manajemen Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial. Penulis melaksanakan Praktek Kerja Lapangan (PKL) di EMP Malacca Strait Pulau Padang Kabupaten Kepulauan Meranti Provinsi Riau selama 2 bulan, pada bulan Januari sampai dengan bulan Februari 2019 dan melaksanakan Kuliah Kerja Nyata (KKN) di Desa Api-Api Kec. Bandar laksamana Kab. Bengkalis pada bulan Juli sampai dengan bulan Agustus 2019.

Pada tanggal 19 Juli 2020 penulis menyelesaikan studinya di Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau dengan judul Skripsi “ **Pengaruh Motivasi dan Kemampuan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan EMP Malacca Strait Pulau Padang Kabupaten Kepulauan Meranti Provinsi Riau**”.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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